

УДК 3.07:331.5.021–048.35:339.9

DOI <https://doi.org/10.32840/pdu.2021.1.46>

О. В. Боков,

кандидат наук з державного управління,
старший науковий співробітник, доцент
кафедри публічного управління та адміністрування
Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України

МІЖНАРОДНЕ ПРАВО ТА СТАНДАРТИ В СФЕРІ ПРАЦІ ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ ПРАВОВИХ МЕХАНІЗМІВ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ

Анотація. В статті розглянуто правовий аспект формування та реалізації державної політики зайнятості в умовах євроінтеграційних процесів України. Розглянуто міжнародне законодавство, що визначає базові права людини на працю. Акцентовано увагу на необхідності перегляду застарілих правових норм та окремих положень міжнародно-правових актів у сфері зайнятості населення, їх адаптації до сучасних умов та розвитку глобального ринку праці. Зазначено, що модернізація системи державної політики зайнятості потребує подальшого вдосконалення методологічних засад і внесення змін до чинного законодавства в сфері праці яке повинно максимально враховувати міжнародний досвід, виражений у міжнародно-правових актах. Розглянуто місце та роль міжнародної організації праці (МОП) в системі формування міжнародного права в таких напрямках як: зайнятість, умови праці, соціальне забезпечення та основні права людини і управління працею, які реалізуються в міжнародних конвенціях і рекомендаціях. Акцентовано увагу щодо реалізації в Україні програм МОП таких як: Програма Гідної праці, оцінка функціонування державної служби зайнятості та інших проектів. Визначено низку ключових конвенцій МОП, які ще не ратифіковані Україною в таких важливих напрямках як: сприяння зайнятості й захист від безробіття, про організацію служби зайнятості, безпеці та гігієні праці. Окремо виділено такий блок міжнародного права як: міграція населення та правовий захист мігрантів. Визначено, що міждержавна та внутрішньодержавна практика управління міграційними процесами, гострота, масштаби та специфіка сучасної міжнародної міграції потребують конкретизації низки загальних та розроблення нових міжнародно-правових норм, враховуючи існування чисельних прогалини як в міжнародному праві так і в законодавствах національних держав. Проаналізовано вітчизняну нормативно-правову базу в сфері праці та зайнятості населення, акцентовано увагу на необхідність подальших кроків в частині удосконалення правових механізмів, спрямованих на покращення ситуації в сфері зайнятості та соціального захисту працюючого населення в умовах глобалізації. На основі проведеного аналізу окреслено напрями, спрямовані на формування ефективної системи правового регулювання вітчизняного ринку праці, яка б враховувала як переваги так і загрози впливу глобалізаційних процесів на його розвиток.

Ключові слова: міжнародне право, нормативно-правове забезпечення, право на працю, конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці, державна політика, зайнятість.

Постановка проблеми. Право на працю визнається одним з базових прав людини, що має соціально-економічний характер, як таке, що забезпечує здобуття людиною джерел існування, не лише для себе, а й для членів своєї родини, а також дозволяє реалізувати свій власний трудовий потенціал.

В питаннях зайнятості населення та її державного регулювання, актуальність даного питання обумовлюється впливом, який ця сфера чинить на соціально-економіки розвиток країни, обумовлюючи підвищення рівня та якості життя громадян шляхом належного забезпечення реалізованості права на працю та законних інтересів, пов'язаних з цим.

