

ФОРМИ ВИРАЖЕННЯ МІЖНАРОДНИХ ТРУДОВИХ НОРМ

НАЗИМКО Олена Вікторівна - докторант кафедри загальноправових дисциплін Донецького юридичного інституту МВС України, кандидат юридичних наук, доцент

Сучасне міжнародне трудове право в наш час становить цілісну, широку, достатньо розвинуту у її предметно-змістовному вимірі систему об'єктивних зобов'язань та суб'єктивних прав усіх сторін трудових відносин. На її основі відтворюються як імперативні (суворі, обов'язкові), диспозитивні (рекомендаційні, вільно застосовувані), так і змішані правові положення у сфері регулювання сучасних трудових відносин. Вони, ці положення, належно зафіксовані, кодифіковані у різноманітних видах джерел сучасного міжнародного права: численних конвенціях, деклараціях, пактах, протоколах та рекомендаціях Організації Об'єднаних Націй (надалі – ООН), Міжнародної організації праці (надалі – МОП), Ради Європи (надалі – РЕ), Європейського Союзу (надалі – ЄС), а також і в уставах та/або статутах усіх цих міжнародних урядових організацій.

Таким чином, у рамках даної науково-правничої статті нам необхідно дослідити питання про наявність або ж відсутність, застосовність або ж незастосовність, поширеність або ж непоширеність тих чи інших відомих форм вираження правових норм у рамках сучасного міжнародного трудового права. Ми маємо встановити, чи існує безпосередній або ж непрямий взаємозв'язок між тим чи іншим предметним питанням із сфери трудових відносин і формою його джерельного вираження, тобто зовнішнього закріплення у сучасному міжнародному трудовому праві.

Досягнення вказаної дослідницької мети забезпечить ґрунтовне, більш чітке розуміння даної проблематики, сприятиме науковому досягненню всієї багатогранної зовнішньої структури сучасного міжнародного трудового права, його розвинутого, різноманітного формально-джерельного базису.

Протягом столітньої історії функціонування МОП (з 1919 року) та, власне, у процесі відтворення самого міжнародного трудового права як такого його нормативні положення належно кодифікувалися у численних писаних міжнародно-правових джерелах. Як зазначає О.Ю. Білоус, сьогоденний джерельний базис сучасного міжнародного трудового права (станом на 1 вересня 2016 року), тобто, насамперед, базис МОП, становить 189 конвенцій, 204 рекомендації та 6 протоколів [1, с. 2, 8]. Однак у даному контексті слід так само особливо враховувати і зміст окремих, достатньо важливих декларацій та конвенцій цілої низки інших міжнародних урядових організацій глобального та регіонального рівня, а також, безумовно, міждержавні дво- та багатосторонні договори із регулювання трудових відносин.

У цілому ж проблематика сприйняття та оцінки джерел сучасного міжнародного трудового права у її суто теоретично-класифікаційному вимірі набула останнім часом небачимої неоднозначності та гострої актуальності. Так, наприклад, сучасний російський науковець-правник слушно зазначає з цього приводу наступне (подається в авторському перекладі з мови-оригіналу джерела): «Під

джерелом міжнародного трудового права (МТП) слід розуміти міжнародний правовий акт, який містить норми цього права. Останнім часом на рівні міжнародних організацій формулюються *нові підходи* (курсив мій. – О.Н.) до класифікації міжнародних актів, які є джерелами міжнародного трудового права, що з усією неминучістю створює проблеми, особливо в процесі наукового аналізу відносин, що входять до його предмету: 1) відмова від класичної систематизації джерел; 2) невизначеність у типологізації актів МОП (немає ясності відносно критерію класифікації, тобто як саме необхідно групувати акти: за статусом; за предметом або за статусом та за предметом)» [30, с. 150].

Розкриваючи дане питання, слід, насамперед, спиратися на усталену класифікацію, прийняту та використовувану в рамках самої МОП, яка виокремлює «глобальні» («всесвітні») та «регіональні» міжнародно-правові джерела. Таким чином, масштаб їхньої географічної дії розповсюджується на увесь світ і, таким чином, усе міжнародне співтовариство, тобто всі країни, та/або конкретні географічні регіони [30, с. 150].

