

Харкевич О.О.*аспірант кафедри трудового права та
права соціального забезпечення
Навчально-наукового інституту права
Київського національного*

РОЗВИТОК МІЖНАРОДНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ: ЕТАПИ ТА ОСОБЛИВОСТІ

У статті розглянуто етапи та особливості розвитку міжнародного регулювання праці. Класова боротьба, масові невдоволення умовами праці, зростання чисельності населення, поява нових економічних і політичних об'єднань держав, масштабний розвиток промисловості й відповідно залучення великої кількості робочої сили, професійні захворювання і виробничий травматизм, необхідність перегляду вектора співпраці між державами, а також загальний технічний процес, – це ті передумови, які сприяли виникненню міжнародного регулювання праці та його подальшому розвитку. Цей процес відбувся не одразу, йому передував тривалий перебіг подій. Виокремлено наступні етапи, які визначають становлення та подальший розвиток міжнародного регулювання праці: перший етап (друга половина XVIII – початок XIX століття) – формування ідей міжнародного регулювання праці під впливом промислової революції, що спричинило перші спроби уніфікації трудових норм; другий етап (друга половина XIX – початок XX століття) – активізація міжнародної співпраці, створення перших міжнародних організацій та укладення угод, спрямованих на регулювання праці; третій етап (1919–1939) – заснування Міжнародної організації праці та прийняття перших актів, які торкалися ключових складових сфери праці; четвертий етап (1945–1990-ті роки) – зміщення після Другої світової війни акценту на розширення сфери регулювання та адаптацію міжнародних стандартів до нових тенденцій, зокрема активізація нормотворчої діяльності МОП, посилення співпраці МОП з ЄС, зміцнення соціальних стандартів, а також розвиток політики зайнятості в умовах змін у світовій економіці; п'ятий етап (кінець XX – початок XXI століття) – період, що характеризується подоланням наслідків глобальної економічної кризи 2007 року, впровадженням гнучких моделей безпеки, реформ у сфері освіти та зайнятості, а також зосередженням на гідній праці, боротьбі з дискримінацією та соціальному захисті в умовах глобалізації та цифрової економіки.

Ключові слова: міжнародне регулювання праці, міжнародне трудове право, трудові правовідносини, трудове право, Міжнародна організація праці, Європейський Союз.

The article examines the stages and features of the development of international labour regulation. Class struggle, mass dissatisfaction with working conditions, population growth, the emergence of new economic and political associations of states, large-scale industrial development, and consequently, the involvement of a large workforce, the rise of occupational diseases and industrial injuries, the need to reassess the cooperation vector between states, and the general technical process – these are the preconditions that contributed to the emergence of international labour regulation and its further development. This process did not happen at once;

it was preceded by a long course of events. The following stages, which define the formation and further development of international labour regulation, have been identified: the first stage (second half of the 18th century – early 19th century) – the formation of ideas on international labour regulation under the influence of the industrial revolution, which led to the first attempts to unify labour standards; the second stage (second half of the 19th century – early 20th century) – the expansion of international cooperation, the establishment of the first international organizations, and the conclusion of treaties aimed at labour regulation; the third stage (1919 - 1939) – the establishment of the International Labour Organization (ILO) and the adoption of the first instruments addressing key issues of the labour sphere; the fourth stage (1945–1990s) – the shift in focus after World War II toward expanding the scope of regulation and adapting international standards to new trends, particularly the intensification of the ILO's norm-setting activities, strengthening of cooperation between the ILO and the EU, reinforcement of social standards, and the development of employment policies in the context of changes in the global economy; the fifth stage (late 20th – early 21st century) – a period characterized by overcoming the consequences of the 2007 global economic crisis, the implementation of flexible security models, reforms in education and employment, as well as a focus on decent work, combating discrimination, and ensuring social protection amid globalization and the digital economy.

Keywords: *international labour regulation, international labour law, employment relationship, labour law, International Labour Organization, European Union.*

Постановка проблеми. Розвиток технологій, зростання населення світу, утворення економічних і політичних об'єднань держав – це ті чинники, що вже тривалий час спонукають міжнародну спільноту до вироблення єдиних і уніфікованих стандартів праці, які б враховували інтереси широкого кола учасників трудових правовідносин та забезпечували їх належний захист. Цей процес відбувся не одразу, йому передували тривалий перебіг подій. Варто зазначити, що його можна назвати завершеним і сьогодні, адже міжнародно-правове регулювання праці постійно еволюціонує та розвивається під впливом багатьох соціальних явищ.

