

ФАКТОРИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ІНТЕГРАЦІЇ НОРМ МІЖНАРОДНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА

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

УДК 349.2

В рамках данної науково-правової статті представлені і розглянуті фактори, впливаючі на ефективність інтеграції норм сучасного міжнародного трудового права. Указана дослідницька мета досягнута з допомогою авторського звернення до змісту ряду основних джерел сучасного міжнародного трудового права, а також відповідних наукових трудових спеціалістів.

Ключові слова: сучасне міжнародне трудове право, Міжнародна організація праці (МОП), міжнародна нормативно-правова інтеграція в сфері сучасних трудових відносин, фактори ефективності інтеграції норм сучасного міжнародного трудового права.

Під міжнародною нормативно-правовою інтеграцією у сфері сучасних трудових відносин слід розуміти відповідний комплексний, трьохелементний процес, а також пов'язаний із таким останнім, аналогічний трьохелементний підсумковий результат.

У свою чергу, конкретними, взаємообумовленими, етапно-порядковими, видовими складовими такої інтеграції, у її зазначеному процесуальному та результативно-підсумковому вимірі, є: 1) подальший змістовний розвиток існуючого нормативного базису в рамках системи сучасного міжнародного трудового права. Тобто мова йде про внесення певних, пі дчас достатньо комплексних та ґрунтовних нормативних змін, новацій та доповнень, які ініціюються, розробляються та

належно кодифікуються в рамках відповідних джерел зазначеної міжнародно-правової галузі; 2) попередня та/або наступна суворозмістовно-сміслова та функціонально-цільова гармонізація/уніфікація новітніх та існуючих норм сучасного міжнародного трудового права. В даному випадку докладаються усі можливі зусилля заради максимально можливого уникнення, недопущення будь-якої суперечливості, невідповідності та колізійності між чинними та новітніми міжнародно-правовими нормами. Результатом або ж показником такої гармонізації є наявний рівень гармонійної інтегрованості, тобто власне взаємної змістовної відповідності усієї сукупності норм сучасного міжнародного трудового права; 3) наступна обов'язкова інкорпорація тих чи інших універсальних та/або галузевих нормативних положень сучасного міжнародного трудового права до чинного національного, наприклад, конституційного, та/або ж, таким чином, суто трудового законодавства суверенних держав. Це передбачає відповідну, конституційно або ж іншим чином визначену процедурну (ратифікаційну) легітимацію або ж, скажімо так, «націоналізацію» нормативних положень тих чи інших джерел права Міжнародної організації праці (надалі – МОП) в рамках системи чинного вітчизняного трудового законодавства.

Саме тому, усі три зазначені нами складові елементи міжнародної нормативно-правової інтеграції у сфері сучасних трудових відносин цілком відповідають загаль-

ноприйнятому поняттю «інтеграція», поданому, наприклад, у Тлумачному словнику Оксфордського університету (подається в авторському перекладі з мови-оригіналу джерела): «Інтеграцією є акт або процес з'єднання двох або більше частин таким чином, аби вони функціонували разом (курсив мій. – Авт.)» [8].

У нашому ж випадку, таким чином, мова йде про процес та результат початкового з'єднання і, безумовно, наступного гармонійного, взаємодоповнюючого, взаємодіючого, несуперечливого, уніфікованого, власне «інтегрованого» функціонування: 1) новітніх та існуючих норм сучасного міжнародного трудового права; 2) міжнародних та національних правових норм у сфері регулювання трудових відносин.

Що ж стосується саме другого пункту, то з цього приводу можна навести узагальнююче твердження І.В. Шестерякової: «Інтеграція у правовій сфері має прояв у взаємодії, з одного боку, національних правових систем, а з іншого – міжнародного та національного права (курсив мій. – Авт.). Ще раніше І.С. Перетерський та С.Б. Крилов відмічали, що «основним інструментом уніфікації був і є «єдиний закон» (loі unіfogme), який розробляється експертами із порівняльного права. «Єдиний закон» є невід'ємною частиною багатостороннього міжнародного договору, що зобов'язує країни-учасниці цього договору інкорпорувати його до національного законодавства та застосовувати в якості національного закону (курсив мій. – Авт.)» [9, с. 315].

