

УДК 349.2

DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2195/2024/1.127-12>

Андрій ФІГОЛЬ, асп.

ORCID ID: 0009-0004-1752-1467

e-mail: figol.andriy@gmail.com

Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, Київ, Україна

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ АКТИВІВ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ

Вступ. Регулювання праці й захист прав працівників набувають усе більшої актуальності через стрімкий розвиток глобальної економіки та постійні зміни в соціальній сфері. Історично становлення міжнародного регулювання праці почалося як відповідь на дисбаланс сил між працівниками й роботодавцями у трудових відносинах. Зазначена проблематика зумовила потребу у створенні загальноприйнятих стандартів для забезпечення справедливих і гідних умов праці. Міжнародна організація праці є ключовим учасником у процесі формування таких стандартів, а також налагодження нормотворчості завдяки співпраці між урядами, організаціями роботодавців і працівників.

Методи. У процесі підготовки статті застосовано діалектичний, теоретичний, кількісний, компаративний та інші методи пізнання. За допомогою діалектичного методу було визначено динаміку та зміни, пов'язані зі становленням і розвитком активів Міжнародної організації праці. Завдяки теоретичному методу було проаналізовано припущення і теорії, пов'язані зі становленням міжнародного регулювання праці. Кількісний і компаративний методи дозволили проаналізувати діяльність, пов'язану з прийняттям стандартів Міжнародної організації праці, і визначити пріоритети в цій діяльності в різні історичні періоди. Зазначені методи було застосовано при підготовці дослідження, збиранні й аналізованні даних, їх інтерпретації та формуванні відповідних висновків.

Результати. Розвиток нормотворчої діяльності на міжнародному рівні бере початок задовго до створення Міжнародної організації праці в 1919 році. Якщо до моменту заснування цієї організації таке регулювання відбувалось спорадично й мало реактивний характер у відповідь на недовolenня, пов'язане з диспропорціями прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин того часу, то із заснування Міжнародної організації праці й регулярною роботою її органів з'явилась можливість системного врегулювання проблем, пов'язаних зі сферою праці. Нормотворча діяльність Міжнародної організації праці має комплексний характер, що дозволяє приймати новий міжнародний стандарт із врахуванням позицій усіх учасників соціального діалогу.

Висновки. Міжнародна організація праці є ключовою організацією, що відповідає за формування стандартів, спрямованих на забезпечення справедливих і гідних умов праці. Нормотворча діяльність є одним з основних завдань Міжнародної організації праці й завдяки ній відбувається системно. Відповідні рішення приймаються на основі консенсусу між урядами, організаціями роботодавців і профспілок. Етапи становлення та розвитку активів Міжнародної організації праці взаємопов'язані з глобальними викликами, що постають перед організацією та її членами, відповідно. Проведення щорічних сесій Міжнародної конференції праці дозволяє своєчасно реагувати на зміни світу праці не лише через прийняття нових, але й через перегляд чинних стандартів, що у зв'язку зі змінами світу праці втратили актуальність і застаріли. Прикладами такого реагування є робота над прийняттям нових стандартів, пов'язаних із поведінням із біологічними загрозами з урахуванням досвіду подолання пандемії COVID-19, гідною працею у платформній економіці й наставництвом на робочому місці. Історично процес нормотворчої діяльності можна поділити на п'ять етапів. Під час першого етапу (XIX – початок XX століття) відбувалось зародження міжнародного регулювання праці; другий характеризується безпосередньо заснуванням Міжнародної організації праці у 1919 році та її системною діяльністю до 1939 року; третій (1940–1945) був пов'язаний із Другою світовою війною; четвертий (1946–1999) визначається зосередженням уваги організації на прийнятті стандартів, що мали прямий вплив на критично важливі для повоєнного відновлення сектори економіки; п'ятий етап бере початок у 2000 році й триває дотепер.

Ключові слова: міжнародне регулювання праці, Міжнародна організація праці, трудові правовідносини, міжнародні трудові стандарти, конвенції, рекомендації, генеза міжнародного регулювання праці.

