

## УНІФІКАЦІЯ НОРМ У СФЕРІ МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ

*Досліджено особливості уніфікації норм у сфері міжнародно-правового регулювання праці на основі аналізу міжнародних правових актів на універсальному та регіональному рівнях, а також пов'язані з ними проблеми та характерні риси.*

*Методологічною основою дослідження стали загальнонаукові і спеціальні методи пізнання. За допомогою діалектичного методу розглянуто проблеми уніфікації регулювання міжнародних норм застосування найманої праці, а також проблеми управління трудовою міграцією та їхній взаємозв'язок із тенденціями, що здійснюють різний вплив на міжнародне трудове право. Формально-логічний і системний методи застосовували під час дослідження змісту міжнародно-правових актів, що закріплюють міжнародні стандарти праці, базові права та гарантії у сфері праці та зайнятості.*

*Головним результатом дослідження є регламентація основних тенденцій розвитку процесу уніфікації норм у сфері міжнародно-правового регулювання праці, висновки та пропозиції спрямовані на підвищення ефективності міжнародно-правового регулювання у сфері праці. Також акцентовано увагу на змісті, значенні й особливостях загальних матеріально-правових норм, що закріплюють міжнародні стандарти праці, базові права та гарантії працівників-мігрантів.*

**Ключові слова:** ефективність правового регулювання, уніфікація норм, міжнародний договір, гарантії прав.

**Вступ.** Однією з ознак розвитку країни як правової держави є вдосконалення правової системи національного законодавства. З огляду на це завдання кожної держави – здійснення правової реформи, що передбачає оновлення всіх її елементів і забезпечення умов для їхньої оптимальної взаємодії з нормами національного законодавства та міжнародного права, підвищення цілісності системи, від чого залежить ефективність правового регулювання загалом. Одночасно із формуванням нових соціально-економічних, політичних і духовних передумов побудови правової держави відбувається й оновлення змісту нормативного матеріалу, видозмінюються тенденції його вдосконалення і розвитку.

Одним із пріоритетних напрямів забезпечення єдиного правового простору є уніфікація нормативно-правових актів. Ефективність закону безпосередньо залежить від рівня уніфікації, що, зі свого боку, забезпечує його чіткість і логічність. Уніфіковані правові норми як міжнародного, так і національного права у наш час набули досить швидкого розвитку. Крім цього, у межах міжнародних організацій іде активна робота з розроблення значної кількості нових уніфікованих документів, виникли й набули поширення нові форми уніфікації, що потребують дослідження. Водночас уніфікація здійснює значний вплив на форму і зміст права, забезпечує однаковий підхід до правового регулювання схожих суспільних відносин, створення досконалішого законодавства.

Характерними особливостями сучасності є збільшення економічних взаємозв'язків і взаємозалежностей між державами та їхніми суб'єктами господарювання, активізація міграційних процесів населення. Зазначені обставини визначають необхідність уніфікації норм міжнародного права як засобу забезпечення єдиної регламентації відповідних правовідносин незалежно від національних правових відмінностей.

Зважаючи на це, міжнародно-правове регулювання праці є важливим засобом наддержавного захисту праці, що діє в інтересах усіх працівників, незалежно від громадянства. Уніфікація норм, що регулюють міжнародно-правові відносини у сфері праці, підкреслює важливість створення ефективного механізму напруження взаємоприйнятих компромісів у сфері праці та зайнятості.

**Метою статті** є дослідження особливостей уніфікації норм у сфері міжнародно-правового регулювання праці на основі аналізу міжнародних правових актів на універсальному та регіональному рівнях.

### ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

**Уніфікація міжнародно-правових норм у сфері праці на універсальному рівні.** Міжнародна організація праці (МОП) – світовий центр трудового і соціального законодавства та соціального діалогу, що базується на основі участі в роботі усіх її органів представників трьох сторін – урядів, роботодавців і працівників. Головними цілями МОП є: сприяння соціально-економічному прогресу, досягнення миру і соціальної справедливості, поліпшення умов праці та життя людей, захист прав людини. На реалізацію цих цілей спрямовано, передусім, нормотворчу діяльність МОП, а також усю її організаційно-практичну роботу, науково-дослідницьку й інформаційно-видавничу діяльність [1, с. 1].

