

В статье рассматриваются тенденции развития международного трудового права в условиях глобализации и региональной интеграции. Сделан вывод о том, что в современных условиях международным источникам трудового права и права социального обеспечения присущи отраслевые особенности: социально-партнерский характер принятия международно-правовых актов, наличие особых источников – международных коллективных соглашений; гибкость международно-правовых актов о труде по содержанию, форме и порядке применения и коллизионный принцип запрета снижения гарантий трудовых и социально-обеспечительных прав в системе источников международного трудового права.

**Ключевые слова:** международное трудовое право; гармонизация и унификация международного трудового права; международные стандарты трудовых и социально-обеспечительных прав.

The author examines the trends in the development of international labor law in the conditions of globalization and regional integration. It is concluded that under current conditions the international sources of labor law and social security law have inherent branch features: social partner character of adoption of international legal acts, the presence of specific sources - international collective agreements; flexibility of international legal acts on labor in content, form and order of application and the avoiding collision principle of reduction guarantees of labor and social-security rights in the sources of international labor law.

**Key words:** international labor law; harmonization and unification of international labor law; international labor and social-security standards.

***М. В. Лушникова***

*Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова*

*E-mail: mvlv@uniyar.ac.ru*

## **Проблемы международного трудового права в условиях глобализации и региональной интеграции**

Научная статья

***M. V. Lushnikova***

*P. G. Demidov Yaroslavl State University*

*e-mail: mvlv@uniyar.ac.ru*

## **Problems of International Labor Law in the Conditions of Globalization and Regional Integration**

Scientific article

*1. Международное трудовое право в международной правовой системе: взгляд в XXI век.* Еще в начале прошлого века известный русский юрист Ф. Ф. Мартенс в своей классической работе «Современное международное право цивилизованных народов» к основным неотъемлемым правам, которые неразрывно связаны с человеческой личностью и признаются всеми образованными государствами, относил:

1. Право на существование и развитие физической личности, следовательно, право на приобретение средств, необходимых для поддержания жизни трудом физическим, торговыми оборотами, занятием промыслами или иным законным образом; в этом отношении каждый человек пользуется совершенной свободой в пределах, поставленных законом;

© Лушникова М. В., 2015

2. Право на развитие своих духовных и умственных способностей;

3. Право на сообщение и свободное передвижение в пределах международного союза государств [1, с. 255–256].

В советское время Г. И. Тункин писал о зарождении новой отрасли международного права, определяющей обязанность государств по обеспечению всем людям основных прав и свобод и обозначил ее как «международную защиту прав человека» [2, с. 93]. В современной теории международного права международное право прав человека признается отраслью международного права, принципы и нормы которой регулируют сотрудничество государств в обеспечении прав человека. При таком подходе международное трудовое право и право социального

обеспечения занимает свое самостоятельное место в структуре международного права прав человека.

Международное трудовое право призвано регулировать международные отношения с участием государств, международных организаций и иных субъектов международного права в целях защиты международно-правовыми средствами трудовых и социально-обеспечительных прав человека. Для достижения поставленных целей субъекты международного права принимают путем соглашения международно-правовые нормы, принципы в сфере труда и социального обеспечения. Но, как известно, *Ibijus, ibiremedies* (где право, там и средства его защиты), поэтому названные субъекты также устанавливают и средства, способы обеспечения реализации международных норм и принципов в практике государств, социальных партнеров, формы и методы международного контроля за их соблюдением [3].

Полагаю, что в структуре предмета международного трудового права и права социального обеспечения можно выделить две основные группы международных отношений: 1) международные отношения по принятию (установлению) международно-правовых актов о труде и социальном обеспечении; 2) международные отношения по международному контролю за соблюдением данных международно-правовых актов, рассмотрению международно-правовых споров в сфере труда и социального обеспечения [4, с. 37–53].

Международные отношения как предмет международного трудового права и международного права социального обеспечения характеризуются не только особым объектом и содержанием, но и субъектным составом.