Вступ

Регулювання праці й захист прав працівників набувають усе більшої актуальності, особливо з огляду на стрімкий розвиток глобальної економіки та постійні зміни в соціальній сфері. Історично становлення міжнародного регулювання праці почалося як відповідь на дисбаланс сил між працівниками й роботодавцями у трудових відносинах. Зазначена проблематика зумовила потребу у створенні загальноприйнятих стандартів, покликаних забезпечити справедливі й гідні умови праці. Міжнародна організація праці (далі МОП) є ключовим учасником у процесі формування таких стандартів, а також налагодження нормотворчості завдяки співпраці між урядами, організаціями роботодавців і працівників.

Об'єктом дослідження є правові відносини, пов'язані зі становленням і розвитком активів МОП. Дослідження спрямоване на аналіз історичного контексту, етапів розвитку та впливу активів МОП на національні системи регулювання праці.

Мета та завдання дослідження полягають у проведеному історичному аналізі міжнародного регулювання праці та систематизації етапів розвитку активів МОП із

моменту заснування організації і дотепер, з одночасним визначенням пріоритетних напрямів діяльності організації та їх відображення у прийнятті відповідних активів МОП, виявленні сучасних тенденцій у прийнятті майбутніх стандартів МОП.

Методи

У процесі підготовки статті застосовано діалектичний, теоретичний, кількісний, компаративний та інші методи пізнання. За допомогою діалектичного методу було визначено динаміку та зміни, пов'язані зі становленням і розвитком активів МОП. Аналіз взаємозв'язків між різними етапами розвитку МОП і прийнятими актами дозволив зрозуміти динаміку розвитку міжнародного регулювання праці. Завдяки теоретичному методу було проаналізовано припущення та теорії, пов'язані зі становленням міжнародного регулювання праці. Кількісний і компаративний методи дозволили проаналізувати діяльність, пов'язану з прийняттям стандартів МОП, і визначити пріоритети в діяльності організації в різні історичні періоди. Зазначені методи було застосовано при підготовці дослідження, збиранні та аналізованні даних, їх інтерпретації та формуванні відповідних висновків. Алгоритм застосування цих

методів полягає у їх поєднанні для комплексного аналізу становлення та розвитку актів МОП.

Результати

Традиційно початок становлення та розвитку міжнародного регулювання праці прийнято співвідносити із заснуванням МОП і, відповідно, прийняттям нею перших міжнародних актів у сфері праці. Проте така позиція є не зовсім правильною. Як зазначає С. В. Венедіков, поштовхом для розвитку ідей міжнародного трудового права, як і трудового права загалом, стала промислова революція, яка тривала упродовж XVIII–XIX століть і для якої характерним був перехід від ремісництва до масового фабричного виробництва. Саме завдяки промисловій революції великій кількості людей стало легше отримувати роботу й, відповідно, забезпечувати себе та свою родину засобами для існування. Цьому сприяли передусім два фактори: а) поступовий відхід від певної залежності в пошуку роботи від торгово-ремісничих корпорацій; б) можливість працювати впродовж усього календарного року, а не лише під час певного (напр. сільськогосподарського) сезону (Венедіков, 2023, с. 7-8). На думку В. В. Жернакова, аналіз законодавства про промислово працю XIX століття свідчить, що саме в ньому почало формуватися законодавство про працю (Жернаков, 2020, с. 58).

Промислова революція як явище мала як позитивні, так і негативні аспекти. Безперечно, вона дозволила ефективніше залучати працівників до технологічних процесів і значно підвищила ефективність праці. Однак, з іншого боку, роботодавці того часу, маючи впливову позицію в суспільстві, прагнули використовувати механізми регулювання трудових відносин для збільшення кількості годин, відпрацьованих робітниками та, відповідно, своїх доходів. Наслідком цього було запровадження тривалих робочих змін (що подекуди могли досягати 16 годин на добу), нехтування часом, необхідним для відновлення та відпочинку працівників, ігнорування норм безпеки й гігієни праці, активне використання дитячої праці тощо. Усе це призводило до зростання виробничого травматизму й смертності на робочих місцях, передусім через брак навиків користування технологічним обладнанням і нерозуміння базових норм техніки безпеки.