Від дня заснування МОП було розроблено та прийнято близько 400 актів регулювання трудових і соціальних питань. Серед них конвенції, протоколи та рекомендації [2], сукупність яких отримала назву "Міжнародний кодекс праці".

Конвенції та рекомендації МОП охоплюють широкий спектр важливих питань, таких як: основні права людини, зайнятість, соціальна політика, регулювання питань праці, колективні трудові відносини, умови праці, соціальне забезпечення, праця жінок, праця дітей і підлітків та інших окремих категорій працівників.

Найважливіша заслуга МОП полягає в тому, що її діяльність ґрунтується на конституційному принципі трипартизму (взаємодії роботодавців, профспілок й уряду у прагненні знайти рішення для питань, що становлять взаємний інтерес). Зазначений принцип став головною передумовою успішної діяльності організації. Трипартизм знайшов своє відображення також у структурі МОП. На думку науковців, трипартизм у роботі міжнародної організації – це інновація МОП та її важливий внесок у розвиток співпраці на наддержавному рівні [3, с. 132].

Результати діяльності МОП свідчать, що концепція трипартизму у врегулюванні соціально-трудова питань заклала основу для ефективної уніфікації міжнародних норм у сфері праці. Це багато в чому зумовлено тим, що трудові відносини у сфері міжнародно-

правового регулювання праці одночасно підпадають як під публічно-правове, так і під приватне регулювання. Саме тому виникає потреба в особливому підході до розроблення уніфікованого правового регулювання, ураховуючи необхідність узгодження як публічного, так і приватного характеру.

Отже, для практичної реалізації міждержавних угод у сфері праці необхідне обов'язкове залучення до нормотворчого процесу не лише держав, але й представників працівників і роботодавців.

Розглядаючи питання уніфікації міжнародних норм у сфері праці на універсальному та регіональному рівнях, слід зауважити, що на ранніх етапах існування МОП практичне застосування її актів було дещо ускладненим. Це було пов'язано насамперед з тим, що уніфікований характер актів МОП не дозволяв у повній мірі виявити їхню суть та правову природу. У науці з приводу цього питання тривалий час існували різні погляди. Деякі дослідники, наприклад, вважали, що акти МОП є модельними законами [4, с. 18]. Із таким твердженням складно погодитися, оскільки акти МОП допускають варіативність тлумачення й інкорпорації в національне законодавство. Крім цього, МОП не зобов'язує імплементувати норми конвенцій у національне законодавство у буквальному сенсі.

Як альтернатива існувала думка, що акти МОП є міжнародними законодавчими актами, що породжують права й обов'язки учасників трудових правовідносин за умови їхнього членства в МОП [4, с. 19]. Іншими словами, такі дослідники обґрунтовували свою думку, що МОП є міжнародним законодавчим органом, який створює нормативні акти, що містять міжнародну правову норму в законодавчому сенсі. Однак зазначені теоретичні концепції не знайшли підтвердження як на практиці, так і в науковому співтоваристві.

Загалом слід зауважити, що у процесі розвитку організації неодноразово робили спроби наділити акти МОП законодавчою силою у межах інших механізмів. Наприклад, шляхом закріплення обов'язків держав-членів ратифікувати конвенції МОП пізніше вісімнадцяти місяців із дати їхнього ухвалення [5]. Це, до речі, одна із чинних норм МОП, що спрямована на забезпечення ефективності ратифікації актів МОП і стимулювання держав інкорпорувати міжнародні трудові норми в національне законодавство. Відповідно до тексту названої норми, держави зобов'язуються після закінчення зазначеного терміну надати конвенцію на розгляд влади, до компетенції якої належить це питання для ухвалення відповідного закону або для вжиття заходів іншого порядку (ст. 19 (5) Статуту МОП).

