

УДК 349.2

**Олена Назимко,***канд. юрид. наук, докторант кафедри загальноправових дисциплін  
Донецького юридичного інституту  
Міністерства внутрішніх справ України*

## СИСТЕМА МІЖНАРОДНИХ ТРУДОВИХ НОРМ І ЇХ КЛАСИФІКАЦІЯ

*У рамках цієї науково-правничої статті автор актуалізував та розглянув проблематику системи норм у сфері сучасного міжнародного трудового права. Автором здійснено комплексну класифікацію зазначених норм у світлі їхнього предметно-видового та функціонально-цільового призначення. 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, система норм у сфері сучасного міжнародного трудового права, класифікація норм у сфері сучасного міжнародного трудового права.

Сучасне міжнародне трудове право становить досить розвинуту систему чітких змістовних норм, які регулюють усю наявну багатоаспектність суспільних відносин у сфері праці. Тобто натепер у рамках відповідного міжнародно-правового поля нормативізуються майже всі основні та додаткові етапи очевидного та законного відтворення цивілізованих трудових відносин.

Варто одразу ж зазначити, що у поточному році виконується рівно 100 років із дати створення основної, скажімо так, верховної міжнародної урядової організації у сфері регулювання трудових відносин – Міжнародної організації праці (надалі – МОП). Таким чином, система норм сучасного міжнародного трудового права зазнала відносно довгого, однак поступового процесу власного становлення, розвитку, формування та, безумовно, реформування.

Будучи не в останню чергу викликаною чередою надзвичайно гострих соціально-революційних катаклізмів першої третини ХХ століття, ця система стала об'єктивно правовим, зокрема, і матеріально-правовим вираженням давніх нагальних чаянь мільйонів людей фізичної та інтелектуальної праці по всьому світі. З іншого ж боку, вона свідчила і про наявне усвідомлення можновладцями майже всіх суверенних держав невідкладної соціальної необхідності надати та гарантувати працюючій людині як такій низку універсальних, беззаперечних трудових прав і свобод. Здійснити ж таку благородну, справедливу та фундаментальну задачу можна було лише на основі комплексного, предметно-розвинутого міжнародно-правового базису, який би мав переважно імперативний характер.

Отже, суттєва актуальність теми цієї науково-правничої статті є очевидною. Вона

полягає, власне, у тому, що вся надзвичайно багатогранна система сучасного міжнародного трудового права потребує свого наукового осягнення саме через здійснення предметно-видової, функціонально-цільової, галузевої класифікації її кодифікованих норм. Результатом досягнення цієї дослідницької мети має стати створення комплексного уявлення про безпосередню предметно-регулятивну спрямованість, а також, безумовно, змістовну розвиненість, всеохоплюваність системи норм сучасного міжнародного трудового права.

На наш погляд, уся численна сукупність, увесь змістовний масив норм сучасного міжнародного трудового права підлягає верифікованій системній класифікації на основі *трьох таких важливих визначальних та взаємопов'язаних предметних критеріїв.*

Так, наприклад, сучасний російський науковець-правник М.В. Лушнікова цілком правильно класифікує, розподіляє сучасні міжнародно-правові норми у сфері регулювання трудових відносин: 1) за характером їхньої юридичної сили; 2) за географічною сферою їхньої дії; 3) за характером норм та функцій у механізмі правового регулювання [35, с. 136].

Розглянемо ці чіткі класифікаційні позиції більш детально, розгорнуто та обґрунтовано.

Звернемося спочатку до *першого* такого досить вагомого класифікаційного критерію, яким є фундаментальне, чітке та зрозуміле розрізнення цих норм *за характером їхньої юридично-нормативної дії.* Як і в будь-якій галузі або підгалузі об'єктивного права, норми сучасного міжнародного трудового права можуть відтворювати свою *суто імперативну або ж, навпаки, суто диспозитивну природу.* Тобто ці норми можуть бути, скажімо, юридично суворо обов'язковими до виконан-

ня, реалізації, імплементації суверенними державами-членами МОП, державами-підписантами джерел права МОП. Або ж вони можуть мати суто бажаний, рекомендаційний, «моральний», «орієнтуючий» характер. Такого роду норми «не мають», а саме «можуть бути» застосовані, використані задля вирішення тієї чи іншої проблеми у сфері регулювання національних трудових відносин.

Таким чином, імперативний або ж диспозитивний характер норм сучасного міжнародного трудового права може безпосередньо залежати від роду, виду, характеру самих джерел права ООН та/або МОП.