Сучасна нормативно-правова база в сфері праці та зайнятості повинно максимально враховувати міжнародний досвід, виражений у міжнародно-правових актах. Так, у ст. 9 Конституції України зазначається, що міжнародні договори, згода на які надана Верховною Радою України є частиною національного законодавства. Пріоритет міжнародних правових норм у сфері праці та зайнятості перед нормами вітчизняного законодавства закріплено у ст. 8-1 Кодексу законів про працю України [1; 2].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми міжнародно-правового регулювання сфери людської праці та зайнятості досліджуються в наукових працях таких вітчизняних науковців, як Н.Б. Болотіна, О.Ю. Білоус, І.Ф. Гнибіденко, О.А. Грішнова, С.П. Калініна, В.Л. Міненко, Н.В. Савченко, Н.О. Серьогіна, В.В. Жернаков, О.Ю. Погребняк та ін. Проте сучасні умови розвитку національного ринків праці в умовах впливу глобалізаційних процесів та пов'язана з ними трансформація соціально-трудова відносин потребує пошуку ефективних правових механізмів їх врегулювання, що обумовлює актуальність статті.

Мета статті – проаналізувати міжнародне законодавство, що визначає базові права людини на працю і зайнятість та визначити пріоритетні напрями в частині приведення та адаптації національного законодавства до міжнародних правових норм в цій сфері в умовах євроінтеграційних процесів України.

Виклад основного матеріалу. В Україні на сьогодні існує потреба у перегляді застарілих правових норм та окремих положень міжнародно-правових актів у сфері зайнятості населення, їх адаптації до сучасних умов, посилення уваги до реалізації міжнародних трудових норм є досить актуальними через необхідність захисту національної економіки та ринку праці від впливу глобальних криз.

Низькою міжнародних нормативно-правових актів, а саме: Загальною декларацією прав людини (ООН, 1948 р.), якою проголошено право на працю і захист від безробіття, а також підтвержене Міжнародним Пактом про економічні, соціальні

та культурні права (ООН, 1966 р.) та Конвенціями та Рекомендаціями МОП, права людини на працю врегульовано. Важливо зазначити, що більшість міжнародних нормативно-правових актів ратифіковано Україною. Право людини на працю врегульовано в системі правової бази Європейського Союзу: Європейська соціальна хартія (переглянутою) (Рада Європи, 1961 р., 1996 р.), Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (Рада Європи, 1950 р.). Зазначені документи ратифіковано Україною, тому їх вплив на вітчизняну сферу прикладання праці є визначальним. Так, у ст. 6 Міжнародного Пакту про економічні, соціальні та культурні права зазначається, що право людини на працю передбачає можливість заробляти собі на життя працюю, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується (ст. 6), а заходи, яких повинні вжити держави-учасниці цього Пакту з метою повної реалізації цього права, включають програми професійно-технічного навчання і підготовки, шляхи і методи досягнення продуктивної зайнятості в умовах, що гарантують основні політичні і економічні свободи людини. У ст. 1 Європейської соціальної хартії (переглянутої) зазначено, що кожен повинен мати можливість заробляти собі на життя шляхом вільного вибору професії [3, с. 96-97].

Серед основних джерел міжнародного правового регулювання соціально-трудова відносин слід віднести акти Міжнародної організації праці (далі – МОП). Організація є спеціалізованою установою ООН та здійснює широку нормотворчу діяльність і співпрацю з державами-членами ООН.

Важливо акцентувати увагу на те, що МОП стала першою установою ООН, яка об'єднала представників уряду, організацій роботодавців та працівників (профспілок). Така система формування спільної політики на засадах трипартизму сприяє прийняттю узгоджених рішень в сфері праці та зайнятості. Представники уряду, роботодавців і працівників, як соціальні партнери, мають однакове право голосу у формуванні політики у сфері зайнятості та розробленні програм діяльності МОП. Функціонування організації на принципах трипартизму є унікальним і стосується лише МОП.

Згідно зі Статутом МОП, одним із головних напрямів діяльності цієї організації є нормотворчість, тобто прийняття міжнародних трудових норм. Частиною першою ст. 19 Статуту передбачено, що якщо Конференція висловлюється за прийняття пропозиції із будь-якого пункту порядку денного, вона вирішує, потрібно надати цим пропозиціям форму: міжнародної конвенції чи рекомендації, якщо питання, що обговорюється, або будь-який його аспект не дає змоги прийняти по ньому в цей момент рішення у формі конвенції [4].