Особливу увагу слід звернути на правову природу конвенцій і рекомендацій МОП. Як відомо, конвенції МОП стають для держав-членів обов'язковими лише після їхньої ратифікації, рекомендації ж не підлягають ратифікації, їх видають з метою пропозиції державам-членам напрямів розвитку з питань праці у сфері політики, законодавства та правозастосовчої практики.

Здійснюючи видання зазначених актів в умовах глобалізації, МОП, тим самим, проводить уніфікаційну діяльність за двома основними напрямками. У першому випадку розвиток економіки та глобальна мобільність трудових ресурсів викликає необхідність ефективного правового захисту фундаментальних трудових прав і свобод. За допомогою іншого напрямку МОП здійснює спроби модернізувати систему базових трудових стандартів з урахуванням потреб сучасного ринку праці та проблеми міграції, насамперед трудової.

Створення ефективних гарантій прав для працівників-мігрантів завжди було одним із пріоритетів діяльності МОП. Положення Декларації стосовно цілей і завдань МОП [6], наприклад, визначають необхідність розроблення правового регулювання трудової міграції та забезпечення різних категорій мігрантів інструментами захисту їхніх прав і свобод. У зв'язку із цим робота МОП сфокусована на встановленні права рівного звернення між громадянами приймаючої держави й іноземними працівниками, що згодом знайшло своє відображення через закріплення в національних законодавствах принципу національного режиму.

Водночас серед пріоритетів МОП є і прагнення щодо створення міжнародної системи гарантій, яка дозволяла б не лише надати мігрантам певні права та свободи, а й забезпечити їхню подальшу реалізацію.

Окреме місце в роботі над удосконаленням системи трудових стандартів займає діяльність МОП щодо комплексного врегулювання проблем трудових мігрантів. Із цією метою було прийнято значну кількість актів МОП, зокрема, переглянуто Конвенцію № 97 про трудящих-мігрантів 1949 р. [7] й одноіменну Рекомендацію № 86, [8] а також Конвенцію № 143 про зловживання у сфері міграції та про забезпечення трудящим-мігрантам рівних можливостей і ставлення 1975 р. [9], Рекомендацію № 151 щодо працівників-мігрантів 1975 р. [10], Конвенцію № 21 про спрощення процедури інспекції емігрантів на борту суден 1926 р. [11] тощо.

Серед наявних актів МОП, що регулюють трудову міграцію та мають значення щодо універсальної міжнародної уніфікації, є згадані Конвенції № 97 та № 143. Як наголошують деякі науковці, зазначені акти МОП є основними міжнародними договорами у сфері регулювання правового становища працівників-мігрантів [12, с. 77].

Особливе значення Конвенції № 97, наприклад, полягає в тому, що однією з її цілей є пряме сприяння уніфікації норм, які регулюють працю іноземців на території держав-членів, що їх приймають. Зокрема, ст. 1 цієї конвенції встановлює обов'язок держав-учасниць обмінюватися відомостями щодо політики й законодавства країни у сфері еміграції та імміграції; про особливі положення, що стосуються міграції з метою працевлаштування, а також про умови праці і життя працівників-мігрантів; про загальні угоди й особливі заходи, що прийняті цією країною щодо порушених проблем. Крім цього, ст. 11 Конвенції № 97 містить визначення працівника-мігранта, як особи, що мігрує з однієї держави до іншої з наміром отримати роботу, а також як будь-якої особи, що допускається відповідно до закону як працівник-мігрант.

З огляду на відсутність єдиного розуміння зазначеного терміна і характеру правового статусу таких осіб, вважаємо, що його єдине тлумачення забезпечило б більшу прозорість у регулюванні праці працівників-мігрантів.

Вагомий внесок у процес універсальної міжнародної уніфікації норм у сфері міжнародно-правового регулювання праці належить Організації Об'єднаних Націй (ООН). 1990 р. ООН було розроблено та прийнято Міжнародну конвенцію про захист прав усіх трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей [13]. Цією Конвенцією у ст. 2 подано ширше уніфікаційне визначення поняття *працівник-мігрант* на відміну від визначення, запропонованого МОП. За визначенням ООН *працівник-мігрант* це особа, яка займатиметься, займається чи займалася оплачуваною діяльністю в державі, громадянином якої він чи вона не є. Зазначене визначення є загальним, в доповнення до якого в п. 2 запропонованої статті подано визначення спеціальних типів працівників-мігрантів.

