

ПОНЯТТЯ ТА ПРАВОВА ПРИРОДА МІЖНАРОДНИХ ТРУДОВИХ НОРМ

**НАЗИМКО Олена Вікторівна - кандидат юридичних наук, докторант
кафедри загально-правових дисциплін Донецького юридичного інституту МВС
України**

УДК 349.2

Не може бути жодного сумніву у тому, що сучасні, цивілізовані трудові відносини відтворюють вкрай важливу та невід'ємну складову матеріального, власне соціально-економічного буття всієї людської спільноти у загальносвітовому масштабі. Вільна, корисна, гідно оплачувана, технічно та інтелектуально оснащена праця та її відчутні, суттєві, очевидні результати забезпечують цілісне матеріальне, соціальне, духовне та інше відтворення повноцінної людини як такої.

Варто окремо зазначити, що протягом кількох минулих століть, – а саме у XVIII, XIX та XX ст., – в рамках тодішніх прогресуючих та, навпаки, вмираючих соціально-економічних ладів, гідність, права та доля людей праці, – у той час, насамперед, людей фізичної праці (селян та міського, тобто індустріального пролетаріату), – перебували у центрі гострої та послідовної революційної і еволюційної соціально-політичної боротьби, капітальних філософсько-гуманістичних, правових роздумів та дискусій, різноманітних наукових досліджень, відомих по всьому світі європейських та американських теоретичних та практичних економічних проєктів (із релігійно-комуністичним, світсько-комуністичним, соціалістичним та соціал-демократичним ухилом).

Однак комплексна імплементація, регуляція та дієвий, гарантований захист трудових прав людини могли бути забезпечені лише у фундаментальній та чітко визначеній нормативно-правовій площині, якій аж

до кінця Першої світової війни та перших пролетарських революцій гостро не вистачало саме міжнародного, глобального виміру. Тобто нормативізація та належна, відповідна кодифікація важливих трудових прав, принципів та цінностей у джерелах національного конституційного та трудового права окремих держав розглядалися в якості хоча і важливого, однак лише часткового, першоетапного, початкового, попереднього соціально-трудового здобутку.

Воістину міжнародним «революційно-правовим» та інституціональним зрушенням у цій важливій соціальній сфері стало створення у 1919 році Ліги Націй та, насамперед, безумовно, сьогоднішньої Міжнародної організації праці (надалі – МОП).

Як і належить впливовій, авторитетній міжнародній урядовій організації, важливим засобом глобального регулювання трудових відносин з боку МОП є розробка та підписання цілої низки діючих міжнародно-правових угод, конвенцій, декларацій, актів, пактів, рекомендацій, планів дій, програм тощо. Предметом регулювання згідно цих джерел права та інших документів МОП були на той час низка гострих, першочергових проблем, пов'язаних із правами людської особи в їхньому суто соціально-трудоному контексті. Насамперед, необхідно було позбавити міжнародне співтовариство, точніше людство, від найбільш жорстоких, жахливих соціально-економічних та правових рудиментів трудових відносин минулого та тодішньої дійсності. Саме тому одними

із перших джерел права МОП були, наприклад, Конвенція про рабство від 25 вересня 1926 року та Конвенція про примусову чи обов'язкову працю № 29 від 28 червня 1930 року. На черзі було вирішення і низки проблем щодо незаконного використання жіночої, підліткової та дитячої праці, забезпеченої повної зайнятості як такої, суворого недопущення соціально-трудової дискримінації людини за расовою, національною, віковою, гендерною, соціальною, майновою, релігійною та будь-якою іншою ознакою. На сьогоднішній же день достатньо актуальною проблемою є, як відомо, забезпечення трудових прав, життя та безпеки робочих-нерезидентів, тобто робочих-мігрантів.

Отже, таким чином, сучасне міжнародне трудове право неможливо уявити без належних та вкрай необхідних науково-правничих понять про його галузеві та підгалузеві предметно-регулятивні норми та їхню природу і структуру, які, у свою чергу, здійснюють безпосередній вплив на справедливість та комплексну врегульованість сфери трудових відносин.

