

УДК 341.1

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.06.3.67>

МЕХАНІЗМИ ВПЛИВУ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ НА ДІЯЛЬНІСТЬ ТРАНСНАЦІОНАЛЬНИХ КОРПОРАЦІЙ

Маркосян Л.М.,

*студентка факультету міжнародного та європейського права**Національного юридичного університету**імені Ярослава Мудрого*

ORCID: 0009-0005-4454-6392

e-mail: luiza290105@gmail.com

Маркосян Л.М. Механізми впливу Міжнародної організації праці на діяльність транснаціональних корпорацій.

Стаття присвячена комплексному аналізу механізмів впливу Міжнародної організації праці на діяльність транснаціональних корпорацій у контексті забезпечення дотримання міжнародних трудових стандартів. Актуальність дослідження зумовлена зростаючою роллю транснаціональних корпорацій у глобальній економіці та необхідністю забезпечення захисту прав працівників у транснаціональному бізнес-середовищі. Досліджується підхід МОП до регулювання діяльності багатонаціональних підприємств, аналізуючи перехід до інструментів «м'якого права». У статті детально розглядається Тристороння декларація принципів щодо багатонаціональних підприємств і соціальної політики як центральний документ у системі впливу МОП на транснаціональні корпорації. Увага приділяється аналізу унікальної тристоронньої структури Організації, що забезпечує паритетне представництво урядів, працівників та роботодавців. Автор систематизує інструменти реалізації Декларації, включаючи механізми просування принципів через інформаційну діяльність та технічну підтримку, забезпечення діалогу між профспілками та компаніями за посередництва Міжнародного бюро праці, процедуру тлумачення положень Декларації для вирішення спірних питань її застосування. У роботі оцінюється ефективність наявних механізмів впливу, визначаючи їх переважно заохочувальний характер та відсутність юридично обов'язкової сили. Автор обґрунтовує висновок про обмеженість виключно рекомендаційних інструментів для забезпечення належного захисту трудових прав працівників транснаціональних корпорацій. Водночас відзначається, що децентралізовані механізми та інструменти «м'якого права» потенційно можуть забезпечити більш оперативне покращення умов праці порівняно з традиційними міждержавними механізмами ратифікації конвенцій. Дослідження демонструє складність досягнення консенсусу між усіма учасниками тристоронньої структури Міжнародної організації праці, що є головною перешкодою для створення обов'язкових механізмів контролю. Стаття окреслює можливий напрям розвитку міжнародно-правового регулювання діяльності ТНК. Автор підкреслює важливість збереження уваги міжнародної спільноти до питання регулювання діяльності транснаціональних корпорацій у контексті захисту прав працівників та підтримує наміри Організації продовжувати сприяти відповідальному веденню бізнесу відповідно до програми на наступні роки.

Ключові слова: Міжнародна організація праці, транснаціональні корпорації, «м'яке право», сприяння дотриманню прав працівників, корпоративна соціальна відповідальність.

Markosian L.M. Mechanisms of the International Labour Organization's influence on the operations of multinational enterprises.

The article is dedicated to a comprehensive analysis of the International Labour Organization's mechanisms of influence on the operations of multinational enterprises in the context of ensuring compliance with international labour standards. The relevance of the study is determined by the growing role of multinational enterprises in the global economy and the need to ensure the protection of workers' rights in the cross-border business environment. The ILO's approach to regulating the activities of multinational enterprises is examined, analyzing the transition to «soft law» instruments. The article examines in detail the Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy as a central document in the International Labour Organization's system of influence on MNEs. Attention is paid to analyzing the Organization's unique tripartite structure, which ensures equal representation of governments, workers and employers. The author systematizes the operational tools of the Declaration, including mechanisms for promoting principles through information activities and technical support, ensuring dialogue between trade unions and companies through the assistance of the International Labour Office, and the procedure for interpreting the provisions of the Declaration