До основних напрямів діяльності МОП відносяться такі питання: зайнятість і безробіття; професійна підготовка та перепідготовка кадрів; права людини; удосконалення управління та розвитку підприємств; умови безпеки та гігієни праці; заробітна плата; соціальне забезпечення; соціальний захист; МОП і соціальні інститути, погляд у майбутнє та проблемі положення.

Головні стратегічні цілі МОН такі: розвиток і реалізація норм і принципів у сфері праці; створення більш широких можливостей для жінок і чоловіків щодо забезпечення гідної зайнятості; розширення охоплення й підвищення ефективності соціального захисту для всіх учасників трудових відносин; зміцнення тристоронньої структури й підтримка соціального діалогу між учасниками трудових відносин. До функцій МОП належать такі: нормативна діяльність; технічне співробітництво; підготовка досліджень і публікацій.

У Декларації основоположних принципів і прав у сфері праці від 18 червня 1998 р. підкреслюється, що всі країни-члени мають зобов'язання, що впливають уже із самого факту їх членства в Організації, дотримуватися, сприяти застосуванню то добросовісно втілювати в життя відповідно до Статуту принципи, які стосуються основоположних прав незалежно від того, були ратифіковані відповідні конвенції чи ні, а саме: 1) свободи об'єднання та реального визнання права на ведення колективних переговорів; 2) скасування всіх форм примусової чи обов'язкової праці; 3) реальної заборони дитячої праці; 4) недопущення дискримінації у сфері праці й занять [5].

Нормативно-правова діяльність МОП полягає в розробці міжнародних конвенцій і рекомендацій щодо умов праці, зайнятості, соціального забезпечення та основних прав людини й управління працею. Розробка нормативів є головним напрямом діяльності МОП. Держава-член зобов'язана регулярно надсилати до Організації звіти про виконання Конвенцій, а також інформацію щодо відповідності національного законодавства нормативам МОП. Серед Конвенцій важливе місце посідають питання заробітної плати, тривалості робочого дня, соціального страхування, відпусток, що оплачуються, служби найму робочої сили, робітничої інспекції. Конвенції й рекомендації МОП складають "Міжнародний трудовий кодекс", що є основою регулювання соціально-трудова відносин у країнах-членах.

На сьогодні МОП ухвалено більше 350 конвенцій і рекомендацій, що регламентують різні аспекти переміщення, працевлаштування, соціального захисту різних категорій працюючих, включаючи міжнародних мігрантів. Документи МОП мають рекомендаційний характер, але їх виконання стає для держави обов'язковим у разі приєднання до тієї або іншої конвенції. МОП реалізує більше тисячі різноманітних програм у різних країнах світу, які спрямовані на дотримання прав громадян на гідну працю, зниження рівня безробіття, реформування національних законодавств, покращення системи соціально-трудова відносин, проблеми трудової міграції, забезпечення працевлаштування молоді, безпечні умови праці, вирішення чи уникнення трудових спорів, розвиток організацій роботодавців та профспілок тощо. Конвенціями МОП охоплено практично всі аспекти соціально-трудова відносин [3, с. 99].

В цілому конвенції та рекомендації МОП утворюють Міжнародний кодекс праці, який містить XIII розділів: розділ I "Основні права людини"; розділ II "Зайнятість"; розділ III "Соціальна політика"; розділ IV "Регулювання питань праці"; розділ V "Колективні трудові відносини"; розділ VI "Умови праці"; розділ VII "Соціальне забезпечення"; розділ VIII "Праця жінок"; розділ IX "Праця дітей і підлітків";

розділ X "Літні працівники"; розділ XI "Працівники-мігранти"; розділ XII "Працівники корінного населення"; розділ XIII "Окремі категорії працівників".

Закріплені МОП міжнародні норми в сфері прикладання праці визначають мінімальні стандарти і зобов'язання та створюють передумови для забезпечення соціальних гарантій всіх працюючих осіб, незалежно від того, на території якої країни вони працюють.