Незважаючи на те, що перші ініціативи щодо врегулювання трудових відносин з'являлись ще на початку XIX століття, вони мали несистематизований характер і реалізовувалися передусім на національному рівні. Як приклад у цьому випадку доречно навести впорядкування у законодавстві Великої Британії відносин дитячої праці у XIX столітті. На той час у цій країні була поширена практика залучення дітей, яким навіть могло не виповнитися 10 років, до важкої праці у фабричній промисловості. У свою чергу, у 1802 році на рівні норм британського писаного права було узагальнено правила робочого розпорядку, що містили зокрема й окремі положення про захист праці дітей на фабриках. Згодом, у 1819 році, на законодавчому рівні була закріплена заборона залучати дітей у віці до 9 років до робіт на бавовняних комбінатах, а також визначалась максимальна тривалість робочої зміни для дітей віком до 16 років, що становила 12 годин на добу.

Протягом усього XIX століття ідеї регулювання трудових відносин у міжнародному вимірі все ще не отримали належного поширення, у тому числі й через високі темпи зростання прибутку у промисловців. Однак усе ж таки поступово у сфері праці почала з'являтися потреба в міжнародному представництві інтересів робітничого класу в перемовинах із промисловцями. Так, 1864 року

було утворено Перший інтернаціонал – міжнародну організацію працівників, яка визначала захист інтересів робітничого класу як одну із цілей свого існування. Фактично з моменту утворення цієї організації процес обговорення нормування праці прискорився. Адже, наприклад, уже в 1866 році на Першому міжнародному конгресі робітників було прийнято резолюцію про універсальне запровадження восьмигодинного робочого дня (Resolutions of the Congress of Geneva, 1866, p. 5).

На початку XX століття заклик до міжнародного регулювання сфери праці посилювався. У 1900 році в Базелі було створено Міжнародну асоціацію трудового законодавства – неурядову міжнародну організацію, що об'єднувала науковців, державних службовців і мала на меті сприяти діалогу про нормування та поліпшення умов праці. Як приклад нормотворчої діяльності Міжнародної асоціації трудового законодавства слід навести конференцію, яка відбулась 1906 року в Берні. Під час цієї конференції було ухвалено дві міжнародні конвенції: "Про заборону праці жінок у нічний час на всіх промислових підприємствах" і "Про заборону використання білого фосфору в сірниковому виробництві". Характеризуючи роль Міжнародної асоціації трудового законодавства у становленні й розвитку міжнародного регулювання праці, можна дійти висновку, що саме діяльність цієї організації заклала фундамент для утворення МОП у 1919 році. Едвард Фелан, генеральний директор МОП у 1941–1948 роках, із цього приводу доречно наголошував, що історію МОП у певному сенсі можна простежити, починаючи з Бернської конвенції 1906 року про заборону використання білого фосфору (E. Phelan and the ILO, 2009, p. 17). Однак при цьому слід констатувати, що спроби врегулювання сфери праці через прийняття Міжнародною асоціацією трудового законодавства міжнародних стандартів мали несистемний характер, тому описана ситуація проіснувала фактично до заснування МОП.

С. В. Венедіков наголошує, що Перша світова війна пригальмувала подальший розвиток міжнародного регулювання праці, яке відновилося з відчутною інтенсивністю лише 1919 року. Саме цього року за Версальським мирним договором було утворено МОП як підрозділ Ліги Націй (Венедіков, 2023, с. 11). Фактично під час Першої світової війни відбулося лише кілька міжнародних зустрічей профспілок, які підтримали ініціативу видатних профспілкових і робітничих лідерів включити до майбутнього мирного договору соціальну главу, яка передбачає мінімальні міжнародні стандарти праці.

Першочергова мета утворення МОП мала гуманітарний, політичний та економічний складники. Гуманітарний складник полягав у тому, що становище робітників, яких ставало все більше і яких експлуатували без уваги до їхнього здоров'я, сімейного життя та просування по службі, було гіршим і менш прийнятним. Політичний складник характеризувався тим, що без поліпшення свого становища робітники, чисельність яких унаслідок індустріалізації постійно зростала, породили б соціальні заворушення, навіть революції. Економічний складник був зумовлений неминучим впливом на собівартість виробництва (це було обумовлено позицією, що будь-яка галузь чи країна, яка проводила соціальні реформи, могла опинитися у невигідному становищі порівняно зі своїми конкурентами). Статут МОП був підготовлений у проміжок часу між січнем і квітнем 1919 року Комісією міжнародної праці, створеною Версальським договором. Комісія складалася із представників дев'яти країн: Бельгії, Куби, Чехословаччини, Франції, Італії, Японії, Польщі, Великої Британії та Сполучених Штатів Америки під голову-

ванням Самуеля Гомперса, голови Американської федерації праці. Це спричинило створення тристоронньої організації, єдиної у своєму роді, яка об'єднала представників урядів, роботодавців і працівників у своїх виконавчих органах. Статут МОП став частиною XIII Версальського мирного договору. Авторами британського тексту, який Комісія використовувала у своєму проєкті, були майбутні директори МОП Гарольд Батлер і раніше згаданий Едвард Фелан (The ILO: What it is. What it does, 2004, p. 4–5).