Джерелами трудового права МОП та/або ООН, які містять норми виключно імперативного характеру, є переважно, хоча, зазначимо, і не завжди конвенції та пакти. Наведемо надзвичайно яскравий приклад. Так, у ст. 1 Конвенції про скасування примусової праці № 105 від 25 червня 1957 року імперативно, тобто надзвичайно суворо нормативізується таке: «Кожний член Міжнародної організації праці, який ратифікує цю Конвенцію, зобов'язується скасувати примусову або обов'язкову працю і не вдаватися до будь-якої її форми (курсив мій. – Авт.): а) як засобу політичного впливу чи виховання або як засобу покарання за наявність чи за висловлювання політичних поглядів чи ідеологічних переконань, протилежних усталеній політичній, соціальній чи економічній системі; б) як метод мобілізації і використання робочої сили для потреб економічного розвитку; в) як засіб підтримання трудової дисципліни; г) як засіб покарання за участь у страйках; ґ) як захід дискримінації за ознаками расової, соціальної і національної приналежності чи віросповідання» [28].

На окрему увагу в цьому змістовно-проблематичному контексті заслуговують правові документи МОП та ООН декларативного характеру. Власне, йдеться про всім відомі базові декларації МОП та/або ООН, якими за характером наявної юридично-нормативної дії є відповідні предметні положення, наприклад, Загальної декларації прав людини від 10 грудня 1948 року. Так, у п. 4 цієї декларації йдеться: «4. Кожна людина має право створювати професійні спілки і входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів» [5]. Чи є таке відоме нормативне положення імперативним або ж диспозитивним? З одного боку, суверенні держави-підписанти цієї Декларації мають забезпечити всі необхідні умови для того, аби працівники або ж їхні контрагенти, роботодавці могли засновувати, реєструвати відповідні функціонально-цільові організації та їхні тери-

торіальні осередки. З іншого ж боку, самі наймані працівники та роботодавці вільно вирішують, чи створювати їм такі організації чи ні.

Загалом, таким чином, зміст усіх або ж окремих декларацій МОП є спрямованим на морально-ціннісне, аксіологічне орієнтування урядів суверенних держав у сфері регулювання трудових відносин. Саме тому, наприклад, у п. а Декларації щодо цілей та задач МОП від 10 травня 1944 року суто декларативно зазначається таке ціннісне «трудове» положення: «Праця не є товаром» [2]. Отже, ми можемо говорити про наявність у рамках сучасного міжнародного трудового права того, що можна іменувати «ціннісним імперативом».

Іншим типом джерел сучасного міжнародного трудового права, які також відтворюють переважно імперативну юридичну дію, є численні договори між двома суверенними державами щодо взаємного, а саме взаємовигідного двостороннього регулювання того чи іншого важливого проблемно-предметного аспекту трудових відносин, які в такому світлі набувають транскордонного, транснаціонального характеру. Таким надзвичайно важливим аспектом у відносинах між двома суверенними державами може бути, наприклад, проблематика односторонньої або ж двосторонньої транскордонної міграції робочої сили. Так, сучасний російський науковець-правник О.Е. Михайлова зазначає (подається в перекладі з мови-оригіналу джерела): «Права, на які іммігранти можуть претендувати у приймаючій їх країні, залежать певною мірою від їхнього юридичного статусу, який може перебувати в діапазоні від повноправного громадянства до нелегального іммігранта» [36, с. 51–52].

Так, яскравим прикладом такого джерела права є Договір між Міністром праці України і Міністром праці та соціальної політики Республіки Польща про співробітництво в галузі праці та соціальної політики від 16 лютого 1994 року. У ст. 4 цього Договору сказано: «Договірні Сторони будуть співробітничати в галузі міграції робочої сили та запобігання нелегальному працевлаштуванню та нелегальному посередництву в працевлаштуванні» [3].

До того ж цілковиту допустимість комплексної нормативної опори суверенних держав саме на зазначене джерело сучасного міжнародного трудового права, положення якого є положеннями переважно імперативного характеру, нормативізовано, наприклад, у Конвенції МОП № 97 «Про працівників-мігрантів» (переглянута у 1949 році) від 1 липня 1949 року. Так, у п. 1 ст. 7 Додатку І

«Вербування, працевлаштування та умови праці працівників-мігрантів, набраних іншим способом, ніж за угодами про групові переміщення, які укладаються під контролем Уряду» до цієї Конвенції йдеться: «1. У разі, коли кількість працівників-мігрантів, що відбувають з території одного члена Організації на територію іншого, є досить великою, компетентні органи влади обох заінтересованих територій укладають, коли це потрібно чи бажано, угоди з метою врегулювання питань, що становлять взаємний інтерес, і можуть виникнути у зв'язку із застосуванням положень цього додатка» [25].