Безпосередніми ж суб'єктами, які здійснюють, відтворюють усі зазначені нами складові міжнародної нормативно-правової інтеграції у сфері сучасних трудових відносин, в обох випадках, є не тільки і не стільки керівництво МОП, або ж, скажімо так, «сама МОП як така», скільки самі суверенні держави-члени даної міжнародної урядової організації.

Саме тому І.В. Шестерякова і оперує точним науково-правничим поняттям «трудова інтеграція», яке вона визначає так (подається в авторському перекладі з мови-оригіналу джерела): «На теперішній час трудова інтеграція держав являє собою процес взаємного пристосування трудового законодавства держав шляхом зближення гармоні-

зації та уніфікації на основі міжнародних трудових норм (курсив мій. – Авт.)» [9, с. 315].

Дослідниця виділяє наступні існуючі, опрацьовані стадії трудової інтеграції (подається в авторському перекладі з мови-оригіналу джерела): «Правова інтеграція, здійснювана в тому числі у сфері праці, проходить у своєму розвитку три стадії: 1) наближення; 2) гармонізація; 3) уніфікація. Наближення можна визначити як процес волевиявлення держав щодо необхідності трудової інтеграції. Гармонізація – це процес узгодження національного трудового законодавства держав, які інтегруються шляхом прийняття модельних типових законів. Уніфікація розглядається як прийняття єдиного нормативного правового акту у сфері праці. Для ефективності правової інтеграції у сфері праці (курсив мій. – Авт.) необхідною є синхронізація, тобто одночасне прийняття державами-учасницями внутрішньодержавних процедур із ратифікації відповідних міжнародних договорів у сфері праці» [9, с. 315].

Однак проблематику міжнародної трудової інтеграції та її стадій І.В. Шестерякова абсолютно правильно розглядає не тільки під кутом зору діяльності МОП, але й у світлі цілей сучасних міжнародних регіональних інтеграційних об'єднань, зокрема Євразійського економічного союзу (надалі - ЄАЕС). Саме даний підхід і свідчить про те, що даний вид галузевої нормативно-правової інтеграції має прояв і у змістовному взаємозв'язку саме національних правових систем. Власне такий взаємозв'язок і утворюватиме суто міжнародні, хоча й «окремі», регіональні правові трудові стандарти.

Самі ж норми сучасного, власне «універсального» міжнародного трудового права викладено, «змістовно інтегровано» та належно кодифіковано в рамках джерел права МОП: в конвенціях, рекомендаціях, деклараціях, пактах, договорах, протоколах та інших відповідних документах. Так, діючий джерельний базис даної міжнародно-правової галузі, який також прийнято умовно іменувати Міжнародним трудовим кодексом, станом, наприклад, на 1 вересня 2016 року, складається аж із 189 конвенцій, 204 рекомендацій та 6 протоколів [1].

Однак за суворої наявності саме яких важливих, конкретних факторів відбувається, відтворюється ефективна нормативно-правова інтеграція у сфері сучасних трудових відносин?

Отже, суто практична імплементація усіх трьох етапно-порядкових, власне видових складових міжнародної нормативно-правової інтеграції у сфері сучасних трудових відносин відтворюється через безпосередню дію низки наступних та об'єктивних та суб'єктивних факторів міжнародного та національно-державного правового буття.

Отже, першим необхідним фактором, який обумовлює ефективність нормативної інтеграції в рамках даної міжнародно-правової галузі, є наявність в її відповідних джерелах чітких правових положень щодо умов, принципів та механізмів здійснення подальшого розвитку її існуючого змістовно-нормативного базису. Тобто, мова йде власне про те, за якою чіткою, опрацьованою процедурою держави-члени МОП розробляють нові нормативні положення, ініціюють їхнє детальне, критичне обговорення та подальше легітимне остаточне ухвалення.