Зазначені принципи і права виразилися та розвинулися у формі конкретних прав і зобов'язань у трьох деклараціях (Філадельфійській 1948 р. і Женевських 1998 і 2008 рр.) і наступних 8 конвенціях, які визнані фундаментальними як у самій Організації, так і за її межами. Конвенція № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р., Конвенція № 98 про застосування принципів права на організацію та ведення колективних переговорів 1949 р., Конвенція № 29 про примусову чи обов'язкову працю 1930 р.; Конвенція № 105 про скасування примусової праці 1957 р.; Конвенція № 111 про дискримінацію у сфері праці та занять 1958 р.; Конвенція № 138 про мінімальний вік для прийняття на роботу 1973 р.; Конвенція № 182 про ліквідацію найгірших форм дитячої праці 1999 р. [6].

Слід зазначити, що Україною ратифіковано понад 60 конвенцій МОП. Протягом останнього часу країною ратифіковано низку важливих конвенцій МОП у сфері безпеки й гігієни праці. Конвенцію № 81 про інспекцію у промисловості й торгівлі 1947 р., Конвенцію № 129 про інспекцію у сільському господарстві 1969 р., Конвенцію № 161 про служби гігієни праці 1985 р., Конвенцію № 139 про боротьбу з небезпекою, спричинюваною канцерогенними речовинами й агентами у виробничих умовах, та заходи профілактики 1974 р., Конвенцію № 184 про безпеку та гігієну праці в шахтах 1995 р., Конвенцію № 184 про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві 2001 р. Важлива також зазначити, що Україною ратифіковано одну з двох ключових конвенцій, що стосуються принципів формування державної політики у сфері охорони праці, – Конвенцію № 155 про безпеку

та гігієну праці й виробниче середовище 1981 р. [7].

Більшість конвенцій МОП, що ратифіковані Україною стали частиною національного законодавства, та стосуються політики зайнятості, трудового права і відносин у цій сфері, професійного навчання і профорієнтації та ін.

Важливо акцентувати увагу на Конвенцію про сприяння зайнятості та захист від безробіття (ухвалену Генеральною конференцією МОП 21 червня 1988 року, м. Женева) та Рекомендацію щодо сприяння зайнятості та захисту від безробіття (ухвалену Генеральною конференцією МОП 21 червня 1988 року, м. Женева) [8], положення яких стали важливими для подальшого формування системи національного законодавства в сфері зайнятості. У цих документах закріплені норми щодо сприяння державою повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості за допомогою різних засобів, у т. ч. професійної підготовки.

В умовах євроінтеграційних процесів України підсилюються її державні зобов'язання щодо забезпечення виконання вимог міжнародних стандартів соціальної захисту. Разом з тим, вимагають більш детального вивчення особливості міжнародно-правового регулювання відносин у сфері зайнятості в умовах сучасного глобального економічного та інформаційного простору та його впливу на національний ринок праці.

В контексті проблематики статті, варто акцентувати увагу на наступних вимогах Конвенції про політику в галузі зайнятості (прийнятої 17 червня 1964 року, м. Женева) та відповідної Рекомендації щодо політики в галузі зайнятості: "... ця політика має на меті забезпечувати, щоб: була робота для всіх, хто готовий стати до роботи і шукає роботу; ... була свобода вибору зайнятості й найширші можливості для кожного працівника здобути підготовку та використовувати свої навички й здібності для виконання роботи, до якої він придатний, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних поглядів, іноземного походження чи соціального походження" [9, 10].