Международные отраслевые правоотношения могут возникать между государствами, заключившими международный договор в сфере труда и социального обеспечения. Субъектами международных отраслевых отношений также могут выступать межгосударственные организации (ООН, МОТ и др.), принимающие нормы международного трудового права и права социального обеспечения (международные конвенции, пакты и т. д.) и осуществляющие международный контроль за их соблюдением. В международных отраслевых правоотношениях в качестве одного из субъектов могут участвовать и нетипичные субъекты международного права. Это – и транснациональные корпорации, заключающие международные коллективные соглашения, и международные

объединения работодателей и работников, участвующие в деятельности МОТ, осуществлении контроля за соблюдением международных стандартов трудовых прав, и физические лица, которые обращаются за защитой своих социальных прав в Европейский суд по правам человека.

Решения, резолюции международных неправительственных организаций, в том числе международных объединений работодателей и профсоюзов, международные коллективные соглашения, не относятся к внутреннему (национальному) правопорядку конкретного государства и не признаются источниками международного права в их «классическом» понимании. Однако считаю, что результаты нормотворческой деятельности этих нетипичных субъектов международного права формируют особую группу источников, которые относятся к так называемому «мягкому международному праву» рекомендательного характера. Эти источники могут предшествовать или способствовать легализации конкретных международных правил в международных договорах государств, конвенциях международных межгосударственных организаций. Налицо явная тенденция развития сотрудничества межгосударственных международных организаций и неправительственных международных организаций в рамках международного нормотворчества и международного нормоконтроля. Как отмечает Ю. С. Кашкин, особенностью международного трудового права и его источников является значительная роль так называемого мягкого права, т. е. норм, которые не содержат четких прав и обязанностей государства, но, тем не менее, являются юридически важными ориентирами в их нормотворческой деятельности в сфере труда [5, с. 37–38]. Для международного трудового права значение мягкого права особенно велико с учетом наличия не только 202 рекомендаций МОТ... Особое значение имеют декларации МОТ [6, с. 19]. Между тем некоторые исследователи, например Н. Л. Лютов, полагают, что сами по себе рекомендательные акты в сфере труда нельзя признать источником права, но они могут свидетельствовать о существовании международного обычая, который относится к источникам права [6, с. 265].

Таким образом, международные отношения как предмет международного трудового права и международного права социального обеспечения характеризуются следующими признаками:

1. Это – публичные отношения, где одной из сторон всегда выступает публичный субъект

международного права, принимающий нормы международного права и обеспечивающий их соблюдение международно-правовыми средствами. Указание на публичный характер этих отраслевых международных отношений не исключает из числа субъектов (участников) международно-правового регулирования иных лиц, в том числе международных объединений профсоюзов, работодателей, физических лиц и др. Но при этом другой стороной международного правоотношения всегда должен выступать публичный субъект международного права, принимающий нормы международного права и обеспечивающий их соблюдение международно-правовыми средствами. Так, согласно Уставу МОТ организации предпринимателей и трудящихся могут подать в МБТ представление на несоблюдение каким-либо государством-членом ратифицированной им конвенции. Другим примером служит «консультационный статус» неправительственных международных организаций, предоставленный им ООН. В перечисленных примерах международные правоотношения возникают между правообразующими (типичным, иногда в литературе их называют публичными) субъектами международного права – международными (межгосударственными организациями) и иными нетипичными субъектами – объединениями работодателей и работников, правозащитными организациями и др.;

2. Это – отношения, объектом которых выступают международные стандарты трудовых и социально-обеспечительных прав. Эти отношения складываются по поводу установления международных стандартов трудовых и социально-обеспечительных прав и их обеспечения (охраны) международно-правовыми средствами.

Одной из специфических особенностей источников международного трудового права является их «гибкий» характер, что облегчает ратификацию конвенций, договоров государствами. Как справедливо отмечает Н. Л. Лютов, гибкость международных трудовых стандартов можно рассматривать в нескольких смыслах: как гибкость содержания актов, как гибкость их формы и как гибкость применения. Но при этом автор настаивает на том, что в современных условиях практика международного правотворчества характеризуется злоупотреблениями механизмами гибкости, наносящими существенный ущерб содержанию международных стандартов трудовых прав [6, с. 110–126]. Таким образом, гибкость международных стандартов трудовых прав имеет свои положительные

и отрицательные стороны. С очевидностью необходим некий баланс. Например, этот баланс может обеспечиваться расширением использования механизма пересмотра норм в принятой Конвенции МОТ «с молчаливого согласия» государств. Предлагается также в качестве первоочередной цели принятие МОТ консолидирующих конвенций-рекоммендаций [6, с. 269].

