



**Назимко Олена Вікторівна,**  
кандидат юридичних наук, доцент  
(Донецький юридичний інститут МВС України,  
м. Кривий Ріг)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5418-7438>

## **ЗОБОВ'ЯЗАННЯ ДЕРЖАВИ СТОСОВНО ВРАХУВАННЯ НОРМ МІЖНАРОДНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА ПІД ЧАС РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

*У статті автор презентує й розглядає складові інституту зобов'язань суверенних держав відповідно до норм сучасного міжнародного трудового права. Метою дослідження досягнуто за допомогою авторського звернення до змісту низки основоположних джерел сучасного міжнародного й національного трудового права та відповідних наукових праць окремих фахівців.*

**Ключові слова:** сучасне міжнародне трудове право; Міжнародна організація праці (МОП); суверенні держави; інститут правових зобов'язань.

**Постановка проблеми.** Одним із фундаментальних, невід'ємних, системно-формуючих елементів сучасного міжнародного трудового права є *чинний, відтворюваний інститут конкретних, кодифікованих, добровільно прийнятих зобов'язань суб'єктів матеріально-правової галузі – суверенних держав*. У цьому випадку мова йде насамперед про зобов'язання саме держав-членів Міжнародної організації праці (надалі – МОП).

Це цілком стосується і будь-якої іншої матеріально-правової галузі у її як міжнародному, так і суто національному вимірі.

На сьогодні, тобто станом на 2019 р., до складу МОП, яка цього року урочисто святкує сторічний ювілей від дня свого заснування, входить переважна більшість сучасних суверенних, де-юре визнаних держав – 187 [16]. Ці суверенні держави разом з тим є давніми членами Організації Об'єднаних Націй (ООН).

Окремо слід зазначити, що, згідно з даними Міністерства закордонних справ України, протягом 100 років, тобто в період своєї вкрай благородної та плідної діяльності, спираючись на ініціативи та зусилля держав-членів, МОП розробила та ухвалила понад 190 міжнародних конвенцій і 202 рекомендації у сфері нормативного регулювання трудових відносин [9]. У той же час О. Ю. Білоус додає до цих відомостей ще й інформацію про 6 чинних протоколів МОП [1].

Як відомо, указані міжнародно-правові документи підлягають підписанню та наступній легітимації (ратифікації, прийняттю, приєднанню до них) самими державами-членами МОП. Так, згідно з даними Федерації професійних спілок України, станом на 1 листопада 2015 року нашою державою було підписано та згодом належно ратифіковано всі 8 із 8 основоположних конвенцій МОП, усі 4 з 4 директивних конвенцій, 57 із 177 технічних конвенцій – усього 69 конвенцій, з яких 61 – чинна, а 8 – денонсовано [11]. Ці дані цілком співпадають із відповідною інформацією, наданою Міністерством соціальної політики України [12].

Так от, саме підписання та подальша ратифікаційна або ж інша процедурна легітимація вказаних джерел сучасного міжнародного трудового права сукупно відтворюють

чинний інститут правових зобов'язань держав-членів МОП відповідно до нормативно-регулятивних положень конвенцій, рекомендацій, пактів та протоколів цієї міжнародної урядової організації.

**Метою статті** є аналіз зобов'язань держави стосовно врахування норм міжнародного трудового права під час регулювання соціально-трудових відносин.

Отже, інститут зобов'язань суверенних держав відповідно до норм сучасного міжнародного трудового права відтворюється в результаті *набуття такими нормами статусу невід'ємної складової частини національного трудового законодавства*. Власне, мова йде про те, що держави-члени МОП, добровільно голосуючи за прийняття різноманітних конвенцій, пактів, декларацій, рекомендацій та протоколів цієї міжнародної урядової організації, зобов'язуються таким чином суворо регулювати власні національні трудові відносини відповідно до нормативних положень, визначених у джерелах права МОП.