Також порівняно з актами МОП Конвенція ООН доповнює застосування принципу національного режиму щодо працівників-мігрантів прямим закріпленням їхнього права без обмежень захищати свої трудові інтереси у судах держави, що приймає.

Важливо підкреслити, що уніфікаційні акти МОП й ООН спрямовані на створення єдиного міжнародно-правового регулювання праці та забезпечення гарантій і реалізації прав працівників-мігрантів.

Отже, досвід і результати роботи МОП й ООН у питанні міжнародно-правового регулювання праці створюють фундамент для розвитку універсальної уніфікації у цій сфері. Водночас розглянуті універсальні акти містять лише норми матеріального характеру, що зумовлено публічно-правовою природою цих організацій.

**Уніфікація міжнародно-правових норм у сфері праці на регіональному рівні.** На регіональному рівні також ведуть роботу щодо вдосконалення регулювання трудових відносин у міжнародно-правовій сфері.

Регіональні організації розробляють різні акти як у сфері правового регулювання умов праці іноземних працівників, так і стосовно до проблем управління трудовою міграцією на державному рівні. Договір про створення Східно-африканського співтовариства, наприклад, встановлює вільне пересування, вибір місця проживання та праці громадян країн-членів [14, с. 145].

Африканський союз на рівні глав держав Виконавчої ради 2006 р. ухвалив стратегічний документ – Основи міграційної політики Африки, [15, с. 124–130], окрему главу якого присвячено рекомендаціям щодо прийняття міжнародних уніфікуючих документів щодо конкретних заходів захисту прав мігрантів на континенті.

Андський акт, що регулює трудову міграцію, спрямовану на підвищення мобільності трудових ресурсів у межах співтовариства, [16, с. 535], містить положення, де закріплено права трудящих-мігрантів і встановлено гнучкі механізми взаємного визнання документів. Крім цього, документ передбачає доступ громадян однієї держави до ринку праці в іншій державі.

Асоціація держав Південно-Східної Азії (АСЕАН) у січні 2007 р. ухвалила Декларацію про захист і заохочення прав трудящих-мігрантів. Документ містить загальні принципи у сфері захисту та заохочення прав трудящих-мігрантів, а також встановлює зобов'язання держав-членів у цій сфері [17].

Значну кількість правових актів у сфері регіональної уніфікації міжнародно-правового регулювання праці розроблено і на європейському рівні. У межах Ради Європи, наприклад, було прийнято Європейську соціальну хартію [18], що передбачає право працівників-мігрантів і їхніх сімей на захист і допомогу на території будь-якої країни-учасниці (ст. 19). Правове становище трудящих-мігрантів у Європі регулюють також спеціальним нормативно-правовим актом – Європейською Конвенцією про правовий статус трудящих-мігрантів (1977 р.) [19]. Зазначений документ передбачає значний перелік зобов'язань держави з надання працівнику-мігранту та членам його сім'ї високого рівня мінімальних стандартів, зокрема й у сфері соціального забезпечення, медичної допомоги, доступу до житла й освіти, до послуг служб зайнятості, а також у разі звільнення.

Окреме місце у процесі міжнародної уніфікації правового регулювання транскордонних відносин посідає практика міжнародних судів, зокрема і Європейського суду з прав людини (ЄСПЛ). Діяльність ЄСПЛ має значний вплив на національне законодавство, а спільне застосування міжнародно-правових і внутрішньо-

державних механізмів захисту трудових прав забезпечує комплексне регулювання міжнародно-правових відносин у сфері праці.