to resolve disputes regarding its application. The study evaluates the effectiveness of existing influence mechanisms, identifying their predominantly promotional character and the absence of legally binding force. The author makes a conclusion on the limitations of non-binding instruments for ensuring adequate protection of workers' rights in MNEs. At the same time, it is noted that decentralized mechanisms and «soft law» instruments can potentially provide more prompt improvement of working conditions compared to traditional interstate mechanisms of convention ratification. The study demonstrates the complexity of achieving consensus among all participants in the International Labour Organization's tripartite structure, which is the main obstacle to creating mandatory control mechanisms. The article outlines a possible direction for the development of international legal regulation of multinational enterprises' activities. The author emphasizes the importance of maintaining the international community's attention to the issue of regulating MNEs' activities in the context of protecting workers' rights and supports the Organization's intentions to continue promoting responsible business conduct in accordance with the programme for the coming years.

Key words: International Labour Organization, multinational enterprises, «soft law», promotion of respect for workers' rights, Corporate Social Responsibility.

Постановка проблеми. Тенденція до транснаціоналізації господарства вже давно породила зміни у світовій економічній парадигмі. Останні кілька десятиліть точаться дискусії з приводу ролі та сутності нетрадиційного суб'єкта на міжнародній арені – транснаціональних корпорацій (далі – ТНК). Крім того, зважаючи на вплив таких підприємств на більшість сфер загальносвітового значення і виникнення нових загроз щодо економічного дисбалансу, екологічної безпеки, обробки персональних даних та ін., набуло особливого значення формулювання способів впливу на поведінку таких суб'єктів. Зокрема, міжнародні міжурядові організації (здебільшого під егідою ООН) розробляють програми щодо сприяння соціальній відповідальності транснаціонального бізнесу.

Демонструє вплив ТНК на суспільне життя і сучасна статистика щодо працевлаштування. У європейському контексті, до прикладу, наявні дані EuroGroups register за 2023 рік, що свідчать про залучення до роботи у великих багатонаціональних групах підприємств майже 34 мільйонів осіб по території країн ЄС та ЄАВТ. Прослідковується тенденція до зростання відсотку зайнятості в таких групах підприємств [1]. Виникає питання про дотримання ТНК стандартів щодо захисту прав працівників, встановлених на міжнародно-правовому рівні. Стає актуальним дослідити можливості впливу провідної міжнародної організації з заохочення трудових прав – Міжнародної організації праці (далі – МОП, Організація) – на цю проблему.

Метою дослідження є розгляд міжнародно-правового регулювання відносин МОП у сфері дотримання загальноприйнятих стандартів щодо прав працівників ТНК.

Стан опрацювання проблематики. Зарубіжна наука вже багато років займається дослідженням місця ТНК в міжнародному праві та системі міжнародно-правового регулювання. Серед прикладів робіт іноземних вчених варто виділити доробки Я. Вутерса та А.-Л. Чане, які є авторами змістовної праці про права та обов'язки ТНК згідно з міжнародним правом [2], а також Р. Мареса, який детально досліджував спроби ООН щодо регулювання ТНК [3]. Зокрема, зацікавленість цією тематикою підвищується у контексті напрямку «бізнес і права людини»: суттєвим є внесок Дж. Раггі, який аналізував проблеми регулювання транскордонного бізнесу в контексті Керівних принципів щодо бізнесу та прав людини ООН [4]. Щодо процесів безпосередньо в МОП, питанням методів впливу цієї організації на формування міжнародного правопорядку займалися В. Яковлєвські, С. Джербі та Т. Бірстекер [5]. Напрацювання щодо перспектив регулювання трудових відносин в контексті діяльності ТНК належить Д. Блейку, хоча його робота є дещо застарілою [6].

У вітчизняній науці питанням регулювання діяльності ТНК займалися нечисленні автори, серед яких Н.В. Плахотнюк та Р.Д. Шобат [7], Ю. Гончарова та М. Удовенко [8]. Взаємодію ТНК з міжнародними міжурядовими організаціями аналізувала Г. Гридасова [9]. Втім, питання впливу МОП на діяльність ТНК не є висвітленим українськими вченими.