Важливо зазначити, що такими «глобальними» («всесвітніми») джерелами сучасного міжнародного трудового права широко та однозначно визнаються акти ООН та МОТ (відповідні декларації, конвенції, рекомендації, пакти). Варто зазначити, що сама ж МОТ є спеціалізованою організацією в рамках так званої «системи ООН» (перед Другою світовою війною – Ліги Націй). Власне ж конкретними прикладами таких джерел сучасного міжнародного трудового права є, насамперед, низка основоположних, фундаментальних, «проголошуючих» документів цих двох міжнародних урядових організацій: Статут МОП від 28 червня 1919 року [31], Декларація щодо цілей та задач МОП від 10 травня 1944 року [5], Статут ООН від 26 червня 1945 року [32], Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 року [9], Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 року [29], Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16 грудня 1966 року [28], Декларація МОП про основні принципи та права у світі праці від 18 червня 1998

року [4], Декларація МОП «Про соціальну справедливість» від 10 червня 2008 року, Глобальний пакт про робочі місця від 19 червня 2009 року [2].

У цих документах чітко нормативізовано універсальні права працюючої людини, а також усі фундаментальні принципи у сфері як фізичної, так і інтелектуальної праці.

У контексті даного наведення джерел права ООН та МОП варто особливо підкреслити наступне. Так, Морозов П.Є. зазначає (подається в авторському перекладі з мови-оригіналу джерела): «Примітно, що згідно з офіційною позицією, першість надається саме нормативним актам МОП (тобто у порівнянні з актами ООН. – *Прим. О.Н.*); обґрунтовується подібний підхід тим, що МОП – це основний суб'єкт міжнародного трудового права (курсив мій. – О.Н.), у той час як трудова правосуб'єктність ООН є лише частиною її загальної правосуб'єктності як суб'єкта міжнародного публічного права» [30, с. 150].

Однак, на нашу думку, наведене твердження про те, що саме, або ж виключно МОП – це основний суб'єкт міжнародного трудового права, не є однозначним. Чому ми так вважаємо? Відповідь на це питання полягає саме у публічно-правовій природі відтворення даної галузі міжнародного права. Безспірним видається юридичний факт того, що МОП складається із суверенних держав-членів цієї міжнародної міжурядової організації, функціонує на основі їхнього членства, «формується», «існує» на основі їхньої перманентної політики у сфері трудових відносин. Тобто МОП – це, скажімо так, «не сама МОП», а її держави-члени; саме вони, таким чином, і є суб'єктами міжнародного трудового права. На підтримку даної логічно-смыслові конструкції, ми наведемо те, що будь-які джерела права МОП підписуються або ж не підписуються окремими державами-членами МОП, а не «єдиною» МОП як такою (наприклад, не її Генеральним секретарем). Отже, суб'єктами сучасного міжнародного трудового права є саме суверенні держави, які є членами МОП.

Однак, на нашу думку, до «глобальних» («всесвітніх») джерел сучасного міжнародного трудового права відносяться, безумовно,

і конкретно-предметні змістовні документи МОП, функціонально-цільовим призначенням яких є регулювання тієї чи іншої окремої сторони із сфери трудових відносин. До такого типу джерел права МОП належать численні конвенції та рекомендації цієї міжнародної урядової організації. Серед основних таких джерел сучасного міжнародного трудового права, тобто джерел, що регулюють основні проблемні сегменти трудових відносин слід згадати, наприклад, Конвенцію МОП № 121 «Про допомоги у випадках виробничого травматизму» від 8 липня 1964 року [12], Конвенцію МОП № 182 «Про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці» від 17 червня 1999 року [13], Конвенцію МОП № 98 «Про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів» від 1 липня 1949 року [14], Конвенцію МОП № 95 «Про захист заробітної плати» від 1 липня 1949 року [15], Конвенцію МОП № 138 «Про мінімальний вік для прийому на роботу» від 26 червня 1973 року [18], Конвенцію МОП № 122 «Про політику в галузі зайнятості» від 9 липня 1964 року [19], Конвенцію МОП № 156 «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків та жінок: трудящі із сімейними обов'язками» від 23 червня 1981 року [22], Конвенцію МОП № 105 «Про скасування примусової праці» від 25 червня 1957 року [24], Конвенцію МОП № 168 «Про сприяння зайнятості та захист від безробіття» від 21 червня 1988 року [25].

Сама ж МОП, власне її Адміністративна рада, «основними» вважає лише наступні 8 конвенцій: Конвенція МОП № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю» від 28 червня 1930 року [20], Конвенцію МОП № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію» від 9 липня 1948 року [23], щойно згадану нами Конвенцію МОП № 98 «Про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів», Конвенцію МОП № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» від 29 червня 1951 року [21], також згадану нами Конвенцію МОП № 105 «Про скасування примусової праці», Конвенцію МОП № 111 «Про дискримінацію в

галузі праці та занять» від 25 червня 1958 року [11] та згадані нами Конвенцію МОП № 138 «Про мінімальний вік для прийому на роботу» і Конвенцію МОП № 182 «Про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці».