Так, наприклад, у п. 1 ст. 14 Розділу II «Процедура» Статуту МОП від 28 червня 1919 року (надалі – Статут МОП) зазначається наступне початкове, але вкрай важливе положення щодо ініціювання внесення на обговорення тих чи інших нормативних новацій до системи права МОП (подається в авторському перекладі з мови-оригіналу джерела): «1. Порядок денний сесій Конференції (тобто, Генеральної конференції представників членів Організації – вищого керівного органу МОП. – Прим. авт.) складається Адміністративною Радою (вищим виконавчим органом МОП. – Прим. авт.), яка розглядає різноманітні пропозиції про включення питань до порядку денного, озвучені урядом будь-якого члена Організації» (курсив мій. – Авт.)» [7].

Надзвичайно важливим є і зміст положення п. 1 ст. 19 Статуту МОП (подається в авторському перекладі з мови-оригіналу джерела): «1. Якщо Конференція виловлюється на користь прийняття пропозицій із будь-якого пункту порядку денного, вона повинна визначити, чи будуть вони втілені у

формі: а) міжнародної конвенції або б) рекомендації, якщо обговорюване питання, або його будь-який вид є таким, що рішення по ньому не може бути прийнято в цей момент у формі конвенції (курсив мій. – Авт.)» [7].

Таким чином, в даному випадку мова йде про другий вищенаведений нами елемент міжнародної нормативно-правової інтеграції у сфері сучасних трудових відносин. Тобто ті чи інші нормативні пропозиції можуть не лише бути неприйнятними для багатьох або ж окремих членів МОП, але й явно суперечити вже існуючим, діючим нормам сучасного міжнародного трудового права. Отже, конференція МОП чітко фіксує можливість, вірогідну відсутність гармонійного співвідношення між запропонованими та діючими нормативними положеннями конвенцій МОП.

Дане основоположне джерело права МОП передбачає і наступний чіткий механізм безпосереднього ухвалення або ж, таким чином, навпаки, відторгнення розроблених та запропонованих нормативно-правових новацій. Саме тому у п. 2 ст. 19 Статуту МОП чітко говориться про наступне (подається в авторському перекладі з мови-оригіналу джерела): «Більшість у дві третини голосів присутніх делегатів (представників держав-членів МОП. – Прим. авт.) є необхідним для остаточного прийняття Конференцією конвенції або рекомендації (курсив мій. – Авт.)» [7].

Діючий Статут МОП передбачає і застосування певних, власне загальноприйнятих національно-державних, парламентських процедур із легітиматії прийнятих джерел права МОП. Так, у пп. а), б), в) та г) п. 5 ст. 19 Статуту МОП зазначається (подається в авторському перекладі з мови-оригіналу джерела): «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 їх в якості закону або для прийняття заходів

іншого порядку; в) Члени Організації повинні інформувати Генерального Директора Міжнародного Бюро Праці про заходи, вжиті відповідно до даної статті для представлення конвенції компетентній владі або властям, повідомляючи йому будь-які дані про владу або власті, що є компетентними, та про ухвалені ними рішення; г) якщо член Організації отримує згоду компетентної влади або властей, він повідомить про здійснену ратифікацію конвенції Генеральному Директору та вживе таких заходів, які будуть необхідними для ефективного застосування положень даної конвенції» [7]. У свою чергу, у пп. а), б) та в) п. 6. тієї самої ст. 19 Статуту МОП передбачено переважно подібні, майже аналогічні нормативні положення щодо набуття змістом рекомендацій МОП статусу національного законодавства держав-членів МОП [7].

Таким чином, ми логічно звертаємося до *другого фактору*, який сприяє ефективності міжнародної нормативно-правової інтеграції у сфері сучасних трудових відносин. Цим фактором виступають суто національні правові положення, які, у свою чергу, можна поділити на дві групи: процесуального та імперативно-нормативного характеру. Перші передбачають здійснення необхідних законодавчо-парламентських та інших процедур заради перетворення суто міжнародних, скажімо так, «зовнішніх», «запозичених» норм трудового права на національні. Другі – нормативізують статус норм міжнародного права в якості складових національного права.