Отже, можемо стверджувати про актуальність даної тематики і необхідність її подальшого опрацювання.

Виклад основного матеріалу. Історія МОП почалась понад століття тому, з заснування у 1919 році XIII частиною Версальського договору. Основною метою створення МОП було визначено забезпечення «соціальної справедливості»; преамбула Статуту містить цілі та завдання, серед яких: захист інтересів та прав трудящих шляхом регламентації робочого часу, запобігання безробіттю, встановлення гарантії заробітної плати та визнання принципу рівності оплати за однакову працю; захист працівників від професійних захворювань та травматизму на виробництві; регламентація питань соціального страхування тощо [10]. У подальшому, Філадельфійською декларацією 1944 року було конкретизовано зобов'язання МОП сприяти реалізації програм, спрямованих на розвиток

різних аспектів соціального забезпечення працівників та покращення умов праці. Унікальна риса Організації – тристороннє представництво: урядів, працівників та роботодавців – передбачена ст. 3 та 7 Статуту МОП і покликана забезпечити врахування позицій як урядів, так і соціальних партнерів під час розробки політик організації та трудових стандартів.

Відзначається, що глобалізаційні процеси стали викликом для статусу МОП як провідної структури в сфері регламентації праці [5, с. 83]. Серед основних приводів для критики: послаблення ролі в глобальному управлінні та нормотворенні, низькі показники ратифікації конвенцій, надто широкий мандат, а також, як зазначається, недостатня репрезентативність і обмежувальна процедура прийняття рішень [5, с. 83]. У той же час, зусилля МОП щодо адаптації до нових умов прослідковуються у переході від виключного використання традиційних міжнародно-правових актів до застосування інструментів «м'якого права» з метою сприяння дотриманню прав працівників, у активізації співпраці з ширшим колом суб'єктів за межами її тристоронньої структури для більш вдалої імплементації стандартів і нарощування власного потенціалу, а також Організація стала більш відкритою до децентралізованих механізмів управління та саморегулювання, на додаток до класичної моделі державного регулювання трудових відносин [5, с. 83].

У відношенні до питань, пов'язаних з ТНК, відобразився один із загальних трендів у діяльності МОП. Як реагування на зростаючу стурбованість щодо економічного та політичного впливу багатонаціональних підприємств в 1960-70х роках, Організація вдалась до розробки акту «м'якого права», який би слугував інструментом необов'язкового характеру, що має на меті сприяти певній поведінці держав та роботодавців-ТНК. Потрібно уточнити, що дискусії з приводу прийняття схожого за юридичною природою документу почались майже одночасно не тільки в межах МОП, але й в ОЕСР та ООН. Більш того, прийнята зрештою Тристороння декларація принципів щодо багатонаціональних підприємств і соціальної політики 1977 року [11] готувалася як окремий розділ, присвячений питанням зайнятості та трудових відносин, Кодексу поведінки для ТНК, який розробляла ООН. Втім, ініціатива ООН була згодом згорнута, у той час як Декларація МОП була прийнята Адміністративною радою як окремий документ.

Загалом, інші чинні конвенції та рекомендації МОП є формально адресованими державам, адже виключно уряди несуть відповідальність за імплементацію трудових стандартів. А компанії лише мають юридичний обов'язок дотримуватися національного законодавства. Згадана ж Декларація містить рекомендації для урядів, організацій роботодавців і працівників, а також для багатонаціональних та національних підприємств у сферах зайнятості, професійної підготовки, умов праці, а також трудових відносин [12]. Важливим аспектом для нашого дослідження є заохочувальний вплив даного документу на ТНК. Тобто, компаніям лише рекомендовано враховувати в своїй діяльності відповідні стандарти в сфері праці.

Отже, в розрізі нормотворення МОП реалізує вплив обмеженого характеру, що зводиться до вироблення рекомендацій, втілених в акті «м'якого права».