Суто ж диспозитивний характер таких норм відтворюється, своєю чергою, в рамках численних порядкових рекомендацій МОП, які часто надалі стають основою для наступної міжнародно-конвенційної імперативної нормативізації тих чи інших правових положень у тій чи іншій предметній сфері регулювання трудових відносин.

Однак нормативні положення диспозитивного характеру часто викладено саме у цілій низці конвенції МОП, а не у її рекомендаціях. Так, наприклад, у рамках ст. 1 Конвенції зазначено такі диспозитивні положення, тобто положення, які застосовуються на практиці за одноосібним або ж обопільним, багатостороннім бажанням суб'єктів права: «Термін «заробітна плата» означає незалежно від назви й методу обчислення будь-яку винагороду або заробіток, які *можуть бути обчислені в грошах* (курсив мій. – Авт.), і встановлені угодою або національним законодавством, що їх роботодавець має заплатити *на підставі письмового або усного договору про наймання послуг* (курсив мій. – Авт.) працівникові за працю, яку виконано, чи має бути виконано, або за послуги, котрі надано, чи має бути надано» [17].

Аналогічний диспозитивний нормативно-правовий характер відтворюється у світлі регулювання іншої важливої сторони сучасних, цивілізованих трудових відносин. Так, у п. 1) Розділу II «Визначення колективних договорів» Рекомендації МОП № 91 «Щодо колективних договорів» від 29 липня 1951 року зазначається: «Відповідно до мети цієї Рекомендації під «колективним договором» розуміють усяку письмову угоду щодо умов праці та найму, яка укладається, з одного боку, між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців та, з іншого боку, однією чи кількома представницькими організаціями працівників *або за відсутності таких організацій – представниками самих працівників* (курсив мій. – Авт.), належним чином обраними і уповноваженими згідно із законодавством країни» [39].

Як ми бачимо, окремі норми сучасного міжнародного трудового права комплексно відтворюються як норми змішаного імперативно-диспозитивного типу. Суто диспозитивна складова частина таких нормативних положень стосується переважно зовнішньо-процесуальних, організаційних аспектів започаткування, розвитку, продовження та припинення трудових відносин.

Другим класифікаційним критерієм норм сучасного міжнародного трудового права є *географічний масштаб їхньої імперативної, диспозитивної або ж змішаної імперативно-диспозитивної дії*. З точки зору такого класифікаційного підходу зазначені міжнародно-правові норми можуть бути нормами універсального, регіонального або ж локального характеру [35, с. 136].

Так, норми першого типу, окрім уже цитованих Загальної декларації прав людини та Декларації стосовно цілей та задач МОП, викладено також у Декларації МОП про основні принципи та права у світлі праці від 18 червня 1998 року. У цій Декларації сказано: «Вільно вступаючи до МОП, усі її члени підтримали принципи та права, закріплені у Статуті та Філадельфійській декларації, та взяли на себе зобов'язання добиватися реалізації всіх цілей Організації, використовуючи для цього всі наявні у їхньому розпорядженні засоби та з повним урахуванням притаманних їм особливостей» [1].

Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 4 грудня 1950 року (скорочено – Європейська конвенція про права людини) [34], Європейська соціальна хартія від 3 травня 1996 року [4] та Хартія основних прав ЄС від 7 грудня 2000 року [41], нормативуючи всі універсальні, основоположні трудові права і свободи людини, є джерелами сучасного трудового права суто європейського регіонального характеру.

Так, у першому абзаці Преамбули Хартії основних прав ЄС зазначається (подається у перекладі з мови-оригіналу джерела): «Народи Європи, створюючи все більш згуртований та тісний союз, прийняли рішення будувати разом мирне майбутнє на основі спільних (зокрема, і у сфері трудових відносин. – Прим. авт.) цінностей» [41].

У рамках наведених джерел права ЄС також відтворюються імперативні, диспозитивні та імперативно-диспозитивні нормативні положення щодо регулювання трудових відносин.