2. *Системный многоуровневый характер международного трудового права в современных условиях.* На развитие международного трудового права на рубеже XX–XXI вв. определяющее воздействие оказывает объективный процесс глобализации. Глобализация предполагает усиление согласованности в правовом регулировании, обеспечении международных стандартов труда и социального обеспечения. Это предполагает, во-первых, эффективное взаимодействие национального трудового права и права социального обеспечения с международным трудовым правом и правом социального обеспечения. Согласно Конституции РФ (ст. 15) и ТК РФ (ст. 10) общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры России являются частью правовой системы РФ. Во-вторых, глобализация диктует необходимость широкой правовой гармонизации и унификации как отдельных норм, так и целых отраслей права. В результате происходит сближение систем права. В конце XX в. советские ученые писали об усложнении системы международно-правового регулирования труда, отмечая не только международные нормы, содержащиеся в документах, принятых ООН, МОТ, но и нормы многосторонних актов, принятых в рамках региональных международных организаций (Европейское экономическое сообщество (ЕЭС)), Организация американских государств, Лига арабских государств, Совет экономической взаимопомощи социалистических стран (СЭВ) [7, с. 15–18]. С тех пор этот процесс еще больше усложнился. Вследствие этого на рубеже XX–XXI в. международное трудовое право и право социального обеспечения приобретает многоуровневый характер. На постсоветском пространстве появилось Содружество независимых государств (СНГ), объединяется Европа (Европейский союз), зарождаются межрегиональные союзы (например, Евразийский экономический Союз (ЕАЭС)) и др. Иными словами, палитра современного международного трудового права и права социального обеспечения «раскрашена красками» универсальных международных норм, региональных

и межрегиональных международных норм о труде и социальном обеспечении. Но эта «социально-правовая картина мира» должна быть гармоничной. Очевидно, что международные нормы трудового права и права социального обеспечения – это не просто механическая совокупность норм, это – система международного трудового права и международного права социального обеспечения.

В XXI в. заявил о себе особый уровень международно-правового регулирования в сфере труда и социального обеспечения – международное трудовое право и право социального обеспечения интеграционных международных образований. Это иной тип международных организаций, отличный от обычной международной организации – интеграционные объединения, которые нередко именуют «наднациональными организациями», которые наделены «надгосударственными» полномочиями. Государства-члены формируют специфические органы, которые обеспечивают передачу части полномочий на надгосударственный уровень, принимаются особые источники права, неизвестные традиционному международному праву (например, регламенты и директивы ЕС). В настоящее время к таковым обычно относят ЕС. Вероятно, на пути к такой интеграции в начальный период времени было СНГ, затем ЕврАзЭС, на смену последнего – Евразийский экономический союз (ЕАЭС). М. Л. Энтин справедливо отмечал, что в результате взаимодействия факторов межнационального и наднационального порядка складываются новые по своим качественным параметрам и правовым характеристикам образования, способные оказывать возрастающее воздействие на ход мировых событий и эволюцию права [8, с. 10]. Между тем СНГ, в рамках которого было разработано значительное число модельных нормативных актов о труде, в определенной мере содействовало гармонизации трудового законодательства государств-участников. ЕврАзЭС, просуществовав сравнительно недолгое время (немногим более 10 лет), ограничился лишь принятием Концепции согласованной социальной политики государств-членов (2007 г.) и научно-экспертной разработкой этапов гармонизации трудового законодательства государств – членов ЕврАзЭС. Можно предположить, что ЕАЭС учтет в своей правотворческой деятельности опыт СНГ и ЕврАзЭС и предпримет реальные шаги в направлении не просто гармонизации, а унификации трудового законодательства государств – участников международного союза.

Отметим, что в теории международного права в качестве одной из главных тенденций развития международных отношений в XXI в. называют проблему конкуренции (системного взаимодействия) внутригосударственного, интеграционного (наднационального) и международного права [9, с. 143].

3. *Сегодня ключевое звено международного права составляет именно «международное право прав человека» (internationallawofhumanrights). Международное право XXI в. все более ориентируется на человека и уважение его прав.* В этой связи особое значение приобретает решение вопроса о международной правосубъектности физических лиц и их объединений (международных неправительственных организаций). В XXI в. в международном трудовом праве, при сохранении его публичного характера, тем не менее прослеживается тенденция к развитию негосударственного регулирования, возрастание роли неправительственных международных организаций, в том числе в сфере международного нормотворчества.