Вищезазначене свідчить і про те, що окреслений нами тематичний предмет цілком виявляється в межах широкої дискусійної, досі цілком не вирішеної проблематики про верховенство тих чи інших галузевих норм сучасного міжнародного права над аналогічними галузевими нормами національного права. Так, А. І. Зибайло запевняє з цього приводу: «Ствердження принципу примату міжнародного права в сучасних міжнародних відносинах надає особливого значення питанням про здійснення контролю за *відповідністю внутрішньодержавного права та практики його застосування міжнародним зобов'язанням держави* (курсив мій. – Авт.). З іншого ж боку, посилення впливу міжнародного права на національне, включно з конституційним, спонукає до життя нові форми контролю за відповідністю міжнародних зобов'язань конституції держави» [3, с. 196].

Однак фундаментальною метою набуття нормами сучасного міжнародного трудового права статусу невід'ємної складової частини національного трудового законодавства є не суто формальна фіксація «на папері» цього побажання. Єдиним помітним смислом такої правової інтеграції є ніщо інше, як саме практична реалізація норм права МОП у межах трудових відносин, що виявляються в тому чи іншому національному суспільстві, у тій чи іншій державі. Саме тому А. Ш. Хамзін зазначає, що процес реального виконання державами прийнятих на себе міжнародних зобов'язань є логічним підсумком участі в міжнародних відносинах, приєднання до загальновизнаних норм і стандартів соціально-трудова права людини [14, с. 85].

І сучасне міжнародне, і сучасне національне трудове право спільно передбачають відповідні нормативні положення щодо поетапного набуття міжнародно-правовими нормами статусу невід'ємної, обов'язкової складової частини національного трудового законодавства. Так, у п. 2 ст. 19 Статуту МОП від 28 червня 1919 року (надалі – Статут МОП) зазначається, що «більшість у дві третини голосів присутніх делегатів (представників держав-членів МОП. – Прим. авт.) є необхідним для *остаточного прийняття* (курсив мій. – Авт.) Конференцією (Генеральною конференцією представників членів Організації – вищим керівним органом МОП. – Прим. авт.) конвенції або рекомендації» [13].

Не залишається Статут МОП осторонь і відповідних основних та супровідних національно-державних та міжнародних процедур із легітимації джерел права МОП. Так, у пп. а), б), в) та г) п. 5 тієї ж ст. 19 Статуту МОП зазначається: «а) конвенція надсилається всім Членам Організації для ратифікації; б) кожний Член Організації зобов'язується протягом року з моменту закриття сесії Конференції (або, якщо це є неможливим через виключні обставини, не пізніше вісімнадцяти місяців з моменту закриття сесії) представити конвенцію на розгляд влади або властей (вищого органу законодавчої влади, національного парламенту. – Прим. авт.), до компетенції яких належить це питання для оформлення її як закону або для прийняття заходів іншого порядку; в) Члени Організації повинні інформувати Генерального Директора Міжнародного Бюро Праці про заходи, ужиті відповідно до цієї статті для представлення конвенції компетентній владі або властям, повідомляючи йому будь-які відомості про владу або власті, що є компетентними, та про ухвалені ними рішення; г) якщо Член Організації отримає згоду компетентної влади або

властей, він повідомить про здійснену ратифікацію конвенції Генеральному Директору та вживе таких заходів, які будуть необхідними для ефективного застосування положень цієї конвенції» [13]. Своєю чергою, у пп. а), б) та в) п. 6 тієї ж ст. 19 Статуту МОП передбачено переважно подібні нормативні положення щодо набуття рекомендацій МОП статусу національного законодавства держав-членів МОП [13].

Як приклад національно-суверенних нормативних положень, які «перетворюють» норми сучасного міжнародного трудового права на обов'язкові норми національного права, можна навести відповідні положення чинної Конституції України. Так, у ст. 9 Конституції України чітко та красномовно нормативізовано таке фундаментальне положення: «Чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України» (курсив мій. – Авт.) [7].

Національно-правове поле України нормативно оперує конкретними формами безпосередньо-практичного запозичення норм міжнародного, зокрема й трудового, права до вітчизняного законодавства. Так, у статті 2 Закону України «Про міжнародні договори України» від 29 червня 2004 року визначено такі процедурні форми національно-правової легітимації в Україні положень норм сучасного міжнародного права, незалежно від їхньої предметно-галузевої належності: «Укладення міжнародного договору України – дії щодо підготовки тексту міжнародного договору (до якого відносяться також угода, конвенція, пакт, протокол тощо. – Прим. авт.), його прийняття, встановлення його автентичності, підписання міжнародного договору та надання згоди на його обов'язковість для України. Ратифікація, затвердження, прийняття, приєднання – залежно від конкретного випадку – форма надання згоди України на обов'язковість для неї міжнародного договору» [2].