Стан опрацювання проблематики. Питання розвитку міжнародного регулювання праці неодноразово привертало увагу українських дослідників. Так, вагомий внесок у розробку цієї теми зробили: В.М. Андріїв, Д.М. Величко, С.В. Венедіктов, Ю.В. Чижмарь. Деякі аспекти міжнародного регулювання праці вивчали: О. Дерій, О. А. Золотарьова, А. Крижевський, С.П. Савчук та ін.

Метою статті є дослідження етапів та особливостей розвитку міжнародного регулювання праці.

Виклад основного матеріалу. Незважаючи на те, що міжнародне трудове право сформувалося як самостійна галузь права лише наприкінці XIX сторіччя, підвалини для його виникнення були закладені саме в другій половині XVIII сторіччя. Як підкреслює С.В. Венедіктов, імпульсом для становлення ідей міжнародного трудового права, а також трудового права загалом, стала промислова революція. Вона охопила період XVIII–XIX століття і супроводжувалася переходом від традиційного ремісництва до фабричного виробництва, що змінило уявлення про організацію праці. Цей період характеризується появою та розвитком новітніх теоретичних ідей, присвячених необхідності уніфікованого правового регулювання відносин у сфері праці [1, с. 15-16]. Саме в цей час починає зароджуватися робітничий рух, а також починають з'являтися перші

масові протести працівників, незгодних з жахливими умовами праці того часу. Під тиском цих протестів уряди окремих (передусім промислово розвинених) держав поступово змушені були приймати відповідні законодавчі акти, що торкалися питань нормування робочого часу, праці дітей та жінок, забезпечення виробничої безпеки тощо. Ці історичні обставини слугували підставою для визначення захисної функції однією з пріоритетних у галузі трудового права [2, с. 96].

Вказаний історичний період характеризувався також розквітом теоретичних розробок відомих громадських діячів, присвячених узагальненому правовому регулюванню трудових відносин. Так, у 1818 році один із перших соціальних реформаторів британець Роберт Оуен публічно закликав до міжнародного співробітництва країн, наполягаючи на тому, що для подолання бідності трудящих необхідно поєднати зусилля всіх «освічених монархів», і запропонував використати свій власний успішний досвід у створенні комун промислових працівників. Британський промисловець Чарльз Хіндлі висунув ідею створення міжнародних трудових угод. Він був упевнений, що скорочення робочого часу можна легко компенсувати завдяки тим перевагам, які надає технічний прогрес, концентрація виробництва та майстерність працівників. Швейцарський промисловець Даніель Легран, який провів більшість свого життя у Франції, у 40-х роках XIX сторіччя звертався до керівників розвинених країн із пропозицією укласти міжнародні угоди у сфері праці, у яких він вбачав необхідні умови забезпечення майбутньої соціальної стабільності у світі [3, с. 29-30].

У другій половині XIX століття ідея міжнародно-правового регулювання праці активно обговорювалася на міжнародних з'їздах робітничих організацій Франції, Німеччини, Англії, Бельгії та інших країн. Однак конкретні кроки щодо підписання угоди про міжнародно-правове регулювання праці були зроблені лише в кінці XIX століття [4, с. 157]. Вирішальне значення для створення міжнародного трудового права мали проведені наприкінці XIX століття в Англії, Франції, Німеччині, Швейцарії та інших європейських державах соціальні реформи, спрямовані на поліпшення становища працівників. Саме уряд Швейцарії виступив з ініціативою проведення конференції, яка своїм основним завданням мала визначати формування міжнародного трудового законодавства. Цю ініціативу підтримав німецький кайзер Вільгельм II, який шукав підтримку і популярність серед робітничого руху. Він запропонував провести таку конференцію в Берліні, де вона, власне, і відбулася 8 лютого 1890 року. Ця конференція стала першим міжнародним зібранням з проблем міжнародного трудового права, її результатом стали резолюції щодо поліпшення умов праці у шахтах, встановлення вікових меж прийому на роботу, скорочення робочого дня для дітей, підлітків та жінок, встановлення неділі обов'язковим вихідним днем [5, с. 4-5].