Хочемо відмітити, що значення Тристоронньої декларації принципів щодо багатонаціональних підприємств і соціальної політики також пов'язане з особливістю інституційного апарату МОП. Організація підкреслює роль власної тристоронньої структури для прийняття відповідного документу. Адже унікальний в межах міжнародних міжурядових організацій принцип врахування голосів представників урядів, нарівні з голосами представників працівників та роботодавців, був керівною цінністю під час розробки Декларації. Зокрема, у першу чергу, голос працівників призвів до визнання необхідності дослідження проблем, пов'язаних з діяльністю ТНК, та створення міжнародних стандартів для багатонаціональних корпорацій щодо питань зайнятості та праці [6, с. 197]. Таким чином, МОП зміцнила свій авторитет провідної організації в сфері соціальної політики, зайнятості та умов праці, створивши єдиний глобальний інструмент, що закріплює вихідні положення соціальної політики в сфері праці і прямо адресує їх бізнесу, за участі ключових учасників трудових відносин. Проте, у той же час, саме необхідність досягнення консенсусу між представниками держав, працівників та роботодавців викликала сумніви щодо того, чи буде документ щодо ТНК взагалі прийнятий і наскільки він буде ефективним [6, с. 197]. Дійсно, такі сумніви не були безпідставними, і відсутність станом на сьогодні механізму примусового виконання норм, встановлених МОП щодо багатонаціональних підприємств, також демонструє, що Організація «має певний моральний вплив, але володіє незначними іншими можливостями, окрім здатності привернути увагу до певного питання» [6, с. 205].

З початку ХХІ століття МОП розширила свою участь в ініціативах щодо корпоративної соціальної відповідальності, розвиток яких був започаткований ООН. Зокрема, Організація долучилася до реалізації Глобального договору ООН, а також просуває положення, закріплені у Тристоронній декларації принципів щодо багатонаціональних компаній та соціальної політики, розглядаючи її як основу належної практики у цій сфері. Принципи Декларації також були інтегровані до низки

інших рекомендаційних міжнародних стандартів, які безпосередньо стосуються діяльності компаній, таких як Керівні принципи ООН з питань бізнесу та прав людини, Керівні принципи ОЕСР для багатонаціональних підприємств та стандарт соціальної відповідальності ISO 26000 [5, с. 99].

З метою сприяння практичному впровадженню Тристоронньої декларації принципів щодо багатонаціональних підприємств і соціальної політики усіма сторонами, Адміністративна рада МОП створила низку так званих інструментів реалізації (англ. – Operational tools), нині закріплених в Додатку II до Декларації [11]. Перший з інструментів передбачає просування (англ. – promotion), за яке відповідає Адміністративна рада. Цей механізм сприяє підвищенню рівня обізнаності зацікавлених суб'єктів щодо принципів Декларації через: підготовку спеціальних звітів і їх обговорення під час регіональних зустрічей МОП, що слугують платформою для тристороннього діалогу; допомогу щодо просування на національному рівні, зокрема, через розвиток проєктів співробітництва і відповіді на ad-hoc запити на технічну допомогу; а також створення сервісу інформаційної підтримки для бізнесу.

Наступний механізм, передбачений Додатком до Декларації, спрямований на забезпечення діалогу між профспілками та компаніями. Його сутність полягає у тому, що, якщо компанія та профспілкова організація добровільно погоджуються скористатися можливістю проведення зустрічей і переговорів за посередництва Міжнародного бюро праці на неупередженій основі, Бюро надасть нейтральний майданчик для обговорення питань спільної зацікавленості. Для цього Бюро має список компетентних посередників, а за потреби надає необхідну підтримку для належного та ефективного виконання ними своїх функцій [11]. Таким чином, поширеним явищем стали міжнародні рамкові угоди, що укладаються між глобальними профспілковими федераціями та ТНК, для імплементації ключових трудових стандартів [14].