Конвенція № 150 про адміністрацію праці: роль, функції та організація

(прийнята 26 червня 1978 року, м. Женева), визначає основні засади діяльності органів державної влади щодо реалізації національних політик у галузі праці. Так, відповідно до цієї конвенції, система адміністрації праці охоплює всі органи державного управління, які відповідають за адміністрацію праці та (або) займаються цими питаннями, незалежно від того, чи це управління міністерств, державні інститути, у тому числі регіональні або місцеві представництва, чи будь-яка форма децентралізованої адміністрації, та будь-яку організаційну структуру для координації діяльності таких органів і проведення консультацій з роботодавцями, працівниками та їхніми організаціями, а також їхньої участі в роботі цих органів. Конвенція № 142 про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів (ухваленою Генеральною конференцією МОП 4 червня 1975 року, м. Женева) і відповідною Рекомендацією щодо професійної орієнтації і професійної підготовки в галузі розвитку людських ресурсів (ухваленою Генеральною конференцією МОП 4 червня 1975 року, м. Женева) передбачає поступове розширення усіма державами-членами МОП, які ратифікували Конвенцію, своїх програм профорієнтації та професійної підготовки, пристосування їх до потреб молоді та дорослих, забезпечення можливості професійного навчання протягом усього життя. Зазначена конвенція ратифікована Україною ще у 1979 році, проте в сучасних умовах розвитку національного ринку праці в умовах впливу на нього глобалізації, існує значна потреба в підвищенні якості вітчизняної робочої сили, що актуалізує питання удосконалення правових механізмів державної політики зайнятості [11].

Важливо акцентувати увагу на Конвенції № 88 "Про організацію служби зайнятості" (1948 р.), в якій зазначається, що держава забезпечує утримання служби зайнятості, послуги якої є безкоштовними. Основним обов'язком служби зайнятості визначено забезпечення можливої організації ринку зайнятості в якості невід'ємної частини національної програми досягнення і підтримання повної зайнятості, розвитку і

використання продуктивних сил. Проте на сьогоднішній час, в системі національного законодавства щодо можливості її ратифікації, значна кількість положень Конвенції МОП № 88 та Рекомендації МОП № 83 про організацію служби зайнятості не враховано законодавством України, зокрема з питань правового статусу державної служби зайнятості та її працівників, фінансування діяльності державної служби зайнятості, з питань пов'язаних з адмініструванням послуг загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, здійсненням заходів щодо сприяння переміщенню (тимчасовому переведенню) робочої сили з одних регіонів країни в інші, визначенням перспективної (прогнозної) потреби у робочій силі та складенням балансу робочої сили на повному ринку праці, ратифікація Україною цієї Конвенції до приведення положень національного законодавства у відповідність з її положеннями є неможливою [3, с. 103].

Для визначення напрямків регулювання ринку робочої сили та розробки ефективної системи прогнозування ринку праці, особливе значення має Конвенція № 160 "Про статистику праці" (1985 р.), відповідно до якої держава має регулярно складати аналітичні дані за такими напрямками: економічно активне населення, зайнятість, безробіття; структура і розподіл економічно активного населення; вартість робочої сили. Зазначені аналітичні дані утворюють підґрунтя реалізації Конвенції № 168 "Про сприяння зайнятості і захист від безробіття" (1988 р.), відповідно до якої держава прагне, щоб методи надання допомоги стимулювали працівників шукати зайнятість, а підприємців – забезпечувати продуктивну зайнятість найманих працівників [11].

Проте на сьогоднішній час Україною ще не ратифіковано низку ключових конвенцій МОП, зокрема Конвенцію № 168 про сприяння зайнятості й захист від безробіття 1988 р., Конвенцію № 186 про основи, які сприяють безпеці та гігієні праці, 2006 р. та деякі інші конвенції.

Одним з елементів співпраці з МОП є Програма гідної праці для України. Так, остання (чинна) програма визначає прі-

оритети вирішення проблем зайнятості в Україні з урахуванням соціально-економічного контексту та з огляду на підписану угоду про політичну і економічну асоціацію з Європейським Союзом. До того ж, "... довготривалі структурні проблеми України, такі як слабке економічне зростання і низькі темпи створення робочих місць, заборгованість із заробітної плати, велика частка неформальної економіки та неформальної зайнятості, слабке управління ринком праці та обтяжливе регулювання, ускладнилися новими викликами, що наразі постали перед Україною після докорінних політичних змін, анексії Криму та дестабілізації ситуації у Донецькій та Луганській областях" – зазначено у Програмі [12].