В настоящее время признание международной правосубъектности за транснациональными корпорациями, неправительственными международными организациями, иными субъектами приобретает актуальность и особую практическую значимость. Секретариатом ООН предпринималась попытка разработки и принятия Кодекса ООН о правилах поведения ТНК, но эти попытки не увенчались успехом. Концепция международной правосубъектности ТНК также ожидает своего решения. Вероятно, признание ТНК субъектами международного права – дело времени. Тем не менее некоторые специалисты уже сегодня называют ТНК в перечне субъектов международного трудового права [10, с. 98–113]. **Сегодня приняты и действуют международно-правовые документы рекомендательного характера, определяющие их место в системе международного права.** Наиболее важными являются Декларация и Руководящие принципы ОЭСР в отношении многонациональных предприятий 1976 г. и Трехсторонняя декларация МОТ о многонациональных корпорациях и социальной политике 1977 г. Последняя включает положения, посвященные трудовым отношениям. Особого внимания заслуживает интеграционное по своему характеру Соглашение о регулировании социально-трудовых отношений в транснациональных корпорациях, действующих на территории государств – участников СНГ (Бешкек, 9 октября 1997 г.).

Особенность неправительственных международных организаций, таких как Всемирная федерация профсоюзов, Международный комитет Красного Креста и др., заключается в том, что, как правило, они учреждаются юридическими и физическими лицами (группами лиц) и являются общественными объединениями, осложненным иностранным элементом. В современной теории трудового права мнения авторов по поводу признания международной правосубъектности за неправительственными международными организациями (в том числе, и международными объединениями работников и работодателей) разделились. Диапазон суждений в этой части весьма широкий. Одни авторы считают, что указанные субъекты не отвечают признакам субъектов международного права, в лучшем случае они обладают лишь некоторыми качествами международной правосубъектности [11, с. 13]. Другие авторы придерживаются иной позиции и к субъектам международного трудового права относят не только международные организации, но и общегосударственные (национальные) объединения работников и работодателей, поскольку они непосредственно участвуют в принятии решений международной организации (МОТ) и контроле за соблюдением международных стандартов [12, с. 44]. **Международные неправительственные организации** ряд авторов не относят к субъектам международного трудового права в строгом смысле слова, называя их «организациями, связанными с международным трудовым правом» [10, с. 95].

На наш взгляд, национальные объединения работников и работодателей наделяются такими возможностями в силу международно-правовых норм и представляют в МОТ конкретное государство, рассматриваются как делегаты соответствующей страны (ст. 3 и 7 Устава МОТ). Их назначение производится государственными органами по соглашению с наиболее представительными объединений работников и работодателей. В этой связи вести речь о самостоятельности и самодостаточности указанных субъектов в международном праве не приходится. Отметим, что национальные объединения работников и работодателей могут быть членами международных (глобальных и региональных) объединений работодателей и профсоюзов.

Полагаем, что международной правосубъектностью обладают международные негосударственные (неправительственные) организации работни-

ков и работодателей. Им действительно не присущи характерные для межгосударственных организаций нормотворческие и контрольно-надзорные функции. Основными функциями этих организаций являются представительские в системе социального партнерства, консультационно-информационные, научно-аналитические и т. п. Иной объем функций, по сравнению с функциями классических межгосударственных организаций, еще не свидетельствует о том, что эти неправительственные организации не должны признаваться субъектами международного права. Международным сообществом, обычно актами той или иной международной организации, они признаются субъектами международного права. Так, неправительственные организации могут иметь консультативный международно-правовой статус в межправительственных организациях, например в ООН и ее специализированных учреждениях.

Субъектами международного трудового права являются международные профсоюзные организации. К ним относятся всемирные (глобальные) (Всемирная конфедерация труда (ВКТ), Всемирная федерация профсоюзов (ВФП) и др) и региональные международные объединения профсоюзов (Европейская организация профсоюзов (ETUC), Европейская конфедерация независимых профсоюзов (CESI) и др).

