

## **ПРО ТЕРМІНОЛОГІЧНЕ ВИЗНАЧЕННЯ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

**Древаль Ю. Д.**  
*професор кафедри охорони праці та техногенно-екологічної безпеки  
Національного університету  
цивільного захисту України,  
д-р наук з держ. управління, професор  
ORCID 0000-0002-7347-9433*

Сучасному світовому розвитку властиві інтенсивні процеси глобалізації суспільно-політичних і соціально-економічних відносин. Одним з головних чинників таких процесів є уніфікація міжнародних норм у сфері прав людини, серед яких особливо важливого значення набувають трудові та суто працезохоронні стандарти. Це зайвий раз свідчить про важливість всебічного вивчення діяльності Міжнародної організації праці, якій слушно відводиться беззаперечний пріоритет в опрацюванні та схваленні міжнародних трудових стандартів.

Термін «стандарт» тлумачиться як щось таке, що позбавлене індивідуальних особливостей, своєрідності, оригінальності. У юридичній літературі «стандартом» позначається «взірець», «еталон», «модель», сприймається як вихідне положення, якому мають відповідати ті чи інші об'єкти<sup>1</sup>. На першочергову увагу в цьому сенсі заслуговує систематизація загальних ознак категорії «стандарт». Це, зокрема: 1) нормативне закріплення стандарту; 2) встановлення певного рівня вимог або гарантій залежно від сфери застосування даного стандарту; 3) еталонний характер, тобто стандарт є орієнтиром для зіставлення з ним інших подібних об'єктів<sup>2</sup>.

При цьому слід звернути увагу і на те, що відповідно до п. 2 ст. 291 Угоди про асоціацію між ЄС та Україною, що має назву «Багатосторонні трудові стандарти та угоди», сторони забезпечують і реалізують у своїх законах та практиках основні міжнародно визнані трудові стандарти, а саме:

---

<sup>1</sup> Юридична енциклопедія : в 6 т. / редкол.: Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. Київ : Укр. енцикл., 2003. Т. 5: П–С. 736 с.

<sup>2</sup> Міжнародні соціальні стандарти: навч. посіб. / авт.: А. М. Юшко, Н. М. Швець ; за заг. ред. В. В. Жернакова. Харків : Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого», 2013. 121 с.

- а) свободу об'єднань та ефективне визнання права на колективні переговори;
- б) усунення всіх форм примусової чи обов'язкової праці;
- с) фактичне викорінення дитячої праці;
- д) усунення дискримінації стосовно зайнятості та професій<sup>1</sup>.

Для розуміння ж суті термінологічного визначення стандартів у сфері праці методологічне значення має відводитися співвідношенню категорій «стандарт» і «норма». При цьому слід відзначити, що фахівці у сфері порівняльного та трудового права, які присвячують власні праці окресленій проблематиці, ще не дійшли згоди щодо сутності співвідношення зазначених категорій. Очевидно, що це питання ще потребує детального і всебічного аналізу. Для нашої ж розвідки достатнім є тлумачення, яке надала у річці нашого предмета дослідження А. Неверова, яка стверджує, що міжнародний трудовий стандарт є «основною, модельною трудовою нормою»<sup>2</sup>.

Проте поки що не немає єдиного і водночас загальноприйнятого підходу стосовно термінологічного визначення таких стандартів. Нарівні з базовим терміном, яким є «міжнародні трудові стандарти», у науковому дискурсі використовується до десятка інших споріднених термінів. Це і «міжнародні стандарти праці», і «міжнародно-правові стандарти у сфері праці», і «міжнародні стандарти з охорони праці», і «міжнародні стандарти у галузі захисту трудових прав працівників» і навіть така громіздка конструкція, як «міжнародно-правові стандарти правового регулювання трудових відносин».

При цьому слід враховувати, що на міжнародному рівні основною інституцією, яка опрацьовує такі стандарти, є Міжнародна організація праці. Саме за її безпосередньої участі вже понад століття ведеться наполеглива робота з удосконалення міжнародних аспектів трудового законодавства та постійна боротьба за відстоювання соціальних прав працівників. До основних форм опрацювання таких стандартів першочергово мають відноситися декларації (усього налічується п'ять декларацій) та конвенції (сьогодні вже прийнято 190 таких документів).

З урахуванням зазначеного, тематичною змістовністю та операційною значущістю відзначається вживання поняття «стандар-

---

<sup>1</sup> Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/984\\_011](https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/984_011).

<sup>2</sup> Неверова А. С. К вопросу о терминологической сущности понятия «международный трудовой кодекс». *Современные проблемы науки и образования*. 2010. № 1. С. 132–135.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

ти МОП» та деяких інших споріднених понять. Наприклад, як стверджує Ж. М. Серве (J. M. Servais), стандарти МОП є як корисними інструментами аналізу, так і чудовими критеріями для визначення спільних знаменників серед національних систем<sup>1</sup>. При цьому слід звернути увагу і на позицію П. Баквіса (P. Bakvis) та М. МакКой (M. McCoу), які вживають та деталізують поняття «трудові стандарти МОП» та «стандарти МОП у сфері трудових відносин»<sup>2</sup>.

За нашою ж оцінкою, у даному відношенні нарівні з базовим терміном «міжнародні трудові стандарти» доцільно використовувати і категорію «міжнародні соціально-трудові стандарти». Це пояснюється як гармонійною єдністю міжнародних соціальних та трудових стандартів, так і тим, що більшість нормотворчих документів МОП відзначається програмно-цільовим характером (у яких співвідношення «соціального» та «трудового» постає в гармонійній єдності з акцентуванням уваги на першій складовій).

УДК 349.2

## **ПАРАДОКС ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ КОМЕРЦІЙНОЇ ТАЄМНИЦІ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ**

**Коваленко О. О.**

*професор кафедри цивільно-правових  
дисциплін і трудового права  
імені О. І. Процевського  
Харківського національного  
педагогічного університету  
імені Г. С. Сковороди,  
д-р юрид. наук, професор  
ORCID 0000-0002-0883-9869*

Трудове законодавство надає широкий спектр можливостей потенційним сторонам трудового договору щодо врегулювання власного бачення змісту відносин, що між ними виникають на під-

---

<sup>1</sup> Jean Michel Servais. The New ILO Recommendation on Social Security. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*. 2012. Volume 1, No. 3-4. P. 2-26. [http://ejcls.adapt.it/index.php/ejcls\\_adapt/article/view/30](http://ejcls.adapt.it/index.php/ejcls_adapt/article/view/30).

<sup>2</sup> Петер Баквис и Молли МакКой. Стандарты трудовых отношений и международные организации: Каких успехов достигли профсоюзы на сегодняшний день? *Friedrich-Ebert-Stiftung*. 2009. № 6. С. 1-16. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/id/06566.pdf>.