Після заснування МОП процес прийняття стандартів відбувався в межах щорічних сесій Міжнародної конференції праці (далі МКП), що є найбільш значущим органом МОП. До виключної компетенції МКП належать розгляд і ухвалення конвенцій, протоколів і рекомендацій організації. Як передбачалося Версальським мирним договором, перша сесія МКП була проведена у Вашингтоні у 1919 році. На цій сесії було прийнято перші шість конвенцій і шість рекомендацій, які були зосереджені передусім на умовах праці. Серед перших були такі конвенції МОП від 1919 року: "Про обмеження тривалості робочого часу на промислових підприємствах до 8 годин на день і 48 годин на тиждень" (№ 1); "Про безробіття" (№ 2); "Про зайнятість жінок до та після пологів" (№ 3); "Про працю жінок у нічний час" (№ 4); "Про мінімальний вік приймання дітей на роботу в промисловості" (№ 5); "Про нічну працю підлітків у промисловості" (№ 6).

Варто зазначити, що станом на початок 2024 року серед перших шести прийнятих конвенцій МОП конвенції від 1919 року "Про обмеження тривалості робочого часу на промислових підприємствах до 8 годин на день і 48 годин на тиждень" (№ 1) і "Про зайнятість жінок до та після пологів" (№ 3) залишаються інструментами з перехідним статусом, у той час як інші конвенції підлягають перегляду ("Про нічну працю підлітків у промисловості" (№ 6)), застарілі ("Про безробіття" (№ 2) і "Про мінімальний вік приймання дітей на роботу в промисловості" (№ 5)) або анульовані ("Про працю жінок у нічний час" (№ 4)).

З моменту утворення МОП і прийняття у 1919 році перших конвенцій і рекомендацій нормотворча діяльність у сфері міжнародного регулювання праці набула системного характеру. Наприклад, активне прийняття нових стандартів відбувалось під час другої та наступних сесій МКП і зосереджувалось на таких категоріях, як працевлаштування у морському судноплаванні, соціальний захист, робочий час і час відпочинку, безпека й гігієна праці на робочому місці тощо. Усього впродовж 1919–1939 років було прийнято 67 конвенцій МОП, зосереджених на зазначеній проблематиці.

Друга світова війна суттєво вплинула на динаміку ухвалення актів МОП. Фактично у воєнний період нормотворча діяльність МОП майже не відбувалась. Наприклад, протягом 1940–1945 років МОП не було прийнято жодних конвенцій і протоколів (NORMLEX). Важливо зазначити, що МОП заздалегідь готувалась до виконання своїх статутних функцій в умовах війни. Свідченням цьому є прийняття рішень, що уможливили б діяльність організації у випадку війни та її існування як інструменту співпраці між урядами, організаціями роботодавців і працівників. Перед початком війни у вересні 1939 року точилися дискусії щодо майбутнього МОП на випадок реальних воєнних дій, були розроблені плани, які набули чинності після оголошення війни. У жовтні 1938 року Адміністративна рада (виконавчий орган МОП, що здійснює керівництво й контроль за її роботою у період між сесіями МКП) збиралася в умовах загрози війни й обговорила політику та функції МОП у період тривалої кризи або війни.

Офіційна заява щодо політики МОП на випадок війни була ухвалена Адміністративною радою одноголосно у червні 1939 року й розповсюджена серед делегатів на сесії МКП того самого року. Заява, про яку йдеться, викладає два принципи далекосяжного значення: по-перше, МОП має продовжувати функціонувати якомога ефективніше й повніше у випадку війни; по-друге, подальше існування МОП як інструменту співпраці між урядами, роботодавцями та працівниками було б надзвичайно важливим за таких обставин (Winant G., 1941, p. 4).