На нашу думку, розгляд даного актуалізованого науково-правничого питання слід здійснити в наступному послідовному порядку. По-перше, необхідно проаналізувати природу норм сучасного міжнародного трудового права, виявити та навести її ключові змістовно-характерні елементи. І лише потім, в рамках висновку, слід надати чітке визначення поняття про такі норми, оскільки саме їхня природа і здатна відтворювати їхню цілісність та об'єктивну сутність.

Саме тому в ч. 1 ст. 62 Статуту ООН говориться: «1. Економічна та Соціальна Рада уповноважується здійснювати дослідження та доповідати із міжнародних питань в економічній, соціальній, культурній та освітній сфері, охорони здоров'я та подібних питань або спонукати до цього інших людей...» [10]. Однак ми цілком погоджуємося із думкою сучасного українського науковця-правника Капліної Г. про те, що усі поняття, пов'язані із міжнародним правом як таким, зокрема із його базовими принципами, «не мають і не можуть мати нормативного визначення, а лише доктринального їх тлумачення» [2, с. 236].

Самі норми сучасного міжнародного трудового права, на основі яких здійснюється предметне регулювання сфери трудових відносин, є кодифікованими у великій кількості міжнародно-правових актів МОП, а також ООН. Ці численні джерела сучасного міжнародного трудового права іноді сприймаються або ж іменуються в якості так званого Міжнародного трудового кодексу, або ж Міжнародного зводу з питань праці.

Так, сучасний український науковець-правник Погребняк О.Ю. зазначає: «Міжнародні документи з питань праці та трудових відносин договірною характеру поділяються на констатуючі та регулятивні. До перших належать багатосторонні договори, які укладаються між державами з метою утворення міжнародних організацій, завдання та функції яких пов'язані з вирішенням питань праці. Друга група містить міжнародні договори з конкретних питань праці та трудових відносин, які можуть укладатися як у межах міжнародних організацій та регіональних об'єднань держав, так і між окремими державами на дво- та багатосторонній основі» [8, с. 117]. Отже, як *констатуючий, так і регулятивний (предметно-регулятивний) характер* норм сучасного міжнародного трудового права є важливим, власне функціонально-цільовим елементом природи норм сучасного міжнародного трудового права.

В цілому ж, таким чином, варто зазначити, що в рамках системи сучасного міжнародного права *міжнародне трудове право об'єктивно становить цілісну, окрему, самостійну галузь міжнародного права*. І є всі підстави вважати це також одним із першочергових елементів природи норм даної галузі сучасного міжнародного права.

Однак, насамперед, слід зазначити, що в рамках даної науково-правничої сфери спостерігаються і відкрито визнаються певні, подекуди суттєві предметно-змістовні прогалини, лакуни, невизначеності, занадто велика кількість різноманітних підходів. Зокрема, про це ясно говорять думки окремих вітчизняних фахівців у сфері сучасного міжнародного трудового права. Так, наприклад, сучасний український науковець-правник Яцкевич І.І. зазначає з цього приводу наступне: «В юридичній науці склалися різ-

ні підходи (курсив мій. – Авт.) як до поняття міжнародно-правового регулювання у сфері праці взагалі, так і щодо правового регулювання юридичних гарантій зокрема» [12, с. 2]. В даному випадку, таким чином, мова йде і про різність підходів до поняття та природи власне норм сучасного міжнародного трудового права.

Із наведеної цитати даного автора стає зрозумілим, таким чином, що представники українських науково-правничих кіл досліджують та намагаються визначити, на наш погляд, дещо розмите, достатньо широке, «занадто комплексне» «сутнісно-функціональне» поняття «міжнародно-правового регулювання у сфері праці взагалі». Таким чином, має місце бути певна наукова незверненість до набагато більш ємкого та вузько-предметного поняття про «норму сучасного міжнародного трудового права».