Не видається дивним і те, що багато закордонних національних моделей із запровадження норм сучасного міжнародного трудового права до власного вітчизняного трудового законодавства є достатньо схожими на описану нами українську процедурно-цільову державну практику. Наприклад, Н. С. Пилипенко стверджує, що можна виділити основу для взаємодії міжнародних трудових стандартів та внутрішнього трудового права Республіки Білорусь через імплементацію міжнародних актів про працю в рамках внутрішнього трудового права (тобто через підписання, ратифікацію, затвердження, прийняття, приєднання. – Прим. авт.) або ж прийняття національного трудового законодавства з урахуванням міжнародних актів [10, с. 117].

Тепер варто поставити питання про обов'язковість виконання суверенних держав своїх зобов'язань відповідно до підписаних ними джерел права МОП у суто практичній площині, що, зрештою, природно пересікається із суто юридичним, «паперовим» виміром цієї справи. У якому, власне, вигляді держава-підписант будь-якої конвенції або декларації МОП може «виконати» свої міжнародно-правові зобов'язання? У якому вигляді таке «виконання» іноді може надаватися? Відповідь на це питання можна знайти в самій природі сучасних міжнародних відносин у сфері праці, оскільки *останні є переважно публічно-правовими відносинами між суверенними державами-членами МОП та самою МОП – особами її керівних органів*. Так, Ю. В. Черткова цілком слушно зазначає з цього приводу: «Що стосується норм, які закріплюють обов'язки держав-учасниць відповідних міжнародних угод здійснити певні заходи всередині держави, зокрема встановити певні правові норми, то в цьому випадку пряма дія норм міжнародного договору стосується лише *публічних відносин між державами, між державами та відповідними міжнародними організаціями* (курсив мій. – Авт.)» [15, с. 130]. Тобто мова йде про те, що держава-підписант того чи іншого джерела права МОП може звітувати про виконання взятих міжнародно-правових зобов'язань через суто формальні та/або «умовні», але цілком очевидні «досягнення»: ратифікацію або ж постійне, іноді зтяжне удосконалення вітчизняного трудового законодавства тощо.

Дослідниця наводить й іншу перешкоду для практичної, «видимої» реалізації в національно-державному вимірі джерел права МОП: «Багато положень конвенцій МОП та інших міжнародних актів формулюються як принципи, тобто нормативні положення ви-

щого рівня узагальнення. Такі положення, як правило, містять у собі не лише правові норми, *але й декларації* (курсив мій. – Авт.), для застосування яких необхідно окреслити межу між правовою нормою та декларацією у змісті відповідних принципів» [15, с. 130].

Однак неодмінність усіх нормативних положень тих чи інших джерел сучасного міжнародного трудового права, тобто власне суворості неухильності їхнього практичного запровадження державами-членами МОП у межах їхніх національних кордонів, може бути достатньо умовною й тому «необов'язковою» через інший достатньо відомий суперечливий чинник. Мова йде про проблематику абсолютно «легального порівняння» прийнятих цими державами норм сучасного міжнародного трудового права та норм власного чинного національного трудового права. Вони вже є порівняними, тому можуть відтворювати/гарантувати дещо відмінні одне від одного (більш або, навпаки, менш сприятливі/вигідні) умови здійснення трудових відносин. І в цьому випадку сучасне міжнародне трудове право суто нормативно надає переваги більш вигідним для суб'єктів національних трудових відносин умовам, принципам, механізмам здійснення таких відносин.

Так, наприклад, у ч. 8 ст. 19 Статуту МОП чітко зазначається з цього приводу достатньо важливе нормативне положення: «У жодному разі прийняття будь-якої конвенції або рекомендації Конференцією або ратифікація будь-яким Членом Організації (мається на увазі державою-членом МОП. – Прим. авт.) не повинні розглядатися як такі, що зачіпають будь-який закон, судові рішення, звичай або угоду, які забезпечують зацікавленим трудящим більш сприятливі умови (курсив мій. – Авт.), ніж ті, які передбачено конвенцією або рекомендацією» [13].