У своїх рішеннях ЄСПЛ підтверджує значення міжнародних стандартів праці через практичне тлумачення міжнародних норм. Наприклад, комплексно інтерпретуючи трудові норми Європейської конвенції про захист прав людини й основних свобод, ЄСПЛ, на нашу думку, – є одним з інструментів регіональної уніфікації.

**Висновки.** Отже, універсальна та регіональна уніфікація міжнародно-правових норм у сфері праці здійснюється у формі міжнародних договорів, що укладаються у межах міжнародних організацій і регіональних об'єднань. Аналіз практики МОП, ООН, а також багатьох регіональних об'єднань свідчить, що домовленості держав можуть оформляти документами різного формату та юридичної сили.

На універсальному рівні, зокрема, переважають декларації, конвенції, рекомендації. Конкретний тип уніфікаційного акта може залежати від кількох факторів, наприклад, кількості учасників держав, предмета регулювання, мети. На регіональному рівні держави найчастіше укладають хартії, пакти, акти, угоди й конвенції.

Особливе місце у процесі уніфікації у сфері міжнародно-правового регулювання праці займає практика ЄСПЛ, що тлумачить наднаціональні трудові норми. Результати роботи ЄСПЛ знаходять відображення у практиці національних судів, що також сприяє фактичній уніфікації норм у сфері міжнародно-правового регулювання праці.

Зміст розглянутих міжнародних актів свідчить, що у своїй більшості вони встановлюють загальні матеріально-правові норми, які закріплюють міжнародні стандарти праці, базові права та гарантії трудящих-мігрантів у відповідних сферах. Найбільш значущими у цій сфері є акти МОП та ООН, які разом формують фундамент універсальної трудової уніфікації.

#### Список використаних джерел

1. Білоус О.Ю. Конвенції Міжнародної організації праці як джерела трудового права України : автореф. дис... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Національний університет "Одеська юридична академія". Одеса, 2017. 21 с.
2. Інформаційна система міжнародних трудових стандартів НОРМЛЕКС (МОТ). URL: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000:::NO\(дата звернення: 20.01.22\)](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000:::NO(дата звернення: 20.01.22)).
3. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право : учеб. для вузов. Москва : Дело, 1999. 728 с.
4. Иванчак А.И. Международное трудовое право : курс лекций (учеб. пособ.). Санкт-Петербург : ЛГУ, 2005. 267 с.
5. Статут Міжнародної організації праці від 28.06.1919. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_169\(дата звернення: 20.01.22\)](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_169(дата звернення: 20.01.22)).
6. Декларація стосовно цілей та завдань Міжнародної організації праці від 10.05.1944. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_328\(дата звернення: 20.01.22\)](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_328(дата звернення: 20.01.22)).
7. Про трудящих-мігрантів (переглянута в 1949 р.) : Конвенція МОП № 97 від 01.07.1949 (в ред. від 24.06.1975 р.). URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995\\_159\(дата звернення: 20.01.22\)](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_159(дата звернення: 20.01.22)).
8. Рекомендація щодо працівників-мігрантів (переглянута в 1949 р.) : Рекомендація МОП № 86 від 01.07.1949. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_171#Text\(дата звернення: 20.01.22\)](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_171#Text(дата звернення: 20.01.22)).
9. Про зловживання в сфері міграції та про забезпечення трудящим-мігрантам рівності можливостей і ставлення : Конвенція МОП № 143 від 24.06.1975. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995\\_16\(дата звернення: 20.01.22\)](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_16(дата звернення: 20.01.22)).
10. Щодо працівників-мігрантів : Рекомендація МОП №151 від 24.06.1975. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995\\_264\(дата звернення: 20.01.22\)](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_264(дата звернення: 20.01.22)).
11. Про спрощення процедури інспекції емігрантів на борту суден : Конвенція МОП № 21 від 25.06.1921. URL: [http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993\\_191\(дата звернення: 20.01.22\)](http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_191(дата звернення: 20.01.22)).
12. Бекашев Д.К., Иванов Д.В. Международно-правовое регулирование вынужденной и трудовой миграции : монография. Москва : Проспект, 2013. 392 с.