Чинне українське конституційне та інше відповідне законодавство надає нам необхідні нормативні приклади. Так, у ст. 9 Конституції України передбачено наступне фундаментальне положення, яке створює фундаментальну правову платформу для «ефективної інтеграції» норм сучасного міжнародного права до вітчизняного, зокрема і трудового законодавства, їхнього легітимного перетворення із власне міжнародних на «суто» вітчизняні: «Чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України (курсив мій. – Авт.)» [5].

Що ж стосується необхідних законних процедур, то у статті 2 чинного Закону Укра-

їни «Про міжнародні договори України» від 29 червня 2004 року визначено наступні процедурні форми національно-правової легітимації в нашій державі норм сучасного міжнародного права, незалежно від їхньої предметно-галузевої належності: «Укладення міжнародного договору України – дії щодо підготовки тексту міжнародного договору (до якого відносяться, у свою чергу, 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» [3].

Таким чином, саме «перетворення» норм права МОП на норми національного трудового законодавства її держав-членів і відтворює якісну, ефективну сутнісно-змістовну інтеграцію в рамках даної правової галузі. Бо що може бути кращим показником/виразником ефективної інтеграції норм у рамках тієї чи іншої галузі сучасного міжнародного, зокрема і регіонального права? Ніщо інше як саме уніфікація національного права з міжнародним, створення, таким чином, єдиного, «інтегрованого» міжнародного нормативно-правового базису, який би суттєво редукував межу між нормами національного та міжнародного права. Саме в цьому власне і полягає фундаментальна мета всієї діяльності МОП, членства суверенних держав у цій міжнародній урядовій організації, розробки, обговоренню й ухваленню її правових джерел. Усе сказане стосується і сучасного міжнародного регіонального трудового права окремих інтеграційних об'єднань. Так, сучасні російські науковці-правники С.Ю. Головіна та М.Л. Лютов відзначаються наступне (подається в авторському перекладі з мови-оригіналу джерела): «Якщо інтеграція в рамках ЄС вже спричинила вплив на національні системи трудового права своїх держав-членів (курсив мій. – Авт.), то про майбутній вплив ЄАЕС поки що лише можна робити припущення та прогнози. Досліджуючи питання про те, яким чином ЄС вплинув на східноєвропейські держави, які здійснили

перехід від планової економіки до ринкової, можна дійти висновків про наявність деяких подібних тенденцій щодо змін системи правового регулювання праці (курсив мій. – Авт.)» [2, с. 73]. Хоча далі ці дослідники і відзначають (подається в авторському перекладі з мови оригіналу джерела): «Вплив норм ЄС по відношенню до трудового права вказаних країн виявився достатньо значущим, але фрагментарним, оскільки він стосувався лише окремих спеціально визначених галузей правового регулювання праці, а не правової системи в цілому» [2, с. 74].

Сказане свідчить, таким чином, про те, що міжнародна нормативно-правова інтеграція у сфері сучасних трудових відносин не завжди являє собою лінійний, однозначний, всеохоплюючий процес, стикаючись із таким об'єктивними перепонами як особливості та традиції національного трудового законодавства, обумовлені, у свою чергу, наприклад, поточним рівнем національного економічного розвитку, соціальним традиціями тощо.

Отже, наприклад, згідно зі ст. 8 «Співвідношення міжнародних договорів про працю і законодавства України» чинного Кодексу законів про працю України від 10 грудня 1971 року, суворо передбачено наступне: «Якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди (належно «перетворені» на невід'ємні нормативні складові українського національного трудового законодавства. – Прим. авт.; курсив мій. – Авт.)» [4].

Однак чи можна говорити про нормативізовані випадки «вибіркової», «окремої» інтеграції між нормами сучасного міжнародного та національного трудового права? В даному разі мова йде саме про процедурно-функціональний інститут застереження. Так, у вже цитованій ст. 2 Закону України «Про міжнародні договори України» зазначається наступне: «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» [3].