Протягом цього періоду організація також визначила перелік галузей, що відіграватимуть провідну роль у повоєнному відновленні та "представляють міжнародні потреби невідкладної важливості" (Governing Body, 1945, p. 124–125). До цих галузей було включено вугільну промисловість, металургію та виробництво сталі, машинобудування та суміжні галузі, будівництво й цивільну інженерію, текстиль, залізничний, автомобільний і внутрішній транспорт, доки, а також дистрибуторську торгівлю. Варто зазначити, що крім визначення таких пріоритетних галузей промисловості, під час сесій МКП у згаданий період було прийнято низку рекомендацій МОП щодо питань професійно-технічного навчання, трудової міграції, регулювання праці в автомобільному транспорті тощо. Наразі ці рекомендації є такими, що втратили чинність.

Важливе значення для міжнародного трудового права має прийняття у 1944 році на XXVI сесії МКП, що відбулася у Філадельфії, Декларації про цілі та завдання МОП, яка у 1946 році була включена як додаток до Статуту МОП. Згідно з п. 2 наведеної Декларації, усі держави-члени МОП, навіть ті з них, які не ратифікували відповідні конвенції, мають зобов'язання, що випливають уже із самого факту їхнього членства в МОП, дотримуватися, зміцнювати й реалізовувати добросовісно та відповідно до Статуту принципи, що стосуються основних прав. Станом на початок 2024 року до таких прав належать: свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів; скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці; реальна заборона дитячої праці; недопущення дискримінації у сфері праці й зайнятості; безпечне та здорове робоче середовище.

Протягом тривалого періоду після закінчення Другої світової війни МОП у своїй нормотворчій діяльності покладалась на необхідність забезпечення належних умов праці за допомогою раніше визначеного переліку галузей, що відіграватимуть провідну роль у повоєнному відновленні. У зв'язку із цим МОП було прийнято низку міжнародних стандартів у сфері безпеки й гігієни праці, урегулювання робочого часу, морського судноплавства тощо. Згодом акцент у нормотворчій діяльності МОП поступово зміщувався від післявоєнного відновлення до: урегулювання конкретних аспектів трудових відносин; формалізації трудових відносин певних категорій працівників, що раніше не охоплювались актами МОП; удосконалення норм, пов'язаних з охороною праці на робочих місцях; перегляду конвенцій, що поступово втрачали актуальність, і заміни їх, за необхідності, сучасними актами. Загалом у період із 1946 по 1999 рік включно було прийнято 115 конвенцій, серед яких найбільшу частку становлять 26 конвенцій (22,6%), присвячених морському судноплавству, 14 – питанням безпеки й гігієни праці (12,2%), 8 конвенцій стосуються боротьби з дитячою працею (7%). Інші ухвалені в цей проміжок часу конвенції МОП охоплювали питання робочого часу, соціальної безпеки, свободи асоціації, колективно-договірного регулювання праці, інспекції праці, забезпечення зайнятості тощо.

Фактично такі напрями нормотворчої діяльності МОП продовжували розвиватися й у XXI столітті. Починаючи від 2000 року й дотепер МОП було прийнято 9 конвенцій і 18 рекомендацій. Загалом ці стандарти МОП належать до технічних і врегульовують відповідні сектори трудової діяльності. Також у цей період МОП підтвердила прихильність до засад соціальної рівності через прийняття декларацій про справедливий розподіл доходів у контексті глобалізації, дотримання фундаментальних прав і свобод у сфері праці та політики соціальної рівності. Організацією було зроблено кроки до впорядкування раніше прийнятих стандартів, їх систематизацію і вдосконалення, де це можливо. Як приклад доречно навести прийняття Конвенції "Про працю в морському судноплаванні" від 2006 року, яка у випадку ратифікації заміняє собою вісім раніше прийнятих конвенцій МОП.