13. Про захист прав всіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей : Конвенція ООН від 18.12.1990. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995\\_203](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_203) (дата звернення: 20.01.22).

14. Абрамова І.О., Морозенская Е.В. Африка: современные стратегии экономического развития. Москва : ИАФР РАН, 2016. 432 с.

15. Гура В.К. Субсахарська Африка в XXI ст.: чинники господарського прогресу і перспективи співпраці з Україною. *Глея* : наук. вісн. 2014. Вип. 84. С. 124–130.

16. Заболотна М.Ф. Особливості розвитку субрегіональних інтеграційних об'єднань в Латинській Америці: політичний аспект. *Вісник Дніпропетровського університету*. Сер.: Філософія, Соціологія, Політологія. 2015. № 5. С. 87–95.

17. Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers. 13.01.2007. URL: <http://www.ilo.org/dyn/migpractice/docs/117/Declaration.pdf> (дата звернення: 20.01.22).

18. Європейська соціальна хартія (переглянута) : Хартія ЄС від 03.05.1996. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_062) (дата звернення: 20.01.22).

19. Про правовий статус трудящих-мігрантів: Європейська конвенція від 24.11.77. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995\\_307](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_307) (дата звернення: 20.01.22).

#### References

1. Bilous O.YU. Konventsiyi Mizhnarodnoyi orhanizatsiyi pratsi yak dzherela trudovoho prava Ukrainy [Conventions of the International Labor Organization as a source of labor law of Ukraine]. Avtoref. dys... kand. yuryd. nauk.: spets. 12.00.05.; Natsional'nyy universytet "Odes'ka yurydychna akademiya" [Author's ref. Ph.D. jurid. Science: special 12.00.05.; National University "Odessa Law Academy"]. Odesa, 2017. 21 s. (in Ukrainian)

2. Informatsiyna systema mizhnarodnykh trudovykh standartiv NORMLEKS (MOT) NORMLEX International Labor Standards Information System (ILO). URL: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000::NO> (in Ukrainian)

3. Kyselev Y.YA. Sravnytel'noe y mezhdunarodnoe trudovoe pravo [Comparative and international labor law]. Uchebnyk dlya vuzov [Textbook for universities]. M.: Delo, 1999. 728 s. (in Russian)

4. Yvanchak A.Y. Mezhdunarodnoe trudovoe pravo: kurs lektsyy. (ucheb.posobye) International labor law: a course of lectures.(textbook)]. Sankt-Peterburh: LNU, 2005. 267 s. (in Russian)

5. Statut Mizhnarodnoyi Orhanizatsiyi Pratsi [Statute of the International Labor Organization]: Statut MOP vid 28.06.1919 r. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_169](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_169) (in Ukrainian)

6. Deklaratsiya stosovno tsiley ta zavdan' Mizhnarodnoyi orhanizatsiyi pratsi [Declaration on the goals and objectives of the International Labor Organization]: Deklaratsiya MOP vid 10.05.1944 r. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_328](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_328) (in Ukrainian)

7. Pro trudyashchykh-mihrantiv (perehlyanuta v 1949 r.) [On migrant workers (revised in 1949) ILO Convention]: Konventsiya MOP №97 vid 01.07.1949 r. (v red. vid 24.06.1975 r.). URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995\\_159](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_159) (in Ukrainian)

8. Rekomendatsiya shchodo pratsivnykiv-mihrantiv (perehlyanuta v 1949 r.) [Rekomendatsiya MOP Recommendation on Migrant Workers (revised in 1949): ILO Recommendation]: Rekomendatsiya MOP №86 vid 01.07.1949 r. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_171#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_171#Text) (in Ukrainian)

9. Pro zlovzhvannya v sferi mihratsiyi ta pro zabezpechennya trudyashchym-mihrantam ravnosti mozhlyvostey i stavlennya: Konventsiya MOP [On abuses in the field of migration and on ensuring equal opportunities and treatment for migrant workers: ILO Convention] №143 (1975). URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995\\_16](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_16) (in Ukrainian)