Насамперед, слід якомога ясніше визначити такий принципіально-змістовний, саме природний аспект норм сучасного міжнародного трудового права як їхній *публічно-правовий та/або ж приватноправовий характер*. Так, Яцкевич І.І. комплексно зазначає з цього приводу: «Вважаємо, що міжнародно-правове регулювання юридичних гарантій у сфері праці слід розуміти саме у публічно-правовому аспекті, не заперечуючи при цьому нерозривного зв'язку публічно-правового та приватноправового міжнародного регулювання відносин у сфері праці. Адже, як слушно зазначає Бекашев Д.К., предметом галузі міжнародного трудового права є відносини між суб'єктами міжнародного права щодо трудових прав людини, занятості, соціального партнерства, соціального забезпечення, а відтак міжнародне трудове право регулює не безпосередньо трудові відносини як такі, бо не може бути власне трудових відносин між суб'єктами міжнародного права. Тим не менше, міжнародне публічно-правове регулювання відрізняється від міжнародного приватноправового регулювання перш за все предметом правового регулювання. Адже міжнародне приватне право регулює майнові, трудові, немайнові та інші (подібні «приватні». – *Прим. авт.*) відносини, ускладнені іноземним елементом (тобто між суб'єктами різних юрисдикцій), тоді як

міжнародне публічно-правове регулювання спрямоване на політичні, економічні, гуманітарні, соціальні та інші відносини, що виходять за межі компетенції та/або територію окремої держави. Для міжнародного приватного права характерним є набір методів правового регулювання, що виражає власне правову природу цієї галузі, зокрема цивільно-правовий метод, колізійний та матеріально-правовий. Тоді як міжнародне публічно-правове регулювання здійснюється іншими методами, серед яких переважає *узгодження волі його суб'єктів* (курсив мій. – Авт.)» [12, с. 4-5].

Сучасний російський науковець-правник Лушнікова М.В. також зазначає певну невизначеність у даному проблематичному питанні (подається в авторському перекладі з мови-оригіналу джерела): «Як справедливо відмічав Л.Ю. Бугров, термін «міжнародне трудове право» не мав і не має однозначного трактування. Каменем зіткнення є питання про правову природу міжнародного трудового права: публічну, приватну або приватно-публічну» [6, с. 131].

Таким чином, як ми можемо судити із всього вищесказаного, одним із суттєвих елементів природи норм сучасного міжнародного трудового права є *переважно публічно-правовий характер їхнього створення/формулювання, відтворення, кодифікації та, таким чином, розповсюдження*, оскільки основними, фундаментальними суб'єктами в рамках даної галузі міжнародного права є саме суверенні держави-підписанти.

Зазначена нами публічно-правова сутність норм сучасного міжнародного трудового права обумовлює і інший, не менш важливий елемент природи даних правових норм. Він полягає у тому, що їхні *об'єктивні зміст, ціль та принципи безпосередньо відтворюються у світлі, з одного боку, низки основоположних, фундаментальних та, з іншого, окремих, так би мовити, «предметно-спеціалізованих» трудових прав людини*. Такі нормативно-системоутворюючі трудові права кожної людини викладено у ст. 23 Загальної декларації прав людини від 10 грудня 1948 року: «1. Кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи (тобто, на вільний вибір роду/виду професійно-трудова занятя.

– Прим. авт.), на справедливій і сприятливій умові праці та на захист від безробіття. 2. Кожна людина, без будь-якої дискримінації, має право на рівну оплату за рівну працю. 3. Кожний працюючий має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людське існування, її самої та її сім'ї, і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення. 4. Кожна людина має право створювати професійні спілки і входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів» [1].

Хоча з цього приводу існують і дещо інші, цілком полярні, достатньо протилежні теоретичні думки. Так, інший сучасний український науковець-правник Чанишева Г.І. зазначає з цього приводу: «Трудові права є менш універсальними (курсив мій. – Авт.) і поширюються тільки на суб'єктів індивідуальних і колективних трудових правовідносин. Реалізація трудових прав залежить від рівня економічного розвитку і пов'язана з виконанням державою певних обов'язків у сфері соціальної політики (або ж із можливістю виконання. – Прим. авт.). Деякі трудові права сформульовані у вигляді оціночних (подекуди бажаних. – Прим. авт.) базових положень, наприклад, право на справедливі та сприятливі умови праці, право на справедливу і задовільну винагороду, що забезпечує гідне людське існування для неї самої та її сім'ї, та на додаткові засоби соціального забезпечення у разі необхідності» [11, с. 137]. «Головною ознакою основних трудових прав є не звідність того чи іншого права до інших основних прав. Кожне основне трудове право є комплексним за своїм змістом і може бути розглянуто як *сукупність більш дрібних прав* (курсив мій. – Авт.)», – зазначає цей самий автор [11, с. 138].