Важливе значення для міжнародного регулювання праці має 108 сесія МКП, що відбулась у червні 2019 року в Женеві. На цій конференції було прийнято низку важливих актів МОП. Вагоме місце серед них посіла "Декларація століття про майбутнє сфери праці", ухвалення якої продемонструвало відданість МОП принципам соціальної справедливості у цій сфері. Декларацією зазначається, що всі країни-члени МОП мають докладати зусиль задля ратифікації та втілення на практиці фундаментальних конвенцій МОП, а також у консультаціях із відповідними організаціями роботодавців і працівників – ратифікації інших стандартів МОП. У контексті світу праці, що динамічно змінюється, МОП воліє дотримуватись людиноцентристського підходу. З огляду на це, у Декларації зазначено важливість інвестицій у робочі місця, кваліфікації, соціальний захист працівників, ґендерну рівність, розвиток інституцій ринку праці задля встановлення справедливих і високих доходів, обмеження робочого часу й дотримання норм безпеки та гігієни праці на робочих місцях. Декларація закликає невідкладно вживати заходів для досягнення цих та інших цілей у контексті змін світу праці, викликаних технологічними інноваціями, демографічними змінами, зміною клімату та глобалізацією. Хоча декларації не підлягають ратифікації та не є обов'язковими для виконання, проте вони є підтвердженням зобов'язань, які організація та її члени беруть на себе, і слугує орієнтиром для формування програмної діяльності на наступні роки, а можливо, і десятиліття.

Також під час 108 сесії МКП було прийнято нові важливі стандарти МОП – конвенцію № 190 та рекомендацію № 206 про викорінення насильства й домагань у сфері праці. Зазначені акти МОП устанавлюють загальну основу для запобігання та викорінення насильства й домагань у сфері праці, включаючи ґендерно-обумовлене насильство та домагання. Уперше міжнародним правом визначено конкретне визнання права кожного на вільну від насильства й домагань сферу праці й обов'язок поважати та сприяти реалізації цього права. Конвенція проголошує інклюзивний, комплексний і ґендерно-чутливий підхід до запобігання та усунення насильства й домагань у сфері праці на основі консультацій із представницькими організаціями роботодавців та організаціями працівників. Цей підхід передбачає заходи щодо забезпечення запобігання, правозастосування та доступу до засобів правового захисту, розроблення настанов, навчання і проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи. Конвенцією МОП № 190 наведено визначення понять "насильство та домагання", чітко окреслена сфера охоплення її нормами, а також обов'язки тристоронніх соціальних партнерів, зокрема організацій роботодавців та урядів з попередження та боротьби з насильством і домаганнями у сфері праці.

Серед інших конвенцій, що були прийняті у XXI столітті, окремо слід виділити Конвенцію "Про гідну працю домашніх працівників" від 2011 року (№ 189). Цей міжнародний стандарт є технічною конвенцією МОП і стосується домашньої праці як окремої галузі професійної діяльності. Конвенція визначає: основні права домашніх працівників; порядок проведення консультацій з організаціями працівників і роботодавців; механізми врегулювання конфліктів, скарг; забезпечення дотримання норм на робочому місці. Остання конвенція, яка була прийнята МОП у 2023 році, регламентує подальші поправки до норм після визнання безпечного і здорового виробничого середовища як основоположного принципу (№ 191). За характером вона належить до технічних і вносить відповідні поправки до кількох чинних конвенцій у зв'язку з прийняттям МОП у 2022 році рішенням включити безпечне та здорове виробниче середовище як основоположний принцип і право у сфері праці до декларації МОП 1998 року про основоположні принципи та права у сфері праці. Конвенція покладає на держави-члени МОП, що її ратифікують, зобов'язання сприяти створенню, забезпеченню та дотриманню безпечного і здорового виробничого середовища відповідно до інших конвенцій МОП, які вони ратифікували.

Прогнозуючи подальші пріоритети в нормотворчій діяльності МОП на наступні роки або, навіть, десятиліття, хотілося б звернути увагу на їх комплексний характер і врахування сучасних викликів у сфері праці. Нині МОП веде роботу з підготовки нових стандартів, пов'язаних із наставництвом у сфері праці. Крім того, точиться дискусія про застосування інноваційних підходів у боротьбі з неформальною зайнятістю, що зазнає суттєвих перетворень в останні роки завдяки використанню сучасних технологій (передусім це стосується праці з використанням цифрових платформ). Також окремо слід звернути увагу на проблеми, пов'язані з неконтрольованим поширенням біологічних загроз у сфері праці, і враховувати досвід подолання пандемії COVID-19 при пошуку рішень із їх розв'язання.