Джерелами ж сучасного міжнародного трудового права власне локального географічного характеру є вищезгадані двосторонні міждержавні договори про співпрацю у тій чи іншій сфері трудових відносин.

І, врешті-решт, *третім*, надзвичайно важливим класифікаційним критерієм норм сучасного міжнародного трудового права є *предметно-функціональний характер* цих норм. Так, огляд змісту різноманітних численних джерел міжнародного права МОП та ООН у сфері регулювання трудових відносин дає змогу класифікувати досліджувані норми за їхньою належністю до конкретно-предметних груп питань, які, своєю чергою, відтворюють матеріальне, процесуальне та колізійне міжнародне трудове право.

*Першою* такою класифікаційною групою питань є *універсальні права людини та фундаментальні принципи у сфері як фізичної, так і інтелектуальної праці*. Вони включають насамперед право на працю для кожної людини без її дискримінації за гендерною, расовою, національно-етнічною, релігійно-конфесійною, соціально-класовою належністю. Сучасне міжнародне трудове право суворо забороняє дискримінувати працюючу людину на основі даних про її матеріальні статки, політичні переконання. Надзвичайно важливим у цьому загальноправовому антидискримінаційному змістовному, аксіологічному контексті є право людини вільно обирати вид праці, зайняття, професії, включно з рівним і вільним доступом до державної, правоохоронної, військової, дипломатичної та іншої служби. Беззаперечне право людини на працю та заборону дискримінації в рамках трудових відносин важко уявити без суворої міжнародно-правової заборони використання рабської та примусової праці.

Універсально-імперативного значення мають також право на захист від безробіття та право на відпочинок від праці (вихідні, відпустки тощо). Ці права та заборони нормативізовано у вже наведених нами вище Декларації щодо цілей та задач МОП, Загальній декларації прав людини, Хартії основних прав ЄС, Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, Конвенції про скасування примусової праці, Європейській соціальній хартії. Слід також згадати і про відповідні нормативні положення Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 року [37], Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18 грудня 1979 року [33] тощо.

*Другою* класифікаційною групою питань є проблематика умов фізичної та інтелектуальної праці, яка включає право людини на гідні, безпечні для життя, здоров'я умови праці, включно із суворим нормуванням тривалості робочого дня, робочого тижня, правом на відпустку. Джерелами сучасного міжнародного трудового права, які містять

зазначені предметно-нормативні положення, є Конвенція МОП № 81 «Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі» від 11 липня 1947 року [19], Конвенція МОП № 120 «Про гігієну в торгівлі та установах» від 8 липня 1964 року [10], Конвенція МОП № 129 «Про інспекцію праці в сільському господарстві» від 25 червня 1969 року [18], Конвенція МОП № 155 «Про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище» від 22 червня 1981 року [6], Конвенція МОП № 161 «Про служби гігієни праці» від 26 червня 1985 року [29].

*Третьою* класифікаційною групою питань є проблематика гідної, справедливої, достатньої грошової винагороди за виконану працю. Вона нормативно регулюється Конвенцією МОП № 26 «Про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати» від 16 червня 1926 року [14], вже згаданою Конвенцією МОП № 95 «Про захист заробітної плати», Конвенцією МОП № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» від 29 червня 1951 року [26], Конвенцією МОП № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з урахуванням країн, що розвиваються» від 22 червня 1970 року [9], Конвенцією МОП № 173 «Про захист вимог працівників у разі неплатоспроможності роботодавця» від 23 червня 1992 року [16].

*Четвертою* класифікаційною групою питань є певні стандарти працевлаштування та звільнення. Так, безпосередніми предметно-регулятивними джерелами сучасного міжнародного трудового права є, наприклад, Конвенція МОП № 88 «Про організацію служби зайнятості» від 9 липня 1948 року [22], Конвенція МОП № 122 «Про політику в галузі зайнятості» від 9 липня 1964 року [24] та Конвенція МОП № 168 «Про сприяння зайнятості та захист від безробіття» від 21 червня 1988 року [30].