Національне ж право України, згідно зі ст. 8 «Співвідношення міжнародних договорів про працю і законодавства України» чинного Кодексу законів про працю України від 10 грудня 1971 року, суворо передбачає інше, без урахування чинників «вигідності»/«сприятливості»: «Якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, у яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди» [6].

Саме тому національне право багатьох держав у сфері запровадження тих чи інших галузевих міжнародно-правових стандартів передбачає можливість висловлення попереднього застереження. Так, у вже згаданій ст. 2 Закону України «Про міжнародні договори України» зазначається таке: «Застереження – одностороння письмова заява, зроблена при підписанні, ратифікації, затвердженні, прийнятті міжнародного договору або приєднанні до нього, якою висловлюється бажання виключити або змінити юридичну дію певних (саме не вигідних, несприятливих або ж протизаконних. – Прим. авт.) положень договору щодо їхнього застосування до України» [2].

Однак переважна більшість прийнятих державами-членами МОП нормативних положень джерел права МОП є обов'язковими для практичного виконання; кожна держава-член МОП, яка приєдналася до тієї чи іншої конвенції/декларації/рекомендації МОП, повинна регулярно звітувати про таке виконання. Для прикладу, у ст. 22 Статуту МОП зазначено: «Кожний із Членів (МОП. – Прим. авт.) зобов'язується надавати щорічні доповіді Міжнародному Бюро Праці стосовно вжитих ним заходів щодо застосування конвенцій, до яких він приєднався» [13].

Однак у співвідношенні міжнародно-правових і національно-правових трудових норм може існувати й проблема суто, скажімо так, технічно-тлумачного характеру, яка також є достатньо актуальною та важливою саме з огляду на соціально-трудові зобов'язання держави перед своїми громадянами та відповідно до норм сучасного міжнародного трудового права. Вона є характерною, наприклад, для чинного російського трудового права. Так, А. О. Ілиняк слушно зазначає з цього приводу: «Безумовно, важливим етапом на шляху до подолання проблем, пов'язаних із забезпеченням гідної праці в Росії, є усунення невідповідностей міжнародного та національного трудового законодавства (курсив мій. – Авт.). З огляду на різні обставини, чи то неточний переклад, або ж не своє-

часне внесення змін до нормативних актів, або ж їхня низька якість (курсив мій – авт.), правозастосовувачі часто опиняються в ситуації вибору норми, яка регулює конкретні правовідносини, з двох або кількох норм чинного як національного, так і міжнародного законодавства, що містять ознаки цих відносин, але й таких, що прямо суперечать одне одному або ж не суперечать, але які різняться об'ємом та змістом. У цій ситуації можна говорити про конкуренцію міжнародного та російського трудового права» [4, с. 349]. Отже, подібна конкуренція може призводити до плутанини та, поза сумнівом, невиконання державою її суто міжнародно-правових зобов'язань у сфері праці.

А. Є. Канакова також робить вагоме зауваження з приводу «об'єму точності» суто текстуального запровадження норм сучасного міжнародного трудового права до чинного російського національного трудового законодавства: «МТС (міжнародні трудові стандарти. – Прим. авт.), що є модельною нормою, визначені як еталон, не вимагають наявності в Основному законі держави дослівних формулювань (курсив мій. – Авт.), а передбачають запровадження сутності стандарту без викривлення його правової природи. За аналогією з міжнародним правом Конституція РФ закріпила свободу праці через запровадження її складових елементів, що значною мірою полегшує вирішення питання про співвідношення норм Конституції РФ із положеннями МТС» [5, с. 82].