Наступні ж 4 конвенції визначено Адміністративною радою МОП в якості «пріоритетних»: Конвенція МОП № 81 «Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі» від 11 липня 1947 року [17], Конвенція МОП № 129 «Про інспекцію праці в сільському господарстві» від 25 червня 1969 року [16], Конвенція МОП № 144 «Про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм» від 21 червня 1976 року [26] та вже згадана Конвенція МОП № 122 «Про політику в галузі зайнятості».

Такого ж самого всесвітньо-універсального значення мають і численні рекомендації МОП, які, у свою чергу, часто надалі стають основою для наступної міжнародно-конвенційної імперативної нормативізації тих чи інших правових положень стосовно тієї чи іншої предметної сфери регулювання трудових відносин. Їхня назва часто цілком дублює назви відповідних конвенцій МОП.

До різноманітних регіональних джерел сучасного міжнародного трудового права можуть належати, у свою чергу, відповідні конвенції, рекомендації, пакти та хартії, які нормативно регулюють трудові відносини в межах держав, що належать до окремого, обмеженого географічно-цивілізаційного регіону, та/або інтеграційних об'єднань такого регіону. Так, наприклад, Морозов П.Є. виокремлює 6 видів регіональних джерел сучасного міжнародного трудового права: 1) акти РЄ; 2) акти ЄС; 3) акти інших регіональних європейських організацій (об'єднань); 4) північні та південні американські міжнародно-правові акти; 5) аналогічні африканські акти; 6) аналогічні акти Південно-Східної Азії [30, с. 150]. Однак сучасний російський науковець-правник Давлетгільдєєв Р.Ш. небезпідставно зазначає з цього приводу наступне (подається в авторському перекладі з мови оригіналу джерела): «Існування *паралельних процесів універсалізації та регіоналізації у міжнародному праві* (курсив мій. – О.Н.) стало можливим

після Другої світової війни, коли було створено універсальну міжнародну міжурядову організацію – Організацію Об'єднаних Націй та створено систему ООН, а також почали з'являтися крупні регіональні організації практично на кожному континенті (ЛАД, ОАД, Рада Європи, ЄЕС, ОБСЄ, МЕРКОСУР та інші)» [3, с. 148]. Однак надалі даний автор робить наступне важливе зауваження (подається в авторському перекладі з мови оригіналу джерела): «Статут іншої «версальської» міжнародної організації – Міжнародної організації праці виходить із універсалістської концепції міжнародного права і не містить спеціальних положень, які визнають регіональні організації та угоди (курсив мій. – О.Н.)» [3, с. 148].

Однак наступні дані, які наводить Давлетгільдєєв Р.Ш., дещо корегують сказане Морозовим П.Є. щодо суто «регіональних» джерел права МОП (подається в авторському перекладі з мови оригіналу джерела): «Ст. 38 Статуту МОП передбачає скликання регіональних конференцій та створення регіональних установ, залишаючи за універсальною міжнародною організацією функції врахування регіональної специфіки регулювання соціально-трудових відносин. У структурі Міжнародного бюро праці створено низку програм на місцях, які включають 5 регіональних офісів: для Африки, для Латинської Америки та Карибського басейну, для арабських держав, для Азії та Тихоокеанського регіону, для Європи та Центральної Азії. На регулярній основі проводяться регіональні конференції. Однак регіональний компонент діяльності МОП не призводить до розробки конвенцій або рекомендацій для конкретного регіону, нормотворча функція залишається універсальною (курсив мій. – О.Н.), сутність регіональної діяльності МОП – в адаптації універсальних міжнародних трудових стандартів до регіональних умов, у сприянні їхньої імплементації у законодавство держав-членів, у технічній допомозі регіонам, які потребують додаткової підтримки у практичному застосуванні трудових стандартів» [3, с. 149].

Таким чином, виникає питання про правильність та правомірність твердження Морозова П.Є., який, у свою чергу, не наводить

конкретних прикладів джерел сучасного міжнародного трудового права, що походять із вказаних ним регіонів світу. Чи можна сказати, що Морозов П.Є. припускається однозначної помилки? Вважаємо, що ні.