Дискусія і висновки

Приймаючи відповідні акти, МОП прагне створити засади для дотримання принципів гідної праці у всьому світі. Система стандартів МОП покликана виробити умови для створення нових робочих місць, соціального захисту, забезпечення прав у сфері праці та соціального діалогу. Отже, ратифікація та реалізація на практиці конвенцій МОП сприяє інклюзивному та стійкому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості, гідній праці для всіх. Такий посил простежується протягом усього періоду діяльності МОП, починаючи від 1919 року і дотепер. Процес нормотворчої діяльності МОП, включаючи прийняття нових і скасування застарілих конвенцій МОП, відбувається на основі консенсусу між урядами, організаціями роботодавців і профспілок і є відповіддю на глобальні виклики, з якими стикається організація. Умовно такий процес можна поділити на кілька етапів, що нерозривно пов'язані з історичними передумовами створення МОП, викликами, з якими організація стикалась, динамічним розвитком світової економіки, технологічним прогресом тощо.

Доречно виділити такі етапи, пов'язані зі становленням і розвитком актів МОП: перший етап (XIX – початок XX століття) характеризується зародженням міжнародного регулювання праці, яке залишило відбиток, у тому числі й на подальшій діяльності МОП; другий (1919–1939) – безпосереднім утворенням МОП і прийняттям цієї організації перших міжнародних стандартів, присвячених

базовим аспектам регулювання праці; третій (1940–1945) зумовлено Другою світовою війною, протягом якої нормотворча діяльність МОП майже не відбувалась, за винятком прийняття низки рекомендацій та Філадельфійської декларації, яка наголошує, що усі держави-члени МОП мають зобов'язання дотримуватися, зміцнювати та реалізовувати принципи, що стосуються основних прав; четвертий (1946–1999) було зосереджено на повоєнному відновленні, а також, згодом, – на врегулюванні конкретних аспектів трудових відносин, що раніше не охоплювались актами МОП, і скасуванні або перегляді застарілих міжнародних стандартів організації; п'ятий етап (2000 – дотепер) пов'язаний із прийняттям суто технічних конвенцій МОП, зосередженням уваги на підготовці нових стандартів із наставництва, поведження з біологічними загрозами, а також гідною працею у платформній економіці.

Список використаних джерел

- Венедіктов, С. В. (2023). *Міжнародне та порівняльне трудове право: підручник*. ДІА.
- Жернаков, В. В. (2020). Реформування законодавства України про працю: погляд крізь призму часу. *Право і суспільство*, 5, 55–61.
- Edward Phelan and the ILO. (2009). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/-/publ/documents/publication/wcms_104746.pdf
- Minutes of the 94th Session of the Governing Body. (1945). [https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb094/gb-09601\(1945-94\).pdf](https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb094/gb-09601(1945-94).pdf)
- NORMLEX. ILO Conventions. (2024). <https://www.ilo.org/dyn/normlex/def?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO::>

Resolutions of the Congress of Geneva, 1866, and the Congress of Brussels, 1868. (1866). <https://archive.org/details/resolutionsofcon00inte/page/4/mode/2up>

The ILO: What it is. What it does. (2004). <https://www.ilo.org/publications/ilo-what-it-what-it-does>

Winant, G. (1941). A Report to the Governments, Employers and Workers of Member States of the International Labour Organisation. https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1941/41B09_1_engl.pdf

References

Edward Phelan and the ILO. (2009). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/-/publ/documents/publication/wcms_104746.pdf

Minutes of the 94th Session of the Governing Body. (1945). [https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb094/gb-09601\(1945-94\).pdf](https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb094/gb-09601(1945-94).pdf)

NORMLEX. ILO Conventions. (2024). <https://www.ilo.org/dyn/normlex/def?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO::>

Resolutions of the Congress of Geneva, 1866, and the Congress of Brussels, 1868. (1866). <https://archive.org/details/resolutionsofcon00inte/page/4/mode/2up>

The ILO: What it is. What it does. (2004). <https://www.ilo.org/publications/ilo-what-it-what-it-does>

Venediktov, S. V. (2023). *International and comparative labour law: textbook*. DІА [in Ukrainian].

Winant, G. (1941). A Report to the Governments, Employers and Workers of Member States of the International Labour Organisation. https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1941/41B09_1_engl.pdf

Zhernakov, V. V. (2020). Reforming the labour legislation of Ukraine: a look through the prism of time. *Law and Society*, 5, 55–61 [in Ukrainian].