Програма Гідної праці спрямована на просування гідної праці і як ключового компонента політики розвитку, і як цілі національної політики урядів і соціальних партнерів та є системою середньострокового планування, що спрямовує роботу МОП у країні відповідно до пріоритетів і завдань, погоджених із тресторонніми партнерами МОП. Серед пріоритетів Програми, слід виділити такі: сприяння ефективному соціальному діалогу, у т.ч. посилення спроможності соціальних партнерів та інституцій соціального діалогу; покращення соціального захисту умов праці; посилення впливу інвестицій на створення робочих місць тощо.

Протягом останніх років МОП демонструє зацікавленість в посиленні інституційної спроможності реалізації державної політики зайнятості в Україні. Серед багатьох проектів МОП в сфері зайнятості, які реалізовані в Україні слід виділити оцінку функціонування державної служби зайнятості. Оцінка здійснювалася за вісьмома компонентами: юридичний статус служби, збір і використання адміністративних даних, структурна і функціональна моделі служби, професійна орієнтація, активні і пасивні програми на ринку праці, інформаційно-комунікаційні технології, партнерства і угоди про співпрацю. Окрім аналізу документів і статистичних даних, роботи фокус-групи, співбесіди із зацікавленими сторонами, SWOT-аналізу кожного компонента, оцінювання передбачало

порівняльний аналіз шляхом зіставлення з вибраними європейськими службами зайнятості.

Так, проведений аналіз діяльності державної інституції зайнятості виявив наступне: у порівнянні зі службами зайнятості інших країн, Державна служба зайнятості України, з урахуванням її загального навантаження, має помірну чисельність персоналу, але відносно малий бюджет; недостатнім визнано фінансування активної політики на ринку праці, в порівнянні з іншими країнами; встановлено необхідність підвищення ролі служби зайнятості в зменшенні масштабів неформальної зайнятості та в прогнозуванні ринку праці для більш ефективного узгодження пропозиції кваліфікованих кадрів з попитом на них. Серед пропозицій, які спрямовані удосконалення функціонування системи державної служби зайнятості фахівцями МОП визначено такі: збільшення бюджету на активні заходи на ринку праці; збільшення чисельності працівників, які виконують завдання з аналізу та прогнозування ринку праці; стратегічне планування, моніторинг та оцінювання; розробку системи оцінки ефективності підрозділів і програм; посилення акценту на інформації про ринок праці – аналіз поточної ситуації та тенденцій розвитку ринку праці мають бути інтегровані в процес стратегічного планування; підвищення уваги до категорій населення, яких складно працевлаштувати, в т. ч. за допомогою партнерства з зацікавленими сторонами на місцевому рівні; розвиток партнерства в сфері професійної орієнтації та консультування з іншими суб'єктами, такими як установи сфери освіти, соціальні служби, неурядові організації, приватний сектор; впровадження окремої системи управління ефективністю активної політики на ринку праці і т. ін. [13].

Окремою, але досить важливою сферою міжнародного права, на нашу думку, слід виділити міграцію. Важливість цього напряму обумовлено значним зростанням обсягів міжнародної міграції населення. Характерною рисою сучасної світової міграційної політики у сфері регулювання міждержавного руху населення є дотримання принципу пріоритетності державної

імміграційної політики. Розвинені країни створили систему імміграційного захисту власних кордонів, що дозволяє регулювати зовнішні міграційні потоки за принципом корисності для держави і захисту внутрішнього ринку праці. В результаті чого розрив між прийнятими ООН міжнародно-правовими нормами, що стосуються міграції, та політикою держав звужується надзвичайно повільними темпами. Під час зростання масштабів міждержавних зв'язків у сфері міграції зберігаються розбіжності в законодавстві майже всіх країн, залучених до світового міграційного процесу. Показовим прикладом у цих відносинах є Міжнародна конвенція про захист прав трудящих-мігрантів та членів їхніх сімей, яка набула чинності у 2003 році [14].