Важливим кроком у розвитку міжнародного регулювання праці стало створення перших міжнародних організацій, що ознаменувало перехід від теоретичних дискусій до практичних кроків у сфері міждержавного регулювання трудових відносин [1, с. 15-16]. Уже в 1885 році була вперше висловлена думка про доцільність створення спеціального міжнародного бюро з питань праці. Проект уставу такого бюро було внесено групою депутатів з робітничого класу у французьку палату депутатів. У 1888 році вперше висловлюється думка про доцільність утворення особливого міжнародного товариства в галузі міжнародного нормування праці. У цей час з'являється і перше спеціальне теоретичне дослідження міжнародно-правової регламентації праці. Йдеться про велику

статтю щодо міжнародного захисту робітників, яка була надрукована професором Г. Адлером у німецькому журналі «Annalen der Deutschen Reichs» в 1888 році. Водночас на державному рівні перші офіційні кроки до реалізації ідеї міжнародно-правової регламентації праці вжив уряд Швейцарії в 1881 і в 1889 роках. Так, у 1881 році уряд Швейцарії звернувся до урядів шести європейських держав з питанням про можливість укладення міжнародних угод у галузі трудового права і отримав позитивну відповідь лише від Бельгії. У 1889 році швейцарський уряд знову виступив з ініціативою проведення міжнародної конференції та розіслав пропозиції 14 європейським державам, з яких лише Росія відповіла рішучою відмовою через кардинально різні умов праці, вісім держав прийняли пропозицію повністю або із застереженнями, Іспанія обмежилася повідомленням про отримання ноти, чотири держави, включаючи Німеччину, не дали жодної відповіді [4, с. 158]. Важливо відзначити, що саме Швейцарія наприкінці XIX – на початку XX століття була одним із ініціаторів прийняття міжнародного трудового законодавства та відіграла основну роль в ідейному русі, який привів до виникнення у 1919 році Міжнародної організації праці (МОП) [5, с. 5].

Своє продовження ідея міжнародно-правової регламентації праці знайшла на Цюрихському і Брюссельському конгресах 1897 року. Зокрема, на конгресі в Брюсселі було вироблено статут Міжнародної Асоціації з правового захисту трудящих (вживаються й інші назви: Міжнародна асоціація робітничого законодавства чи Міжнародна асоціація з питань трудового законодавства). Така організація офіційно була створена в Парижі на міжнародному конгресі по трудовому законодавству, проведеному під час всесвітньої виставки в 1900 році. 27 вересня 1901 було створено виконавчий орган Асоціації – Міжнародне бюро праці. Як офіційна міжнародна організація, вона користувалася підтримкою низки європейських країн. Метою Асоціації був періодичний огляд національного трудового законодавства, а також сприяння проведенню міжнародних конференцій з питань праці [6, с. 148].

До початку Першої світовою війною було укладено близько двох десятків двосторонніх угод між різними країнами, що регулювали питання працевлаштування іноземних робітників, їх соціального страхування і страхування від нещасних випадків [4, с. 158]. Однак війна суттєво загальмувала розвиток міжнародного регулювання праці. Лише після її завершення, у 1919 році, цей процес відновився з новою силою. Саме цього року за Версальським мирним договором, з метою забезпечення соціальної справедливості та розвитку міжнародних трудових прав людини, була заснована МОП як підрозділ Ліги Націй [1, с. 11]. Повага до прав людини, задовільні умови життя, можливості працевлаштування та економічна безпека є важливими елементами соціальної справедливості, а особливо гідні умови праці є однією з найважливіших основних цілей соціальної справедливості та МОП. Йдеться не лише про дотримання прав людини, а також про створення нових і кращих можливостей для працевлаштування, повагу та юридичний захист прав працівників, створення та розширення систем соціального забезпечення, сприяння соціальному діалогу між роботодавцями та профспілками. Реалізація цілей МОП знаходить своє відображення в різних механізмах – прийнятті міжнародних стандартів (основними з яких є конвенції та рекомендації), щорічних Міжнародних конференціях праці, допомозі відповідним державам у впровадженні програм гідної праці та ін.

Подальший розвиток міжнародного регулювання праці пов'язується з посиленням в середині XX століття ролі міжнародних організацій, а також наднаціональних економічних

і політичних об'єднань держав. Так, зокрема, значно активізувалася нормотворча діяльність МОП. Наведеною організацією приймаються численні акти, в тому числі й перші шість фундаментальних конвенцій: Конвенція про примусову чи обов'язкову працю № 29 від 1930 року, Конвенція про свободу асоціації та захист прав на організацію № 87 від 1948 року, Конвенція про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів № 98 від 1949 року, Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100 від 1951 року, Конвенція про скасування примусової праці № 105 від 1957 року, Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 від 1958 року.