Таким чином, інститут застереження є покликаним відтворювати необхідні граничні межі інтеграції між міжнародно-правовими та національно-правовими трудовими нормами. При застосуванні інституту застереження стверджується неприйняття того чи іншого нормативного положення певного джерела міжнародного права через його непридатність до національних правових, економічних, соціокультурних та інших умов та/або неможливість його імплементації. Саме тому сучасний російський науковець-правник слушно зазначає з цього приводу наступне (подається в авторському перекладі з мови оригіналу джерела): «Дихотомічний поділ поняття наближення правових систем за критерієм досягнення (недосягнення) однаковості дозволяє зазначити два види наближення: спрямоване на однакове правове регулювання та правове регулювання, спрямоване на подібне, але таке, що враховує національні особливості (тобто через використання інституту застереження. – Прим. авт.)» [6, с. 43].

Поставимо питання і про те, чи спричиняє наявність даного процедурно-правового інституту шкоду ефективній міжнародній нормативно-правовій інтеграції у сфері сучасних трудових відносин? На перший погляд може виявитися, що так. Суверенна держава-член МОП або ж певна їх кількість відмовляються запроваджувати до вітчизняного трудового законодавства та практики регулювання національних трудових відносин відповідний міжнародно-правовий еталон. З іншого ж боку, застереження може бути яскравим сигналом про те, що відповідні норми сучасного міжнародного трудового права не є досконалими з тієї чи іншої точки зору, заслуговують критичної оцінки та повинні бути змістовно перероблені, змінені, доповнені. Окремі джерела сучасного міжнародного трудового права, зокрема і загальноєвропейського інтегрованого трудового законодавства, зазнавали суттєвих редакційних змін, набували чинності в якості перероблених, «нових» хартій, декларацій, конвенцій, пактів, декларацій тощо.

Варто також відзначити, що в рамках МОП передбачено конкретні міжнародно-організаційні механізми контролю за тим, як, власне на якому рівні держави-члени МОП «інтегрували» та практично реалізували норми конвенцій, декларацій, рекомендацій МОП у самій системі національних трудових відносин. Так, наприклад, у ст. 22 Статуту МОП зазначається наступне (подається в авторському перекладі з мови-оригіналу джерела): «Кожний із членів (МОП. – *Прим. авт.*) зобов'язується надавати щорічні доповіді Міжнародному Бюро Праці щодо прийнятих заходів для застосування конвенцій, до яких він приєднався» [7].

Завершуючи розгляд даної науково-правничої проблематики, відзначимо *третьий*, суто суб'єктивний фактор, який може сприяти міжнародній нормативно-правовій інтеграції у сфері сучасних трудових відносин або ж, навпаки, гальмувати таку. Мова йде, наприклад, про поточну або ж довготривалу політичну ситуацію в певній державі або низці держав, коли політико-ідеологічні вподобання керівництва держави обумовлюють щире прийняття норм права МОП або ж відкриту обструкцію таких. Надзвичайно важливим прикладом у цьому руслі є і політичні, громадянські катаклізми в тих чи інших державах. Проявом такого фактору у його негативному вимірі може бути і поточна внутрішня та зовнішня політика держави, коли така політика явно та обурливо суперечить загальнолюдським, демократичним цінностям світового співтовариства та нормам сучасного міжнародного права.

Таким чином, виходячи із усього вищевикладеного, ми доходимо наступних висновків.

Поточна нормативно-правова інтеграція у сфері сучасного міжнародного трудового права становить об'єктивний процес розвитку даної міжнародно-правової галузі.

Конкретними проявами такої інтеграції виступають 1) подальший змістовний розвиток існуючого нормативного базису в рамках системи сучасного міжнародного трудового права; 2) попередня та/або наступна суворозмістовно-сміслова та функціонально-цільова гармонізація/уніфікація новітніх та існуючих норм сучасного міжнародного трудового

права; 3) наступна обов'язкова інкорпорація тих чи інших універсальних та/або галузевих нормативних положень сучасного міжнародного трудового права до чинного національного, наприклад, конституційного, та/або ж, таким чином, суто трудового законодавства суверенних держав.