*П'ятою* класифікаційною групою питань є стандарти щодо недопустимого поведіння зі специфічними, вразливими гендерними, віковими категоріями людей в рамках трудових відносин. Ці проблематичні питання сучасних трудових відносин регулюються відповідно до Конвенції МОП № 156 «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків та жінок: трудящі із сімейними обов'язками» від 23 червня 1981 року [27], Рекомендації МОП № 165 «Щодо рівних можливостей та рівного ставлення до працівників чоловіків та жінок: працівники із сімейними обов'язками» від 23 червня 1981 року [40], Конвенції МОП № 183 «Про перегляд Конвенції (переглянутої) про охорону материнства» від 15 червня 2000 року [23], Конвенції МОП № 138 «Про мінімальний вік для прийому на роботу» від



26 червня 1973 року [20], Конвенції МОП № 182 «Про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці» від 17 червня 1999 року [12].

*Шостою* важливою класифікаційною групою питань є певні соціальні стандарти у сфері трудових відносин, які забезпечуються у міжнародно-правовому вимірі на основі Конвенції МОП № 48 «Про запровадження міжнародної системи співробітництва у збереженні прав мігрантів на пенсію по інвалідності, старості та на випадок втрати годувальника» від 21 червня 1982 року [13], Конвенції МОП № 18 «Про відшкодування працівникам у разі професійних захворювань» від 10 червня 1925 року [8], Конвенції МОП № 17 «Про відшкодування працівникам у разі нещасних випадків на виробництві» від 10 червня 1925 року [7], Конвенції МОП № 121 «Про допомоги у випадках виробничого травматизму» від 8 липня 1964 року [11].

*Сьомою* класифікаційною групою є питання, пов'язані із взаєминами між працівниками та роботодавцями. Вони регулюються згідно з Конвенцією МОП № 22 «Про трудові договори моряків» від 24 червня 1926 року [32], Конвенцією МОП № 98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів від 1 липня 1949 року [15], Конвенцією МОП № 154 про сприяння колективним переговорам від 19 червня 1981 року [31].

*Восьмою* класифікаційною групою є проблематика професійної підготовки, перепідготовки та навчання працівників. Джерелами сучасного міжнародного трудового права у цій галузі є Рекомендація МОП № 47 «Стосовно щорічних оплачуваних відпусток» від 24 червня 1936 року [38] та Конвенція МОП № 140 «Про оплачувані учбові відпустки» від 24 червня 1974 року [21].

Таким чином, виходячи із усього вищевикладеного, ми доходимо двох предметних висновків.

Сучасне міжнародне трудове право становить цілісну систему норм, які підлягають об'єктивній класифікації на основі трьох вищенаведених характерних ознак.

Цими ознаками є характер юридично-нормативної дії таких норм, географічний масштаб їхньої юридичної дії та розвинута, комплексна предметно-функціональна спрямованість.

За характером юридично-нормативної дії такі норми можуть бути імперативними, диспозитивними або ж імперативно-диспозитивними.

За географічним масштабом – універсальними (глобальними), регіональними та локальними.

За критерієм предметно-функціональної спрямованості норми сучасного міжнародного трудового права охоплюють досить численну кількість питань у сфері трудових відносин.

#### Список використаних джерел:

1. Декларація МОП про основні принципи та права у світі праці від 18 червня 1998 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_260](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260)
2. Декларация относительно целей и задач Международной организации труда от 10 мая 1944 года. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_328](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_328)
3. Договір між Міністром праці України і Міністром праці та соціальної політики Республіки Польща про співробітництво в галузі праці та соціальної політики від 16 лютого 1994 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/616\\_040](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/616_040)
4. Європейська соціальна хартія від 3 травня 1996 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062)
5. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 року. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_015)
6. Конвенція МОП № 155 «Про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище» від 22 червня 1981 року. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_050](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_050)
7. Конвенція МОП № 17 «Про відшкодування працівникам у разі нещасних випадків на виробництві» від 10 червня 1925 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_043](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_043)
8. Конвенція МОП № 18 «Про відшкодування працівникам у разі професійних захворювань» від 10 червня 1925 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_112](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_112)
9. Конвенція МОП № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з урахуванням країн, що розвиваються» від 22 червня 1970 року. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_149](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_149)
10. Конвенція МОП № 120 «Про гігієну в торгівлі та установах» від 8 липня 1964 року. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/en/993\\_063](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/en/993_063)
11. Конвенція МОП № 121 «Про допомоги у випадках виробничого травматизму» від 8 липня 1964 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_306](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_306)
12. Конвенція МОП № 182 «Про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці» від 17 червня 1999 року. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_166](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_166)
13. Конвенція МОП № 48 «Про запровадження міжнародної системи співробітництва у збереженні прав мігрантів на пенсію по інвалідності, старості та на випадок втрати годувальника» від 21 червня 1982 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_153](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_153)
14. Конвенція МОП № 26 «Про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати» від 16 червня 1926 року. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_196](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_196)
15. Конвенція МОП № 98 «Про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів» від 1 липня 1949 року. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_004](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_004)