Останнім інструментом реалізації є процедура тлумачення – процедура розгляду спорів щодо застосування Тристоронньої декларації принципів щодо багатонаціональних підприємств та соціальної політики шляхом тлумачення її положень [11]. Дана процедура передбачає надання Міжнародним бюро праці, за консультацій з керівництвом Адміністративної ради та після затвердження Адміністративною радою, тлумачення положень Декларації. Запит на тлумачення може бути поданий урядом, або ж за окремих умов – національною організацією працівників/роботодавців або міжнародною організацією працівників/роботодавців. Такий механізм покликаний вирішувати розбіжності щодо змісту положень Декларації, що виникли за конкретних обставин між сторонами, яким вона адресована. Станом на 2024 рік, Міжнародне бюро праці отримало 24 запити на тлумачення Тристоронньої декларації принципів щодо багатонаціональних підприємств та соціальної політики за цією процедурою [15].

Деякі автори зазначають, що використання рекомендаційних та децентралізованих механізмів у діяльності, пов'язаній з ТНК, потенційно може забезпечити більш оперативне та ефективне покращення умов праці, ніж виключно традиційні міждержавні механізми ратифікації та імплементації конвенцій МОП. Хоча інструменти заохочення не є юридично обов'язковими, вони, тим не менш, встановлюють стандарти очікуваної поведінки всіх учасників відносин. Водночас застосування таких методів впливу може призводити до неоднакового та залежного від контексту застосування трудових стандартів [5, с.99].

На нашу думку, використання лише засобів заохочення та інформаційного впливу не може повною мірою забезпечити належний захист трудових прав працівників багатонаціональних підприємств. Залишається надія на можливість з часом прийняття юридично обов'язкового документу, що встановив би зобов'язання для держав походження та держав, де здійснюється основна діяльність, щодо контролю за впровадженням трудових стандартів транснаціональними корпораціями. Звісно ж, необхідною умовою залишається досягнення консенсусу між усіма учасниками процесу прийняття рішень в межах МОП. Такий шлях, хоча і виглядає повільним, забезпечує можливість найбільш зацікавлених в даному питанні сторін впливати на обговорення. Наміри і в подальшому сприяти відповідальному веденню бізнесу та дотриманню міжнародних трудових норм, зокрема, основоположних принципів і прав на робочому місці на всіх підприємствах відображені в пропозиції Генерального директора МОП щодо програми на 2026-2027 роки [16], тож, сподіваємось, увага до питання регулювання діяльності ТНК (в аспекті захисту прав працівників) не зменшиться.

Висновки. На підставі викладеного вище, можна стверджувати, що спроби МОП реагувати на зростаючу роль ТНК у світовій економіці призвели до певної адаптації інструментарію Організації. Зважаючи на особливу систему тристороннього представництва в межах МОП, вдалось дійти консенсусу лише щодо прийняття акту «м'якого права» – Тристоронньої декларації принципів щодо багатонаціональних підприємств і соціальної політики, що стала центральним елементом зусиль Організації щодо заохочення дотримання трудових стандартів в діяльності ТНК. Однією з важливих рис Декларації є її адресованість як державам, так і безпосередньо ТНК.

МОП впливає на стан захищеності прав трудящих в межах ТНК через систему інструментів реалізації Декларації, які не мають юридично обов'язкового характеру, а також інтеграцію у глобальні ініціативи з корпоративної соціальної відповідальності. Наявний підхід має відповідні обмеження, проте, через складність в досягненні загальної згоди, видається найбільш оперативним з можливих способів сприяння дотриманню норм щодо прав працівників у роботі ТНК.