У 1958 році розпочалася і співпраця між МОП та Європейським Союзом (ЄС), охоплюючи дедалі ширше коло питань, спрямованих на вирішення майбутнього праці та викликів, які воно створює для стабільності гідної праці та соціального захисту. Зауважимо, що у період становлення співпраці ЄС зосереджувався на своєму внутрішньому розвитку, тому встановлення робочих відносин з іншими міжнародними органами, такими як МОП, не було пріоритетом. Зважаючи на це, стосунки в ці перші роки були переважно неформальними, із спеціальними домовленостями та різними результатами. Протягом цього періоду, враховуючи свій більший досвід, МОП, як правило, брала на себе ініціативу щодо налагодження тісніших зв'язків між двома організаціями, наприклад, надаючи ЄС офіційний статус спостерігача на найважливіших засіданнях і заходах МОП. Це був період становлення відносин і важлива можливість для кожної організації почати розуміти одна одну та відчувати перші форми співпраці, але на цьому етапі без формальної спільної розробки конкретних політичних настанов. Мабуть, найважливішим проявом впливу МОП на політику інституцій ЄС стала Біла книга «Зростання, конкурентоспроможність і зайнятість. Виклики та шляхи вперед у 21 століття», розроблена під керівництвом тодішнього Президента Європейської Комісії Жака Делора в 1985 році. Біла книга підтримала та висвітлила в ЄС низку важливих концепцій, розроблених у співпраці з МОП, таких як сталий розвиток, активна роль держави в інвестиціях в інфраструктуру та в спільних дослідженнях і розробках на рівні ЄС [7].

Не можна оминати увагою ще одне міждержавне об'єднання – організацію, що об'єднує 38 найбільш розвинутих в промисловому відношенні держав різних континентів та має назву Організація економічної співпраці та розвитку (ОЕСР). Згідно із договором про заснування ОЕСР від 14 грудня 1960 року, головною задачею цієї організації є об'єднання зусиль різних держав для досягнення найбільш високого економічного росту та зайнятості, забезпечення підвищення життєвого рівня населення держав-учасниць ОЕСР при збереженні фінансової стабільності та сприяння таким чином розвитку світової економіки. Головним та найбільш відомим нормативним актом ОЕСР, що має відношення до праці та трудових відносин є Керівні принципи, що стосуються міжнародних інвестицій та багатонаціональних підприємств, які схвалені резолюцією Ради ОЕСР від 21 червня 1976 року. Також в рамках ОЕСР прийняті такі нормативні акти: Рекомендація щодо політики зайнятості як засобу забезпечення економічного росту 1964 року, Рекомендація про загальні принципи політики зайнятості та використання трудових ресурсів 1976 року, Декларація про соціальні аспекти технологічного розвитку 1986 року, Керівні принципи захисту прав людини при міжнародних переміщеннях механізованих даних про особу 1980 року [Помилка! Джерело посилання не знайдено.].

Сучасний етап розвитку міжнародного регулювання праці пов'язаний із подальшим

посиленням міжнародної співпраці в умовах глобалізації [1, с. 15-16]. Міжнародне трудове право, яке виникло як інструмент міжнародної охорони праці та захисту прав через спільні зусилля, у XXI столітті зберігає своє соціальне призначення. Воно продовжує регулювати міжнародні відносини за участю держав, міжнародних організацій та інших суб'єктів міжнародного права з метою охорони міжнародно-правовими засобами трудових прав людини. Для реалізації цих цілей суб'єкти міжнародного права укладають численні угоди в галузі праці й соціального забезпечення [6, с. 141]. Разом з тим, цей етап вказує нам на ту обставину, що міжнародне регулювання праці, незважаючи на те, що є вже досить усталеним явищем, перебуває в постійній динаміці [1, с. 16]. Сучасний технічний процес не стоїть на місці та ставить зовсім інші вимоги до трудової діяльності, яка все частіше не пов'язується з конкретним робочим середовищем (наприклад, виконуючись на відстані декількох тисяч кілометрів від роботодавця) та вимагає, з одного боку, значних технічних знань від виконавця, а з іншого – може бути взагалі замінена роботизованими механізмами [2, с. 100]. Знання, отримані в результаті пандемії COVID-19, і широка інтеграція нових інформаційних технологій сприяли появі більш гнучких умов працевлаштування, таких як дистанційна або надомна робота. Крім того, інтеграція нових технологій на робочому місці часто передбачає посилену комунікацію та співпрацю між працівниками та роботодавцями, що призводить до значних змін умов праці [9].

Однією з головних проблем є зростання нестабільності трудових відносин через поширення гіг-економіки та нестандартних форм зайнятості. Відсутність чітких правових гарантій для таких працівників ускладнює забезпечення рівного доступу до соціального захисту, пенсійного та медичного страхування.