Однак зміст положення ч. 1 наведеної статті 23 даної Загальної декларації прав людини слід завжди доповнювати двома наступними надзвичайно, навіть найбільш важливими, беззаперечними ціннісно-правовими, ціннісно-регулюючими нормативами.

Так, по-перше, кожна людина має право не просто на працю як таку, тобто вона не просто, так би мовити, «має право працювати за будь-яких умов та обставин». Мова йде власне про її право на цілком вільну,

добровільну і свідому працю. Найкращим змістовно-нормативним прикладом в даному контексті є суворі міжнародно-правова заборона рабства, а також, крім відомих, цілком соціально корисних та законних випадків, примусової та обов'язкової праці. Так, у ст. 4 Загальної декларації прав людини зазначається: «Ніхто не повинен бути в рабстві або у підневільному стані; рабство і торгівля рабами забороняються в усіх їх видах» [1]. Положення ж ч. 2 та 3 ст. 8 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права від 16 грудня 1966 року нормативізують, у свою чергу, і заборону використовувати примусову та/або обов'язкову працю: «2. Нікого не можуть держати в підневільному стані. 3. Нікого не можуть приневолювати до примусової чи обов'язкової праці» [7].

Таким чином, як ми бачимо, наведені положення цих двох джерел права ООН нормативізують однозначну правову неприпустимість будь-якого нав'язування людині рабських, примусових, приневолеваних, насильницьких трудових функцій та зобов'язань.

По-друге ж, зазначене право будь-якої людини на працю в руслі такого беззаперечного фундаментально-ціннісного контексту як заборона дискримінації людини у всій цілісній сфері трудових відносин на основі статі, раси, кольору шкіри, національності, релігійно-конфесійної приналежності, соціально-класового походження, віку (не враховуючи, безумовно, апріорної неприпустимості відомих позазаконних випадків та умов використання дитячої, підліткової та жіночої праці), матеріально-фінансового достатку/цензу, політико-ідеологічного та іншого світосприйняття тощо. Так, наприклад, у ч.1 ст. 11 Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18 грудня 1979 року зазначається: «1. Держави-сторони вживають усіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок у галузі зайнятості, з тим щоб забезпечити на основі рівності чоловіків і жінок рівні права, зокрема: а) право на працю як невід'ємне право всіх людей; б) право на однакові можливості при найманні на роботу, в тому числі застосування однакових критеріїв вибору при найманні; с) право на вільний вибір професії

чи роду роботи, на просування по службі та гарантію зайнятості, а також на користування всіма пільгами і умовами роботи, на одержання професійної підготовки та перепідготовки, включаючи учнівство, професійну підготовку підвищеного рівня та регулярну підготовку; d) право на рівну винагороду, включаючи одержання пільг, на рівні умови щодо рівноцінної праці, а також на рівний підхід до оцінки якості роботи; e) право на соціальне забезпечення, зокрема при виході на пенсію, безробітті, хворобі, інвалідності, по старості та в інших випадках втрати працездатності, а також право на оплачувану відпустку; f) право на охорону здоров'я та безпечні умови праці, включаючи захист репродуктивної функції» [3].

Загальну ж неприпустимість дискримінації людини у сфері трудових відносин нормативно зафіксовано у підп. а) ч. 1 ст. 1 Конвенції про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 від 25 червня 1958 року: «1. Відповідно до мети цієї Конвенції термін «дискримінація» охоплює: а) будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведження в галузі праці та занять» [4].

Природа норм сучасного міжнародного трудового права відтворює ще один свій важливий змістовний елемент. Так, вже цитований нами Погребняк О.Ю. зазначає: «Особливості конвенцій МОП свого часу породили дискусії в науці міжнародного права щодо природи міжнародних конвенцій про працю. Початок їм поклав один із найвидатніших французьких вчених в галузі міжнародного права Ж. Ссель, який охарактеризував конвенції як «*міжнародні закони*» (курсив мій. – Авт.). Але таке розуміння природи конвенцій МОП не зустріло підтримки з боку багатьох спеціалістів» [8, с. 117]. Таким чином, мова йде про науково-правничу необхідність, важливість визначення імперативної або ж суто диспозитивної природи норм сучасного міжнародного трудового права.