Еще в 1920 г. была создана *Международная организация предпринимателей (МОП)* для участия в деятельности Международной организации труда. Она объединяет свыше 100 общегосударственных (национальных) объединений предпринимателей из разных стран мира. Наряду с глобальными международными организациями предпринимателей, субъектами международного права являются и региональные (межрегиональные) международные объединения предпринимателей (работодателей) (Союз объединений промышленников и работодателей Европы (UNICE), Европейская ассоциация ремесленничества, малых и средних предприятий (UEAPME) и др.)

4. *Особенности системы международных источников трудового права и права социального обеспечения.* Они продиктованы прежде всего социальным назначением этих международных отраслей. Одной из таких особенностей является социально-партнерский характер принятия и обеспечения действия международных норм в сфере труда и социальной защиты. В деятельности МОТ трехсторонние консультации с представителями работ-

ников и работодателей сопровождают не только процесс разработки и принятия международных норм о труде и социальной защите, но и процесс обеспечения их реализации во внутригосударственном законодательстве, а равно международно-правового контроля за соблюдением этих норм. Но не только МОТ строит свою нормотворческую деятельность на принципах трипартизма, социального сотрудничества. В последнее время в правотворчестве ЕС по социальным вопросам все в большей мере реализуются принципы трипартизма. Директивы ЕС разрабатываются с учетом мнения социальных партнеров. Однако и сами директивы в ряде случаев придают юридическую силу европейским коллективным договорам. На уровне ЕС заключен целый ряд социально-партнерских соглашений между Европейской комиссией и объединениями профсоюзов и работодателей уровня ЕС в отношении трудовых прав работников (о родительских отпусках, о работе по срочным трудовым договорам, о телеработе и др.).

Другой особенностью системы источников международного права и права социального обеспечения является формирование и развитие института международных коллективных соглашений. На 92-й сессии МКТ в 2004 г. внимание международного сообщества было привлечено к вопросам социального диалога в глобальных производственных системах и заключению международных рамочных соглашений. Эти социально-партнерские соглашения носят наднациональный характер и заключаются транснациональными компаниями и международными профсоюзными федерациями. В МОТ они получили наименование как международные рамочные соглашения. МОТ считает, что международные рамочные соглашения представляют собой новое средство обеспечения свободы объединения и коллективных переговоров в условиях процесса глобализации [13, с. 96]. Это уже не коллективные переговоры в их традиционном понимании, а международные действия по обеспечению международно-правовых стандартов социально-трудовых прав. Получили также распространение и социально-партнерские соглашения между глобальными федерациями профсоюзов с работодателями своей отрасли. К. Л. Томашевский в качестве современных тенденций развития трудового права называет этот процесс «транснационализацией источников трудового права» ЕврАзЭС [14, с. 378].

Еще одной особенностью источников международного трудового права и права социального

обеспечения служит особый порядок применения принципа иерархии, но не в «классическом» его понимании, а в отраслевом. Речь идет о реализации принципа иерархии источников международного трудового права и права социального обеспечения в единстве с принципом запрета ухудшения положения работника, снижения уровня социально-трудовых гарантий его прав. Например, в Уставе МОТ этот принцип провозглашен в отношении применения международных стандартов трудовых прав и национального законодательства. Международные нормы МОТ оцениваются как минимальные стандарты трудовых и социально-обеспечительных прав. Эти нормы не могут быть использованы для ухудшения положения трудящихся и предпринимателей. В тех странах, где действуют более высокие стандарты, ни в коем случае принятие какой-либо конвенции, рекомендации или ратификация какой-либо конвенции, как отмечается в Уставе МОТ (ст.19 п. 8) «...не будут рассматриваться как затрагивающие какой-либо закон, судебное решение, обычай или соглашение, которые обеспечивают заинтересованным трудящимся более благоприятные условия, чем те, которые предусматриваются конвенцией или рекомендацией».

Названный принцип иерархии источников в сочетании с запретом снижать уровень социально-трудовых прав имеет необходимые основания для реализации на конкретном уровне международно-правового регулирования (универсальном, межрегиональном, региональном). Но остается открытым вопрос о реализации этого принципа в отношении взаимодействия международных источников различных уровней, поскольку эти международные правовые акты принимаются различными международными организациями. Одно и то же государство может быть членом различных международных объединений, каждое из которых устанавливает соответственно свои международные модели поведения в сфере труда и социального обеспечения.