Початок нового тисячоліття також слід вважати важливим етапом у співробітництві між ЄС і МОП. Обидві організації вирішили офіційно оформити свою співпрацю та забезпечити її стабільність і безперервність шляхом залучення найвищих представників, які допоможуть забезпечити ефективне прийняття рішень обома організаціями. У 2000-2001 роках було організовано декілька зустрічей між представниками ЄС та МОП. У 2000 році ЄС і МОП підписали угоду про співпрацю, яка встановлює основні принципи співпраці, щоб мати можливість швидко реагувати на зміни та виклики. Цей період є особливо плідним і продуктивним для співпраці між ЄС і МОП. Однак його перервала поява глобальної економічної та фінансової кризи 2007 року, яка змусила обидві організації переорієнтувати свої політичні програми. Водночас післякризовий період був в основному зосереджений на розробці та здійсненні значних зусиль для приборкання економічної та фінансової кризи та мінімізації соціальних витрат у вигляді безробіття та бідності. Обидві організації вважали кризу каталізатором для підтвердження ефективності спільної політичної позиції щодо сталого розвитку через заохочення гідної праці для якомога більшої кількості людей за допомогою ефективної моделі гнучкої безпеки, яку можна прийняти в усіх державах-членах ЄС. Це вимагало активних заходів щодо працевлаштування та реформованих систем освіти, щоб підвищити можливості працевлаштування, особливо молоді, і водночас забезпечити міцну мережу безпеки у формі ефективних систем підтримки пасивного доходу та соціального захисту для тих, хто відчуває періоди безробіття [7].

Висновки. З огляду на вищевикладене, хотілося б зазначити, що сучасне міжнародне регулювання праці є результатом тривалого історичного розвитку, який пройшов шлях від перших спроб уніфікації трудових норм до створення всеосяжної системи міжнародних

стандартів. Доцільно виділити наступні етапи, які визначають становлення та подальший розвиток міжнародного регулювання праці: перший етап (друга половина XVIII – початок XIX століття) – формування ідей міжнародного регулювання праці під впливом промислової революції, що спричинило перші спроби уніфікації трудових норм; другий етап (друга половина XIX – початок XX століття) – активізація міжнародної співпраці, створення перших міжнародних організацій та укладення угод, спрямованих на регулювання праці; третій етап (1919–1939) – заснування Міжнародної організації праці та прийняття перших актів, які торкалися ключових складових сфери праці; четвертий етап (1945–1990-ті роки) – зміщення після Другої світової війни акценту на розширення сфери регулювання та адаптацію міжнародних стандартів до нових тенденцій, зокрема активізація нормотворчої діяльності МОП, посилення співпраці МОП з ЄС, зміцнення соціальних стандартів, а також розвиток політики зайнятості в умовах змін у світовій економіці; п'ятий етап (кінець XX – початок XXI століття) – період, що характеризується подоланням наслідків глобальної економічної кризи 2007 року, впровадженням гнучких моделей безпеки, реформ у сфері освіти та зайнятості, а також зосередженням на гідній праці, боротьбі з дискримінацією та соціальному захисті в умовах глобалізації та цифрової економіки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Венедіктов С. В. Міжнародне та порівняльне трудове право: підручник. Київ: Д, 2023. 260 с.
2. Крижевський А., Дерій О. Становлення та розвиток міжнародних стандартів щодо правового регулювання праці. Часопис Київського університету права. 2019. №3. С. 154-161.
3. Венедіктов С.В., Спіцина Г.О. Трудове право в державах Європи: підручник. Київ: Ніка-Центр, 2017. 184 с.
4. Величко Д. М. Джерела міжнародно-правового регулювання праці: дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2008. 199 с.
5. Золотарьова О. А. Міжнародне трудове право: навчально-методичний посібник для студентів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти Одеського інституту МАУП. ОІ МАУП, 2021. 45 с.
6. Чижмарь Ю. В. Національне та міжнародне трудове право: теоретико-правові проблеми: монографія. Харків: Діса плюс, 2015. 472 с.
7. EU and ILO Shaping the Future of Work. URL: [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU\(2019\)638407](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU(2019)638407)
8. Чижмарь Ю. В. Національне та міжнародне трудове право: теоретико-правові проблеми: дис. д-ра юрид наук: 12.00.05. Київ, 2016. 471 с.
9. Syed R. F. Labor standards, labor policy, and compliance mechanism: a case study in Bangladesh. Labor History. 2023. Vol. 65(2). URL: <https://doi.org/10.1080/0023656X.2023.2272124>