Так, вже процитована Капліна Г. обґрунтовано фіксує саме імперативний ха-

рактер відомих основоположних принципів сучасного міжнародного трудового права як такого, які вона визначає як «визнані міжнародним співтовариством імперативні трудові засади, втілені в концентрованому вигляді в статутних документах та деклараціях універсальних міжнародних організацій – Організації об'єднаних націй та Міжнародної організації праці, обов'язкові для дотримання усіма державами – членами цих організацій, гарантовані міжнародно-правовими засобами реагування у випадку їх недодержання» [2, с. 237]. Однак наведені нею статутні та декларативні документи МОП (Статут МОП, Декларація про цілі і завдання Міжнародної організації праці від 10 травня 1944 року, Декларація МОП про основоположні принципи і права у сфері праці від 18 червня 1998 року та Декларація МОП про соціальну справедливість з метою справедливої глобалізації від 10 червня 2008 року), на її слушну думку, «не є міжнародними договорами, не є нормативними правовими актами» [2, с. 238].

Очевидна слушність даного висновку полягає, по-перше, у тому, що міжнародно-правовий принцип як такий, попре його нібито сувору імперативну спрямованість, часто слід розцінювати саме в якості фундаментального ціннісного орієнтиру та заклику, бажаного, очікуваного результату. По-друге, міжнародно-правовий принцип як такий може бути реалізовано, впроваджено у ту чи іншу соціальну практику лише на основі правових норм імперативного або ж диспозитивного характеру.

Так, яскравим прикладом суворості, беззаперечної, суто імперативної природи та дієво-цільової спрямованості норм сучасного міжнародного трудового права є, зокрема, зміст підп. а) ч. 2 ст. 11 Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, який чітко передбачає «заборону, під загрозою застосування санкцій (по відношенню до роботодавця. – Прим. авт.), звільнення з роботи на підставі вагітності або відпустки по вагітності та пологах чи дискримінації з огляду на сімейний стан при звільненні» [3].

Іншим, також очевидним прикладом зазначеного є положення ст. 3 Конвенції ООН

про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці № 182 від 17 червня 1999 року. Так, в рамках даної статті у чіткому нормативно-імперативному ключі викладено конкретно-предметні види найгірших форм дитячої праці, якими, у свою чергу, є: а) усі форми рабства або практики, подібну до рабства, як наприклад, продаж дітей та торгівля ними, боргова кабала та кріпосна залежність, а також примусова чи обов'язкова праця, включаючи примусове чи обов'язкове вербування дітей для використання їх у збройних конфліктах; б) використання, вербування або пропонування дитини для заняття проституцією, виробництва порнографічної продукції чи для порнографічних вистав; в) використання, вербування або пропонування дитини для незаконної діяльності, зокрема, для виробництва та продажу наркотиків, як це визначено у відповідних міжнародних договорах; д) роботу, яка за своїм характером чи умовами, в яких вона виконується, може завдати шкоди здоров'ю, безпеці чи моральності дітей» [5].

Однак сучасне міжнародне трудове право відтворює і власну диспозитивну природу, яка відображається, на наш погляд, у численних Рекомендаціях МОП. Так, диспозитивну цільову спрямованість політики МОП відображено, наприклад, у сфері отримання працівниками основної та/або додаткової професійної підготовки. Так, у п. 13. пар. III «Професійна підготовка та зайнятість» Рекомендації МОП № 165 зазначено, що відповідно до національної політики і практики, працівникам із сімейними обов'язками мають надаватися можливості професійної підготовки та, де це можливо, оплачувана навчальна відпустка для використання їх [9]. Диспозитивний зміст наведеного положення полягає у тому, що представники вказаної категорії працівників мають вільне право використати або ж не використати надану їм можливість для проходження професійної підготовки.

Таким чином, виходячи із всього вищевикладеного, ми доходимо наступних предметних висновків.