Певними факторами, що безпосередньо впливають на ефективність такої інтеграції, виступають наступні: 1) наявність чітких міжнародно-правових положень щодо умов, принципів та механізмів здійснення подальшого розвитку існуючого змістовно-нормативного базису сучасного міжнародного трудового права; 2) наявність та дія національних правових положень, які передбачають необхідні законодавчо-парламентські процедури заради перетворення норм сучасного міжнародного трудового права на національне трудове законодавство, та нормативізують статус перших у якості власне невід'ємних складових національного трудового права; 3) об'єктивні фактори, які уповільнюють зазначену інтеграцію, а саме: рівень соціально-економічного розвитку окремих суверенних держав-членів МОП, суворі норми та традиції їхнього національного трудового законодавства і соціально-трудового буття; 4) низка суб'єктивних політичних факторів, які можуть сприяти такій інтеграції, або ж, навпаки, гальмувати її.

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. Головіна С.Ю., Лютов Н.Л. Полезна ли опыт Европейского союза для гармонизации трудового законодательства государств Евразийского экономического союза? // Журнал российского права. – 2017. – № 4.
3. Закон України «Про міжнародні договори України» від 29 червня 2004 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1906-15>.

АНОТАЦІЯ

У рамках даної науково-правничої статті презентовано та розглянуто фактори, що впливають на ефективність інтеграції норм сучасного міжнародного трудового права. Вказану дослідницьку мету досягнуто за допомогою авторського звернення до змісту низки основоположних джерел сучасного міжнародного трудового права, а також відповідних наукових праць окремих фахівців.

Ключові слова: сучасне міжнародне трудове право, Міжнародна організація праці (МОП), міжнародна нормативно-правова інтеграція у сфері сучасних трудових відносин, фактори ефективності інтеграції норм сучасного міжнародного трудового права.

4. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

5. Конституція України // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.

6. Мрих А.С. О понятии трудово-правовой интеграции государств // Электронное приложение к «Российскому юридическому журналу». – 2016. – № 3.

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

8. Султанов И.Р. Процесс интеграции в современном международном праве. Вопросы теории и практики // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2011. – № 1 (11) // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: <http://www.jurvestnik.psu.ru/index.php/ru/vypusk-1-11-2011/8-2010-12-01-13-31-58/-1-11-2011/169-procress-integraczii-v-sovremennom-mezhdunarodnom-prave-voprosy-teorii-i-praktiki>.

9. Шестерякова И.В. Трудовое право интеграция государств – членов Евразийского экономического союза: итоги и перспективы // Вестник СПбГУ. Право. – 2017. – Т. 8. Вып. 3.

SUMMARY

Within the given law study paper the author presented and considered the factors influencing the efficiency of the present international labor law norms integration. 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.

The current regulatory integration in the field of modern international labor law is an objective process of development of this international legal field. Specific manifestations of such integration are the further substantial development of the existing regulatory framework within the framework of the system of modern international labor law; previous and next harmonization of the latest and existing norms of modern international labor law; compulsory accreditation of certain universal and sectoral regulations of modern international labor law with the applicable national, for example, constitutional, and thus purely labor legislation of sovereign states.

Certain factors that directly affect the effectiveness of such integration are: the existence of clear international legal provisions on the conditions, principles and mechanisms for the implementation of the further development of the existing substantive and regulatory basis of modern international labor law; the existence and operation of national legal provisions providing for the necessary legislative-parliamentary procedures for transforming the norms of modern international labor law into national labor legislation, and designate the status of the first as inherently inherent components of national labor law; objective factors that slow down this integration, namely: the level of socio-economic development of individual sovereign ILO member states, strict norms and traditions of their national labor legislation and social and labor existence; a number of subjective political factors that may contribute to such integration, or, conversely, inhibit it.

Key words: the present international labor law, the International Labor Organization (ILO), the international legal integration within the present labor relations, the factors influencing the efficiency of the present international labor law norms integration.