Отримано редакцією журналу / Received: 12.03.24

Прорецензовано / Revised: 08.05.24

Схвалено до друку / Accepted: 21.06.24

Andriy FIGOL, PhD Student
ORCID ID: 0009-0004-1752-1467
e-mail: figol.andriy@gmail.com

Koretsky Institute of State and Law of the National Academy of Sciences of Ukraine, Kyiv, Ukraine

GENERAL CHARACTERISTICS OF THE HISTORY AND EVOLUTION OF THE INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION INSTRUMENTS

Background. *The regulation of labour and the protection of workers' rights are becoming increasingly relevant, especially given the rapid development of the global economy and constant changes in the social sphere. Historically, the establishment of international labour regulation rose up as a response to the imbalance of powers between workers and employers in labour relations. This issue necessitated the creation of universally accepted standards aimed at ensuring fair and decent working conditions. The ILO plays a key role in the process of shaping standards and establishing the norms through cooperation among governments, employers' organizations, and workers. The research is aimed at analyzing the historical context, stages of development, and the impact of ILO acts on national labour regulation systems.*

Methods. *Dialectical, theoretical, quantitative, comparative, and other methods of cognition were applied while preparing the article. The dialectical method was used to determine the dynamics and changes associated with the formation and development of ILO instruments. Analyzing the relationships between different stages of ILO development and adopted instruments allowed to understand the dynamics of international labour regulation. Theoretical methods were utilized to analyze assumptions and theories related to the formation of international labour regulation. Quantitative and comparative methods enabled the analysis of activities associated with the adoption of ILO standards and identified priorities in the organization's activities across different historical periods. These methods were applied while preparing of the research, data collection and analysis, interpretation, and formulation of corresponding conclusions. The algorithm of applying these methods involves their combination for a comprehensive analysis of the formation and development of ILO instruments.*

Results. *The development of the lawmaking at the international level originates from the establishment of the International Labour Organization in 1919. Before its establishment, such regulation occurred sporadically and had a reactive nature in response to dissatisfaction arising from disparities in the rights and obligations of subjects in labour relations at that time. However, with the founding of the ILO and the regular work of its bodies, the opportunity for systematic regulation of labour-related issues emerged. The International Labour Organization's standard-setting activities are comprehensive, allowing for the adoption of a new international standard with due regard to the positions of all social dialogue participants.*

Conclusions. *The lawmaking process within the ILO, including the adoption of new and the abolition of outdated ILO conventions, is based on consensus among governments, employers' organizations, and trade unions and is a response to the global challenges faced by the organization. Conditionally, such a process can be divided into several stages, closely linked to the historical prerequisites for the foundation of the ILO, the challenges the organization subsequently faced, the dynamic development of the global economy, technological progress, etc. It is pertinent to highlight the following stages associated with the formation and development of ILO acts: the first stage (XIX century – early XX century) is characterized by the emergence of international labour regulation, which left its mark on the subsequent activities of the ILO; the second stage (1919 – 1939) is characterized by the immediate founding of the ILO and the adoption of the organization's first international standards dedicated to basic aspects of labour regulation; the third stage (1940 – 1945) is conditioned by the Second World War, during which ILO lawmaking activity was minimal, except for the adoption of several recommendations and the Philadelphia Declaration, emphasizing the commitment of all ILO member states to uphold and strengthen the principles related to fundamental rights; the fourth stage (1946 – 1999) is featured by a focus on post-war reconstruction and, subsequently, on regulating specific aspects of labour relations not covered by ILO acts, as well as the abolition or revision of outdated international standards of the organization; the fifth stage (2000 – present) is associated with the adoption of purely technical ILO conventions and a focus on new standards related to mentoring, dealing with biological hazards, and decent work in the platform economy.*

Keywords: *international regulation of labour, International Labour Organization, employment relationship, international labour standards, conventions, recommendations, evolution of the international labour regulation.*

Автор заявляє про відсутність конфлікту інтересів. Спонсори не брали участі в розробленні дослідження; у зборі, аналізі чи інтерпретації даних; у написанні рукопису; у рішенні про публікацію результатів.

The author declares no conflicts of interest. The funders had no role in the design of the study; in the collection, analyses or interpretation of data; in the writing of the manuscript; in the decision to publish the results.