На підтримку такої нашої думки служить багатий нормотворчий досвід об'єднаної Європи у сфері регулювання трудових відносин. Так, Давлетгільдєєв Р.Ш. зазначає (подається в авторському перекладі з мови оригіналу джерела): «...не передбачається цілковитої ізоляції Європейського соціального (і, таким чином, безумовно, трудового. – Прим. О.Н.) права від досвіду, накопиченого в рамках МОП, ООН тощо. Слід навести думку бельгійського вченого Р. Бланпена про цілі створення особливих у рамках ЄС: міжнародні стандарти, створені МОП, є вкрай важливими в якості всесвітніх правил поведінки, але, за очевидних причин, вони потребують приставання та адаптації, аби відвісти на європейський соціальний виклик та на більш просунутий європейський рівень розвитку. Європейські норми все ще покликані, безумовно, де це ж можливим та придатним, використовувати в якості відправної точки конвенцій та рекомендацій МОП (курсив мій. – О.Н.)» [3, с. 150].

Таким чином, європейські регіональні джерела сучасного міжнародного трудового права – об'єктивний факт. Безспірними прикладами такого факту є Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 4 грудня 1950 року (Європейська конвенція) [27], Європейська соціальна хартія від 3 травня 1996 року [7], Хартія основних прав ЄС від 7 грудня 2000 року [33] тощо.

Однак згадані джерела соціального, трудового права об'єднаної Європи не обмежуються цими згаданими видовими прикладами. «Специфіка міжнародно-правового регулювання праці в Раді Європи, – зазначає Давлетгільдєєв Р.Ш., – забезпечується, насамперед, в рамках судового механізму захисту трудових прав (курсив мій. – О.Н.)» [3, с. 150]. Таким чином, конкретні судові рішення, наприклад, Суду ЄС та Європейського суду з прав людини (надалі – ЄСПЛ), є повноправним джерелом сучасного європейського трудового права. Також у даному контексті

мова йде і про правовий інститут судового прецеденту в якості джерела сучасного трудового права ЄС та РЄ. Давлетгільдєєвим Р.Ш. наводиться конкретний приклад того, що судові рішення ЄСПЛ є джерелами європейського регіонального трудового права: «Дотепер ЄСПЛ достатньо часто посиляється у своїх рішеннях на норми конвенцій МОП, однак така практика не заважає Європейському Суду виносити рішення, які відрізняються від існуючого на універсальному міжнародному рівні стандарту. Яскравим прикладом такої практики є рішення у справі Соренсен та Расмуссен проти Данії 2006 року» [3, с. 151].

Таким чином, Є.Н. Єгорова зазначає (подається в авторському перекладі з мови оригіналу джерела): «Норми трудового права ЄС є представленими *відповідними його джерелами* (курсив мій. – О.Н.), які регламентують відносини суб'єктів у даній царині» [8, с. 200].

Повертаючись до двох, дещо різних точок зору щодо наявності або ж відсутності суто регіональних джерел сучасного міжнародного трудового права, висловлених Морозовим П.Є. та Давлетгільдєєвим Р.Ш., ми маємо зазначити наступне. На сьогоднішній день існують та діють не лише європейські, а й інші регіональні джерела сучасного міжнародного трудового права. Причому мова також йде і про наявність окремих регіональних міжнародних організацій у сфері регулювання трудових відносин, умовно кажучи, «регіональних МОП»! Яскравий приклад у даному контексті являє собою *Арабська організація праці* (надалі – АОП), яка, у свою чергу, є складовою системи Ліги Арабських Держав (тобто, так само як і МОП входить до системи ООН).

Так, станом на 2014 рік у рамках даної міжнародної міжурядової організації регіонального характеру було прийнято 19 власних конвенцій, спрямованих на нормативно-правове регулювання низки питань із сфери трудових відносин. Ними є: 1) Конвенція АОП № 1 «Про рівні праці» від 1966 року; 2) Конвенція АОП № 2 «Про переміщення робочої сили» від 1967 року; 3) Конвенція АОП № 3 «Про нижній рівень соціального страхування» від 1971 року; 4) Кон-