16. Конвенція МОП № 173 «Про захист вимог працівників у разі неплатоспроможності роботодавця» від 23 червня 1992 року. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_286](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_286)
17. Конвенція МОП № 95 «Про захист заробітної плати» від 1 липня 1949 року. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_146](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_146)
18. Конвенція МОП № 129 «Про інспекцію праці в сільському господарстві» від 25 червня 1969 року. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_114](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_114)
19. Конвенція МОП № 81 «Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі» від 11 липня 1947 року. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_036](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_036)
20. Конвенція МОП № 138 «Про мінімальний вік для прийому на роботу» від 26 червня 1973 року. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_054](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_054)
21. Конвенція МОП № 140 «Про оплачувані учбові відпустки» від 24 червня 1974 року. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_261](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_261)
22. Конвенція МОП № 88 «Про організацію служби зайнятості» від 9 липня 1948 року. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_224](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_224)
23. Конвенція МОП № 183 «Про перегляд Конвенції (переглянутої) про охорону материнства» від 15 червня 2000 року. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_294](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_294)
24. Конвенція МОП № 122 «Про політику в галузі зайнятості» від 9 липня 1964 року. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_062](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_062)
25. Конвенція МОП № 97 «Про працівників-мігрантів» (переглянута у 1949 році) від 1 липня 1949 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_159](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_159)
26. Конвенція МОП № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» від 29 червня 1951 року. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_002](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_002)
27. Конвенція МОП № 156 «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків та жінок: трудящі із сімейними обов'язками» від 23 червня 1981 року. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_010](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_010)
28. Конвенція МОП № 105 «Про скасування примусової праці» від 25 червня 1957 року. URL: [http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993\\_013](http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_013)
29. Конвенція МОП № 161 «Про служби гігієни праці» від 26 червня 1985 року. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_042](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_042)
30. Конвенція МОП № 168 «Про сприяння зайнятості та захист від безробіття» від 21 червня 1988 року. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_182](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_182)
31. Конвенція МОП № 154 «Про сприяння колективним переговорам» від 19 червня 1981 року. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_006](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_006)
32. Конвенція МОП № 22 «Про трудові договори моряків» від 24 червня 1926 року. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_193](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_193)
33. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18 грудня 1979 року. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_207](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_207)
34. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 4 грудня 1950 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004)
35. Лушникова М.В. Международное трудовое право: понятие, предмет. *Вестник Пермского университета*. 2013. № 3 (21).
36. Михайлова О.Э. Международные стандарты обеспечения прав и свобод трудящихся-мигрантов. *Психопедагогика в правоохранительных органах*. 2013. № 4 (55).
37. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 року. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_042)
38. Рекомендація МОП № 47 «Стосовно щорічних оплачуваних відпусток» від 24 червня 1936 року. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_209](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_209)
39. Рекомендація МОП № 91 «Щодо колективних договорів» від 29 липня 1951 року. URL: [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993\\_231](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_231)
40. Рекомендація МОП № 165 «Щодо рівних можливостей та рівного ставлення до працівників чоловіків та жінок: працівники із сімейними обов'язками» від 23 червня 1981 року. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_275](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_275)
41. Хартія основних прав ЄС від 7 грудня 2000 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_524](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_524)

*В рамках данної науково-правової статті автор актуалізував і розглянув проблематику системи норм в сфері сучасного міжнародного трудового права. Автором здійснено комплексна класифікація вказаних норм в світлі їх предметно-видового і функціонально-целевого призначення. Вказана дослідницька мета досягнута з допомогою авторського звернення к содержанию ряда основных отраслевых источников международного права ООН и МОТ, а также научных трудов отдельных специалистов.*

**Ключевые слова:** трудовые отношения, система норм в сфере современного международного трудового права, классификация норм в сфере современного международного трудового права.

*Within the given law study paper the author actualized and considered the issue of the present international labor law legal norms system. The author made complex classification of the given norms in the light of their subject-aspectual and functional-purpose matter. This research goal was achieved by means of author's appealing to a range of basic branch UN and ILO international law instruments, and scientific studies of separate specialists.*

**Key words:** labor relations, present international labor law legal norms system, classification of the present international labor law legal norms.