10. Shchodo pratsivnykiv-mihrantiv: Rekomendatsiya MOP [Regarding migrant workers: ILO Recommendation] №151 (1975). URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995\\_264](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_264) (in Ukrainian)

11. Pro sproshchennya protsedury inspektsiyi emihrantiv na bortu suden: Konventsiya MOP [On simplification of the procedure for inspection of emigrants on board ships: ILO Convention] №21 (1921). URL: [http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993\\_191](http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_191) (in Ukrainian)

12. Bekyashev D.K., & Ivanov D.V. (2013) Mezhdunarodno-pravovoe rehulyrovanye vyznuzhdennoy y trudovoy myhratsyy: monohrafyya [Mezhdunarodno-pravovoe rehulyrovanye vyznuzhdennoy y trudovoy myhratsyy: monohrafyya]. M.: Prospekt, 2013. 392 s. (in Russian)

13. Pro zakhyst prav vsikh trudyashchykh-mihrantiv ta chleniv yikh simey: Konventsiya OON [On the protection of the rights of all migrant workers and members of their families: UN Convention] (1990). URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995\\_203](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_203) (in Ukrainian)

14. Abramova I.O., & Morozenskaya E.V. (2016) Afryka: sovremennye stratehyy ekonomicheskoho razvytyya. [Africa: modern economic development strategies]. M., IAfr RAN. S. 145. 432 s. (in Russian)

15. Gura V.K. (2014) Subsahars'ka Afryka v KHKHI st.: chynnyky hospodars'koho prohresu i perspektyvy spivpratsi z Ukrainoyu [Sub-Saharan Africa in the XXI century: factors of economic progress and prospects for cooperation with Ukraine]. *Hileya: naukovyy visnyk* [Gileya: scientific bulletin]. Vyp. 84. S. 124-130. (in Ukrainian)

16. Zabolotna M.F. (2015) Osoblyvosti rozvytku subrehional'nykh intehtatsiynykh ob'yednan' v Latyns'kiy Amerytsi: politychnyy aspekt [Peculiarities of development of subregional integration associations in Latin America: political aspect]. *Visnyk Dnipropetrovs'koho universytetu. Seriya: Filosofiya, Sotsiologiya, Politologiya* [Visnyk of Dnipropetrovsk University. Series: Philosophy, Sociology, Political Science]. No.5. S.87-95. (in Ukrainian)

17. Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers. 13.01.2007. URL: <http://www.ilo.org/dyn/migpractice/docs/117/Declaration.pdf> (in English)

18. Yevropeys'ka sotsial'na khartiya (perehlyanuta): Khartiya YES [European Social Charter (revised): EU Charter] (1996). URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_062) (in Ukrainian)

19. Pro pravovyy status trudyashchykh-mihrantiv: Yevropeys'ka konventsiya [On the legal status of migrant workers: European Convention] (1977). URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995\\_307](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_307) (in Ukrainian)

Надійшла до редакції 24.01.22

V. Andriiv, Dr. of Law, Professor  
Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

## UNIFICATION OF NORMS IN THE FIELD OF INTERNATIONAL LEGAL REGULATION OF LABOUR

*The article examines the peculiarities of the unification of norms in the field of international labour regulation based on the analysis of international legal acts at the universal and regional levels, as well as related problems and characteristics.*

*The methodological basis of the study were general and special methods of cognition. The dialectical method examines the problems of unification of regulation of international employment norms, along with the problems of labour migration management and their relationship with a number of trends that have different effects on international labour law. Formal and logical together with systematic methods were used in the study of the content of international legal acts that establish international labour standards, basic rights and guarantees in the field of labour and employment.*

*The main result of the study is the regulation of the main trends in the process of unification of norms in the field of international labour law, as well as the conclusions and proposals aimed at improving the effectiveness of legal regulation of international labour law.*

*Emphasis is also placed on the content, meaning and features of general substantive law, which enshrine international labour standards, basic rights and guarantees of migrant workers.*

*Keywords: efficiency of legal regulation, unification of norms, international agreement, guarantees of rights.*