На сьогодні регулювання міграції на будь-якому рівні – глобальному, регіональному або національному – представляє собою стільки ж широке, скільки повне прогалин правове поле. Дисбаланс інтересів, який складається в цих умовах, неминуче стає гальмом, який ускладнює перспективи глобального розвитку.

В той же час, міжнародне право спирається на фундаментальні принципи Статуту ООН, які стверджують пріоритети дотримання прав людини, переваги та цінності людської особистості, рівність чоловіків та жінок, великих і малих націй. Іншими словами міжнародно-правові норми і стандарти, які розроблено ООН та стосуються регулювання міграції, представляють собою систему орієнтирів, просування до яких повинно сприяти всеосяжній гуманізації міжнародних відносин. Загальна та обов'язкова для всіх держав-членів ООН антидискримінаційна норма міжнародного права [15], яка стверджує необхідність поваги до прав та основоположних свобод людини для всіх, без поділу на раси, стать, мови та релігії (ч. 3, Статті 1 Статуту ООН), не може бути реалізована в повному обсязі в умовах переважаючого не тільки в політичному, а й у суспільному середовищі визнання практичної необхідності та неминучості обмеження прав і свобод людини, який не є громадянином тієї чи іншої держави.

Міждержавна та внутрішньодержавна практика управління міграційними проце-

сами доводить, що гострота, масштаби та специфіка сучасної міжнародної міграції потребують конкретизації низки загальних та розроблення нових міжнародно-правових норм, враховуючи існування чисельних прогалини як в міжнародному праві так і в законодавствах національних держав. У якості прикладів, варто згадати існування проблемних питань, в таких напрямках як: возз'єднання сімей мігрантів, неврегулювання процедури рятування мігрантів на морі, визначення статусу осіб із подвійним громадянством, правового забезпечення процесу інтеграції іммігрантів, відсутність в міжнародному правовому полі таких категорій як "насильницька" або "недобровільна" міграція та ін. [16].

Для України забезпечення комплексного характеру регулювання національного ринку праці має здійснюватись за такими концептуальними напрямками: гідна праця; міжнародне співробітництво в сфері міграції робочої сили; глобальна інформаційна база; управління міграцією робочої сили; захист працівників-мігрантів; запобігання зловживанням у сфері міграції; соціальна інтеграція і участь у суспільному житті, які мають бути доповнені такими напрямками: міграція і економічний розвиток; сприяння організованій міграції робочої сили; ліцензування діяльності служб із найму і зайнятості працівників-мігрантів.

Висновки і пропозиції. Таким чином, в основу політики правового регулювання національного ринку праці має бути покладене дотримання міжнародних норм захисту прав працівників. З точки зору впливу на механізми формування державної політики зайнятості в Україні, міжнародне право, конвенції та рекомендації МОП є діючим інструментарієм приведення національного законодавства у відповідність до міжнародних норм та стандартів.

Ситуації в сфері зайнятості населення в системі вітчизняного ринку праці вимагає посилення гнучкості правового регулювання трудових відносин, постановки та вирішення завдань комплексної політики з дотриманням основних принципів забезпечення гідної праці. Сучасні тенденції, які спостерігаються в системі національного ринку праці потребують перегляду та

зміни підходів у комплексному вирішенні завдань формування та реалізації державної політики зайнятості.