венція АОП № 4 «Про переміщення робочої сили (модифікована)» від 1975 року; 5) Конвенція АОП № 5 «Про працюючих жінок» від 1976 року; 6) Конвенція АОП № 6 «Про рівні праці» (модифікована) від 1976 року; 7) Конвенція АОП № 7 «Про безпеку і охорону праці» від 1977 року; 8) Конвенція АОП № 8 «Про свободу та профспілкові права» від 1977 року; 9) Конвенція АОП № 9 «Про професійну орієнтацію та підготовку» від 1977 року; 10) Конвенція АОП № 10 «Про оплачувані учбові відпустки» від 1979 року; 11) Конвенція АОП № 11 «Про колективні переговори» від 1979 року; 12) Конвенція АОП № 12 «Про сільськогосподарських працівників» від 1980 року; 13) Конвенція АОП № 13 «Про робоче середовище» від 1981 року; 14) Конвенція АОП № 14 «Про право арабського працівника у сфері послуг із соціального забезпечення за обставин його працевлаштування в іншій країні» від 1981 року; 15) Конвенція АОП № 15 «Про визначення та захист заробітної плати» від 1983 року; 16) Конвенція АОП № 16 «Про робочі соціальні послуги» від 1983 року; 17) Конвенція АОП № 17 «Про реабілітацію та працевлаштування інвалідів» від 1993 року; 18) Конвенція АОП № 18 «Про працю неповнолітніх підлітків» від 1996 року; 19) Конвенція АОП № 19 «Про інспекцію праці» від 1999 року [10]. Додамо, що основним правовим документом АОП є, у свою чергу, Статут даної міжнародної організації від 1965 року.

Як ми можемо судити із назв наведених конвенцій АОП, вони, нарівні із відповідними, вищевказаними джерелами права МОП, нормативізують праворегулювання щодо низки фундаментальних, найбільш важливих, життєво важливих сторін із сфери трудових відносин. У них нормативно стверджено всі універсальні трудові права, свободи і можливості людини без будь-якої дискримінації.

Іншим важливим джерелом сучасного міжнародного трудового права є, безумовно, і численні у світовій практиці двосторонні та багатосторонні договори між суверенними державами щодо взаємовигідного двостороннього регулювання того чи іншого важливого проблемно-предметного аспекту

трудових відносин. У якості типового прикладу можна навести Договір між Україною і Латвійською Республікою про співробітництво в галузі соціального забезпечення від 26 лютого 1998 року [6]. Зміст такого роду двосторонніх або багатосторонніх договорів, як правило, цілком відповідає суворим правовим вимогам конвенцій, рекомендацій, декларацій та пактів ООН та МОП.

І врешті-решт, безумовним джерелом сучасного міжнародного трудового права є і національне трудове законодавство окремих суверенних держав, яке, по-перше, іноді безпосередньо відтворює положення базових та спеціальних конвенцій МОП та ООН, по-друге ж, часто зазначається, що норми міжнародного права, зокрема і трудового, мають пріоритет, у порівнянні із нормами національного права. Однак вказане має бути темою окремого науково-правничого дослідження.

Таким чином, виходячи із всього вищевикладеного, ми доходимо наступних предметних висновків. Джерела сучасного міжнародного трудового права являють собою низку різновидових правових документів. Вони і є конкретними формами вираження сучасних міжнародних трудових норм. До них належать, по-перше, загальні міжнародно-правові акти ООН та МОП. Це універсальні декларації, пакти, конвенції та рекомендації ООН та МОП, які чітко нормативізують усі загальні, тобто фундаментальні ціннісні та інші положення у сфері регулювання трудових відносин (трудові права і свободи людини, недискримінація у сфері трудових відносин, порядок встановлення, продовження та припинення трудових відносин тощо).

Однак до такого типу документів належать і окремі предметні конвенції МОП, які юридично зобов'язують усі держави-члени МОП, що їх підписали. Також джерельна база сучасного міжнародного трудового права є представленою і суто регіональними міжнародно-правовими актами: міжнародним трудовим правом ЄС, РЄ, АОП тощо.

Література

1. Білоус О.Ю. Конвенції Міжнародної організації праці як джерела трудового

права України. Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук: 12.00.05. трудове право; право соціального забезпечення. – Одеса, 2017. – 20 с.

2. Глобальний пакт про робочі місця від 19 червня 2009 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_531/conv.

3. Давлетгильдеев Р.Ш. Тенденции универсализации и регионализации в международном трудовом праве // Вестник экономики, права и социологии. – 2012. – № 4.

4. Декларація МОП про основні принципи та права у світі праці від 18 червня 1998 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260.

5. Декларация относительно целей и задач Международной организации труда от 10 мая 1944 года // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_328.

6. Договір між Україною і Латвійською Республікою про співробітництво в галузі соціального забезпечення від 26 лютого 1998 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/428_010.