Нормами сучасного міжнародного трудового права є цілий комплекс матеріально-правових (імперативних, диспозитивних,

рекомендаційних), процесуально-правових та колізійно-правових положень міжнародного публічно-правового характеру у сфері забезпечення трудових прав, свобод та зобов'язань людини і громадянина.

Елементами природи норм сучасного міжнародного трудового права є: 1) їхній констатуючий та широкий регулятивний (предметно-регулятивний) характер; 2) визнана галузева окремість, самостійність даних норм; 3) публічно-правовий характер їхнього створення/формулювання, відтворення, кодифікації та розповсюдження; 4) їхня імперативність та диспозитивність; 5) вони відтворюються у світлі низки основоположних, фундаментальних трудових та інших прав людини.

Література

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

2. Капліна Г. Роль принципів та норм міжнародного трудового права в сучасних інтеграційних процесах // Європейські інтеграційні процеси у XXI столітті: ключові тенденції, основні виклики та нові можливості : збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 26-27 березня 2018 р.).

3. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18 грудня 1979 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_207.

4. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 від 25 червня 1958 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161.

5. Конвенція про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці N 182 від 17 червня 1999 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_166.

6. Лушникова М.В. Международное трудовое право: понятие, предмет // Вестник Пермского университета. – 2013. – № 3 (21).

АНОТАЦІЯ

В рамках даної науково-правничої статті авторка актуалізувала та обґрунтувала поняття правової норми у сфері сучасного міжнародного трудового законодавства та визначила основні, характерні, невід'ємні риси, притаманні змістовній природі такої норми. Зазначену комплексну предметно-дослідницьку мету досягнуто за допомогою авторського звернення до змісту низки основоположних галузевих джерел міжнародного права ООН та МОП, а також наукових праць окремих вітчизняних та закордонних фахівців.

Ключові слова: трудові відносини, сучасне міжнародне трудове право, правова норма у сфері сучасного міжнародного трудового права, природа правової норми у сфері сучасного міжнародного трудового права, Організація Об'єднаних Націй (ООН) Міжнародна організація праці (МОП).

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

8. Погребняк О.Ю. Місце актів Міжнародної організації праці в системі джерел трудового права // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2016. – Випуск 3. Том 1.

9. Рекомендація МОП № 165 «Щодо рівних можливостей та рівного ставлення до працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками» від 23 червня 1981 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_275.

10. Устав Международной организации труда // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_154.

11. Чанишева Г.І. Реалізація прав людини у сфері праці та соціального забезпечення: проблеми теорії та практики / Г.І. Чанишева // Наукові праці Національного університету «Одеська юридична академія». – 2010. – Т. 9. С. 136-147.

SUMMARY

There can be no doubt that modern, civilized labor relations reproduce an extremely important and indispensable component of the material, actually social and economic existence of the entire human community on a global scale. Free, useful, adequately paid, technically and intellectually equipped work and its tangible, substantial, obvious results ensure the integral material, social, spiritual and other reproduction of a full-fledged person as such.

Within the given law study paper the author actualized, presented, considered and grounded the notion of legal norm within the present international labor legislation and defined the basic, characteristic and integral features of such a legal norm nature. This complex subject-research goal was achieved by means of author's appealing to a range of basic branch UN and ILO international law sources, and scientific studies of separate national and foreign specialists.

The article makes such instructions. The norms of modern international labor law are a whole range of substantive legal (imperative, dispositive, recommendation), procedural-legal and conflict-legal provisions of the international public-law nature in the field of ensuring labor rights, freedoms and obligations of man and citizen.

Elements of the nature of the norms of modern international labor law are: 1) their establishing and wide regulatory (subject-regulative) character; 2) the recognized industry specificity, independence of these norms; 3) the public-law nature of their creation / formulation, reproduction, codification and distribution; 4) their imperative and discretion; 5) they are reproduced in the light of a number of fundamental, fundamental labor and other human rights.

Key words: labor relations, present international labor law, legal norm within the present international labor law, nature of legal norm within the present international labor law, United Nations Organization (UN), International Labor Organization (ILO).

12. Яцкевич І.І. Поняття та особливості міжнародно-правового регулювання юридичних гарантій у сфері праці // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. – № 2 (10).