Список використаної літератури:

1. Конституція України : прийнята на V сес. Верхов. Ради України 28 черв. 1996 р. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>
2. Кодекс законів про працю від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50.
3. Боков О.В. Модернізація державної політики зайнятості в умовах глобалізації: монографія. Київ, 2020. 352 с.
4. Статут Міжнародної організації праці. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919–1964. Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. Т. I. 1999. 776 с.
5. Декларація МОП основних принципів і прав у сфері праці від 18 червня 1998 р. / Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. Т. II. 1999. С. 1529–1532.
6. Міжнародні організації. 3-тє вид. перероб. та доп. / за ред. Ю. Козака, В. Ковалевського, Н. Логвинової. Київ : Центр учб. л-ри, 2011. 344 с.
7. Погребняк О. Співвідношення актів Міжнародної організації праці з актами законодавства про працю України. *Право*. 2016. № 3 (53). С. 43–46.
8. International Labour Organization (ILO). Employment opportunities. URL: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/employment-opportunities/lang--n/index.htm>
9. Конвенція про політику в галузі зайнятості № 122. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_062
10. Рекомендація щодо політики в галузі зайнятості. № 122. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_246
11. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці : у 2 т. Женева. Міжнар. бюро праці, 1999. Т. I, Т. II. 1560 с.
12. Програма гідної праці МОП для України на 2016-2019 рр. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_470684.pdf
13. Проект ПРООН і МОП щодо реформування Державної служби зайнятості. URL: <http://fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/virobnicha-politika-ta-kolektivno-dogovirne-regulyuvannya/11447-proekt-proon-i-mop-shchodo-reformuvannya-derzhavnojisluzhbi-zajnyatosti>
14. Статут Організації Об'єднаних Націй і Статут Міжнародного Суду. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_010#Text
15. Міжнародна конвенція про захист прав всіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_203#Text
16. Боков О.В. Міжнародні правові норми у сфері міграції як основа гуманізації міждержавних відносин. *Форум прямої демократії* : матеріали III Всеукр. наук.-практ. конф. за міжнар. участю 7 груд. 2020 року / за заг. ред. Р. Войтович, П. Ворони, М. Лахижі. Київ : ІПК ДСЗУ, 2020. С. 58–61.

Bokov A. International law and standards in the field of labor as a factor in the development of legal mechanisms of the state employment policy system

Abstract. The article considers the legal aspect of the formation and implementation of state employment policy in the context of Ukraine's European integration processes. International legislation defining basic human rights to work is considered. Emphasis is placed on the need to revise outdated legal norms and certain provisions of international legal acts in the field of employment, their adaptation to modern conditions and the development of the global labor market. It is noted that the modernization of the state employment policy requires further improvement of methodological principles and amendments to existing legislation in the field of labor, which should take into account the international experience expressed in international legal acts. The place and role of the International Labor Organization (ILO) in the system of formation of international law in such areas as: employment, working conditions, social security and basic human rights and labor management, which are implemented in international conventions and recommendations. The place and role of the International Labor Organization (ILO) in the system of formation of international law in such areas as: employment, working conditions, social security and basic human rights and labor management, which are implemented in international conventions and recommendations. Emphasis is placed on the implementation of ILO programs in Ukraine, such as:

Decent Work Program, assessment of the functioning of the state employment service and other projects. A number of key ILO conventions have been identified that have not yet been ratified by Ukraine in such important areas as: promotion of employment and protection against unemployment, on the organization of employment, safety and health. Such a block of international law as: migration of the population and legal protection of migrants is singled out. It is determined that the interstate and domestic practice of migration management, the severity, scale and specificity of modern international migration require the specification of a number of general and the development of new international law, given the existence of numerical gaps in both international law and the laws of nation states. The domestic legal framework in the field of labor and employment is analyzed and emphasis is placed on the need for further steps to improve legal mechanisms aimed at improving the situation in the field of employment and social protection of the working population in the context of globalization. Based on the analysis, the directions aimed at the formation of an effective system of legal regulation of the domestic labor market, which would take into account both the benefits and threats of the impact of globalization processes on its development.

***Key words:** international law, regulatory support, the right to work, conventions and recommendations of the International Labor Organization, public policy, employment.*