Однак окремі фахівці помічають і наявність суто об'єктивних, наприклад, соціально-економічних причин/обставин для потенційно можливого невиконання державами своїх зобов'язань відповідно до норм сучасного міжнародного трудового права. А. Х. Лещенко наводить приклад стосовно труднощів реалізації в Росії положень Європейської соціальної хартії від 3 травня 1996 року: «Шляхом порівняльного аналізу положень Хартії та законодавства РФ було встановлено, що загалом можна говорити про відповідність російських конституційних основ соціально-економічних гарантій положенням Хартії. Однак варто враховувати, що гарантії, які реально надаються окремим групам населення, є залежними від економічних можливостей держави, а підвищення рівня гарантій до встановлених Хартією стандартів є можливим лише за відповідних темпів економічного розвитку (курсив мій. – Авт.)» [8, с. 22].

Названий дослідник наводить Європейську соціальну хартію як приклад наявності тих конкретних міжнародно-правових, зокрема європейських трудових, зобов'язань, які мають бути виконані державою-підписантом того чи іншого джерела сучасного міжнародного трудового права. Далі вказується, що держава-підписант Хартії (Сторона Хартії) повинна прийняти в повному обсязі зобов'язання мінімум за шістьма статтями з дев'яти, що містяться в Хартії, як-от: а) право на працю (ст. 1); б) право на об'єднання в професійні спілки (ст. 5); в) право на укладення колективних договорів (ст. 6); г) право дітей і молоді на захист (ст. 7); ґ) право на соціальне забезпечення (ст. 12); д) право на соціальну та медичну допомогу (ст. 13); е) право сім'ї на соціальну та медичну допомогу (ст. 13); є) право сім'ї на соціальний, правовий та економічний захист (ст. 16); ж) право трудящих мігрантів та їхніх сімей на захист та допомогу (ст. 19); з) право на рівні можливості та рівне ставлення у сфері зайнятості без дискримінації за ознаками статі (ст. 20) [8, с. 23].

Однак справа практичного гарантування зазначених у Хартії трудових прав зіткнулася з об'єктивними соціально-економічними перешкодами поточного соціально-економічного буття певної держави: «Складність у реалізації зобов'язань відносно окремих пунктів легко пояснити: російська держава наразі не може забезпечити соціальні гарантії своїм громадянам на рівні, який передбачений європейськими конвенціями. Зокрема, згідно з Європейським кодексом соціального забезпечення, встановлено відповідні стандартам МОП мінімальні рівні соціальної допомоги, яку держава зобов'язана надавати громадянам (у випадку хвороби, безробіття, покалічення, професійного захворювання, інвалідності, втрати годувальника, старості, материнства, утримання дітей тощо)» [8, с. 23].

**Висновки.** Отже, виходячи з усього вищесказаного, можемо зробити такі висновки. Зобов'язання суверенних держав відповідно до норм сучасного міжнародного трудового права є невід'ємною, системоутворюючою, формуючою складовою зазначеної міжнародно-правової галузі. Ці зобов'язання утворюються/відтворюються через поетапне набуття вказаними нормами статусу невід'ємної, обов'язкової складової частини національного трудового законодавства. Практичне виконання державами взятих на себе міжнародно-правових зобов'язань у сфері трудових відносин часто носить публічно-правовий характер. Невиконання ж таких зобов'язань може бути обумовлене як суб'єктивними, так і об'єктивними причинами.