Перспективним напрямом подальшого розвитку є вироблення юридично обов'язкового міжнародного документу, який би встановлював конкретні зобов'язання для держав походження ТНК та держав, на території яких здійснюється їх діяльність, щодо контролю за впровадженням трудових стандартів. Реалізація такого підходу, хоча й потребує тривалого часу для досягнення консенсусу, забезпечить більш ефективний захист прав працівників у контексті глобалізованої економіки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Employment in large-scale multinational enterprise groups. *Eurostat*. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_in_large-scale_multinational_enterprise_groups (дата звернення: 19.10.2025).
2. Wouters J., Chané A.-L. Multinational Corporations in International Law. KU Leuven Working Paper No. 129. 2013. P. 24. DOI:10.2139/ssrn.2371216.
3. Mares R. Regulating transnational corporations at the United Nations – the negotiations of a treaty on business and human rights. *The International Journal of Human Rights*, 2022. Vol. 26 № 9. Pp. 1522–1546. DOI: <https://doi.org/10.1080/13642987.2022.2036133>.
4. Ruggie J.G. Regulating Multinationals: The UN Guiding Principles, Civil Society, and International Legalization. 2015. Regulatory Policy Program Working Paper RPP-2015-04. Cambridge, MA: Mossavar-Rahmani Center for Business and Government, Harvard Kennedy School, Harvard University. URL: <https://ssrn.com/abstract=2474236>.
5. Jakovleski V., Jerbi S., Biersteker T. The ILO's Role in Global Governance: Limits and Potential. *The ilo @ 100: Addressing the Past and Future of Work and Social Protection*. Edited by C. Gironde, G. Carbonnier. Brill, 2019. Vol. 11. Pp. 82–108. DOI: https://doi.org/10.1163/9789004399013_006.
6. Blake D. International Labor and the Regulation of Multinational Corporations: Proposals and Prospects, *San Diego Law Review*, 1973. Vol. 11, № 1. Pp. 179–205. URL: <https://digital.sandiego.edu/sdlr/vol11/iss1/8>.
7. Шобат Р.Д., Плахотнюк Н.В. Питання міжнародно-правового регулювання діяльності транснаціональних корпорацій. *Електронне наукове видання «Порівняльно-аналітичне право»*. 2017. № 5. С. 404–407. URL: https://pap-journal.in.ua/wp-content/uploads/2020/08/5_2017.pdf#page=404.
8. Гончарова Ю., Удовенко М. Регулювання діяльності транснаціональних корпорацій: еволюція пріоритетів. *Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право*. 2021. № 4. С. 4–16. DOI: [https://doi.org/10.31617/zt.knute.2021\(117\)01](https://doi.org/10.31617/zt.knute.2021(117)01).
9. Гридасова Г. Спектр взаємовідносин міжнародних організацій з транснаціональними корпораціями як новим актором міжнародних відносин. *Evropský politický a právní diskurz*. 2015. Sv. 2, Vyd. 2. С. 23–27. DOI:10.46340/epdpd.2015.2.2.1.
10. Constitution of the International Labour Organization. URL: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO (дата звернення: 23.10.2025).
11. Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/%40emp_ent/%40multi/documents/publication/wcms_094386.pdf (дата звернення: 26.10.2025).
12. Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy. An Employers' Guide. International Organisation Of Employers, 2004. URL: <https://training.itsilo.org/delta/MNE/downloads/MNE-Employers.pdf> (дата звернення: 26.10.2025).
13. Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (MNE Declaration). International Labour Organization: website. URL: <https://www.ilo.org/about-ilo/organizational-structure-international-labour-office/ilo-department-sustainable-enterprises-productivity-and-just-transition/tripartite-declaration-principles-concerning-multinational-enterprises-and> (дата звернення: 27.10.2025).
14. References made to the MNE Declaration in International Framework Agreements. Publication of 27 October, 2025. International Labour Organization: website. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-10/References%20made%20to%20the%20MNE%20Declaration%20in%20International%20Framework%20Agreements_September%202025.pdf (дата звернення: 27.10.2025).
15. Interpretation procedure. International Labour Organization: website. URL: <https://www.ilo.org/resource/other/interpretation-procedure> (дата звернення: 27.10.2025).

16. International Labour Organization. *Programme of the 353rd Session of the Governing Body. The Director-General's Programme and Budget proposals for 2026–27*. January 27, 2025. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-02/GB353-PFA-1-%5BPROGRAM-250122-001%5D-Web-EN_0.pdf (дата звернення: 29.10.2025).