7. Європейська соціальна хартія від 3 травня 1996 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062.

8. Егорова Е.Н. Трудовое право Европейского союза как отрасль европейского права // Вестник Московского университета МВД России. – 2017. – № 3.

9. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_015.

10. Ибрагим Суфьян Саад Ибрахим. Принцип недискриминации в области труда в арабских региональных международно-правовых актах в сравнении с последовательными конституциями Ирака // Национальный юридический журнал: теория и практика. – Октябрь 2014.

11. Конвенція МОП № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» від 25 червня 1958 року // [Електронний ресурс].

Режим доступу до документу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161.

12. Конвенція МОП № 121 «Про допомоги у випадках виробничого травматизму» від 8 липня 1964 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_306.

13. Конвенція МОП № 182 «Про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці» від 17 червня 1999 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_166.

14. Конвенція МОП № 98 «Про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів» від 1 липня 1949 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_004.

15. Конвенція МОП № 95 «Про захист заробітної плати» від 1 липня 1949 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_146.

16. Конвенція МОП № 129 «Про інспекцію праці в сільському господарстві» від 25 червня 1969 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_114.

17. Конвенція МОП № 81 «Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі» від 11 липня 1947 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_036.

18. Конвенція МОП № 138 «Про мінімальний вік для прийому на роботу» від 26 червня 1973 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_054.

19. Конвенція МОП № 122 «Про політику в галузі зайнятості» від 9 липня 1964 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_062.

20. Конвенція МОП № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю» від 28 червня 1930 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_136.

21. Конвенція МОП № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за пра-

цю рівної цінності» від 29 червня 1951 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002.

22. Конвенція МОП № 156 «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків та жінок: трудящі із сімейними обов'язками» від 23 червня 1981 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_010.

23. Конвенція МОП № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію» від 9 липня 1948 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125.

24. Конвенція МОП № 105 «Про скасування примусової праці» від 25 червня 1957 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_013.

25. Конвенція МОП № 168 «Про сприяння зайнятості та захист від безробіття» від 21 червня 1988 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_182.

26. Конвенція МОП № 144 «Про тресторонні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм» від 21 червня 1976 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_175.

27. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 4 грудня 1950 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004.

28. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16 грудня 1966 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_043.

29. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_042.

30. Морозов П.Е. Проблемы классификации источников международного трудового права в условиях глобализации // Бизнес в законе. – № 5. – 2011.

АНОТАЦІЯ

У рамках даної науково-правничої статті автор актуалізував та розглянув проблематику різноманітних форм нормативного вираження у сучасному міжнародному трудовому праві. Вказану дослідницьку мету досягнуто за допомогою авторського звернення до змісту низки основоположних галузевих джерел міжнародного права ООН та МОП, а також наукових праць окремих фахівців.

Ключові слова: трудові відносини, сучасне міжнародне трудове право, форми вираження норм у сучасному міжнародному трудовому праві, види джерел сучасного міжнародного трудового права.

31. Статут МОП від 26 червня 1919 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_154.

32. Статут ООН від 26 червня 1945 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_154.

33. Хартія основних прав ЄС від 7 грудня 2000 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_524.

34. Чанишева Г.І. Декларація МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації: зміст і значення // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: <http://vuzlib.com/content/view/1325/115/>.

SUMMARY

Within the given law study paper the author actualized, and considered the issue of the legal norms different expression models under the present international labor law. This research goal was achieved by means of author's appealing to a range of the basic branch UN and ILO international law instruments, and scientific studies of the separate specialists.

It was stated that the sources of modern international labor law are a system of various legal documents. They are specific forms of expression of modern international labor standards. These include, firstly, the general international legal acts of the UN and the ILO. These universal declarations, covenants, conventions and recommendations of the UN and the ILO define all common, that is, fundamental value and other provisions in the field of labor relations (labor rights and freedoms, equality in labor relations, the procedure for establishing, extending and terminating labor relations and the like).

However, this type of document also includes certain substantive ILO conventions that legally bind all ILO member states. Also, the base of sources of modern international labor law is represented by and strictly regional international legal acts: international labor law of the EU, the Council of Europe and the like.

The regional sources of modern international labor law also include judicial decisions of supranational judicial bodies, substantive bilateral and multilateral agreements between individual sovereign states, as well as national labor legislation.

Key words: labor relations, present international labor law, legal norms different expression models under the present international labor law, types of sources of the present international labor law.