### Список використаних джерел

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. Одеса, 2017. 20 с.
2. Закон України «Про міжнародні договори України» від 29 червня 2004 року. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1906-15> (дата звернення: 30.04.2019).
3. Зыбайло А. И. Конституционный контроль и международные обязательства государств. *Вестник Института законодательства Республики Казахстан*. 2011. № 4 (24). С. 196–202.
4. Ильянк А. А. Конкуренция норм международного и национального трудового права как один из факторов достойного труда. *Известия Саратовского ун-та. Сер. : Экономика. Управление. Право*. 2013. Т. 13. Вып. 3 (1). С. 348–352.
5. Канакова А. Е. Международные трудовые стандарты свободы труда и права на труд в конституционно-правовой практике России. *Социально-политические науки*. 2016. № 1. С. 79–83.
6. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 02.05.2019).
7. Конституція України. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 07.05.2019).
8. Лешенко А. Х. Некоторые проблемы реализации конституционного права граждан на труд в России и европейское трудовое законодательство. *Проблемы в российском законодательстве*. 2013. № 2. С. 22–24.
9. Міжнародна організація праці. Міністерство закордонних справ України. Постійне представництво України при відділенні ООН та інших міжнародних організаціях у Женеві. URL : <https://geneva.mfa.gov.ua/ua/ukraine-io/labour> (дата звернення: 11.05.2019).
10. Пилипенко Н. С. Международно-правовые нормы о труде: приоритеты белорусского законодательства. *ПРАВО: история и современность*. 2018. № 1. С. 117–124.
11. Список Конвенцій МОП, ратифікованих Україною станом на 1 листопада 2015 р. Федерація професійних спілок України. URL : <http://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/mizhnarodna-robota/2545-spisok-konventsij-mop-ratifikovanikh-ukrajinoyu-stanom-na-1-listopada-2015-r-ta-inshikh-mizhnarodnikh-aktiv> (дата звернення: 13.05.2019).
12. Співробітництво з МОП. Міністерство соціальної політики України. URL : <https://www.msp.gov.ua/content/spivrobotnictvo-z-mop.html> (дата звернення: 15.05.2019).
13. Статут МОП від 26 червня 1919 року. URL : [zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_154](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_154) (дата звернення: 17.05.2019).
14. Хамзин А. Ш. Проблемы согласования международных обязательств Республики Казахстан в социально-трудовой сфере и внутреннего права. *Вестник Института законодательства Республики Казахстан*. 2010. № 1 (17). С. 85–93.
15. Черткова Ю. В. Прямое действие норм международного трудового права. *Электронный вестник Ростовского социально-экономического института*. 2016. Вып. № 1. С. 126–133.
16. Regions and countries // International Labor Organization. URL : <https://www.ilo.org/global/regions/lang--en/index.htm> (дата звернення: 23.05.2019).

**Назымко Елена Викторовна,**  
кандидат юридических наук, доцент  
(Донецкий юридический институт МВД Украины, г. Кривой Рог)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5418-7438>

## **ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ГОСУДАРСТВА ОТНОСИТЕЛЬНО УЧЕТА НОРМ МЕЖДУНАРОДНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА ПРИ РЕГУЛИРОВАНИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

*В рамках данной научной статьи автор представила и рассмотрела составляющие института обязательств суверенных государств по соблюдению норм современного международного трудового права. Указанная цель исследования достигнута с помощью авторского обращения к содержанию ряда основных источников современного международного и национального трудового права, а также соответствующих научных трудов отдельных специалистов.*

**Ключевые слова:** современное международное трудовое право; Международная организация труда (МОТ); суверенные государства; институт правовых обязательств.

**Nazymko Olena Viktorivna,**  
PhD in Law, Associate Professor  
(Donetsk Law Institute, MIA of Ukraine, Krivyi Rih)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5418-7438>

## **STATE OBLIGATIONS REGARDING THE ACCOUNT OF THE NORMS OF INTERNATIONAL LABOR RIGHTS IN REGULATING LABOR RELATIONS**

*Within the given law study paper the author presented and considered the elements of the institution of sovereign national states` legal obligations under the present international labor law norms. This research goal was achieved by means of author`s appealing to a range of the basic present international and national labor law instruments, and research studies of the separate experts as well. Analyzed the problems of an absolutely legal comparison of the norms of modern international labor law adopted by states and the norms of their own existing national labor law, which can reproduce somewhat different, less favorable conditions for the implementation of labor relations. And in this case, modern international labor law gives a purely normative advantage to the conditions, principles, and mechanisms for the implementation of such relations that are more favorable to the subjects of national labor relations. It is stated that in the ratio of international legal and national legal labor standards there may be a problem of interpretation of legal norms, which is also quite relevant and important precisely because of the social and labor obligations of the state to its citizens. It is concluded that the obligation of sovereign states according to the norms of modern international labor law is an integral, system-forming, forming part of this international legal field. Such obligations are reproduced through the gradual acquisition by such rules of the status of an integral, mandatory component of national labor legislation. Practical fulfillment by states of international legal obligations in the sphere of labor relations is often of a public law nature.*

**Key words:** the present international labor law; the International Labor Organization (ILO); sovereign states; the institution of legal obligations.

Надійшла до редколегії 29.05.2019