Так, в ряде случаев государство ратифицирует международные договоры, конвенции как МОТ, так и региональных международных организаций. Вряд ли обоснованным будет утверждение о том, что конвенции МОТ по своей юридической силе выше, например, той же Конвенции Совета Европы о защите прав и свобод человека, если государство ратифицировало названные конвенции. Коллизионным предписанием при расхождении положений этих конвенций, по логике вещей, будет применение той, которая содержит более льготные условия

труда и социальной защиты. Однако на практике это коллизионное правило в ряде случаев замещается иными общими коллизионными правилами, например *lex posterior derogat priori* (новый закон обладает приоритетом по отношению к ранее изданному); 2) *lex specialis derogat generali* (специальный закон вытесняет общий). Например, Суд ЕС в одном из своих решений определил, что национальный орган юрисдикции может отказаться от обязательства полностью соблюдать ст. 5 Директивы ЕС 76/207 о равном обращении в отношении мужчин и женщин применительно к запрету ночного труда женщин. Основанием такого отказа является то, что национальная норма, несовместимая с законодательством ЕС, призвана проводить в жизнь международное соглашение, стороной которого государство стало до вступления в силу Договора о ЕС, в данном случае – Конвенцию МОТ № 89 о ночном труде женщин.

На наш взгляд, решение этой проблемы видится в ключе гармонизации этих уровней международно-правового регулирования. К примеру, в Хартии социальных прав и гарантий граждан независимых государств (Содружества независимых государств) 1994 г. указывается, что настоящая Хартия основывается на принципах Всеобщей декларации прав человека, социальных пактов и других документов Организации Объединенных Наций, Международной организации труда и иных признанных международно-правовых нормах. Независимые государства признают для себя обязательными конвенции Международной организации труда (МОТ), ратифицированные ранее Союзом ССР, вплоть до возможного рассмотрения вопроса об иной форме присоединения к ним в соответствии с процедурами МОТ.

Таким образом, международным источникам трудового права и права социального обеспечения присущи отраслевые особенности: социально-партнерский характер принятия международно-правовых актов, наличие особых источников – международных коллективных соглашений; гибкость международно-правовых актов о труде по содержанию, форме и порядку применения и коллизионный принцип запрета снижения гарантий трудо-

вых и социально-обеспечительных прав в системе источников международного трудового права.

#### Ссылки

1. Мартенс Ф. Ф. Современное международное право цивилизованных народов: в 2 т. М.: Зерцало, 2008. Т. 1. 351 с.
2. Тункин Г. И. Теория международного права. М.: Международные отношения, 1970. 511 с.
3. Вестник трудового права и права социального обеспечения. Вып. 4: Международное трудовое право и право социального обеспечения / под ред. А. М. Лушниковой, М. В. Лушниковой. Ярославль: ЯрГУ, 2009. 211 с.
4. Лушников М. В., Лушников А. М. Международное и сравнительное трудовое право и право социального обеспечения. М.: Юрлитинформ, 2011. 304 с.
5. Кашкин Ю. С. Трудовое право Европейского Союза. М.: ВолтерсКлувер, 2009. 306 с.
6. Лютов Н. Л. Эффективность норм международного трудового права. М.: Проспект, 2014. 328 с.
7. Аметистов Э. М. Международное право и труд. М.: Международные отношения, 1982. 211 с.
8. Европейское право / под общ. ред. Л. М. Энтина. М.: Норма, 2000. 450 с.
9. Бахин С. В. Право интеграционных образований: вопросы конкуренции систем права // Международные отношения и право: взгляд в XXI век. Спб., 2009. С. 141–156.
10. Гусов К. Н., Лютов Н. Л. Международное трудовое право. М.: Проспект, 2013. 592 с.
11. Бекяшев Д. К. Международное трудовое право. М.: Проспект, 2013. 280 с.
12. Черняева Д. В. Международные стандарты труда. М.: Кнорус, 2010. 232 с.
13. Объединение в организации в целях социальной справедливости: Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. МБТ. Женева, 2004. 196 с.
14. Томашевский К. Л. Система источников трудового права Беларуси: (история, теория, практика). Минск: Амалфея, 2013. 460 с.