

DOI: 10.52363/2414-5866-2022-1-9

УДК 349.2

*Древаль Ю.Д., д.держ.упр., проф., НУЦЗУ, м. Харків,
ORCID: 0000-0002-7347-9433*

*Dreval Yu., Doctor in Public Administration, Full Professor, Professor of the
Department of Occupational Safety, Technogenic and Ecological Safety, National
University of Civil Defense of Ukraine, Kharkiv*

УПРАВЛІНСЬКІ ВІДНОСИНИ І МІЖНАРОДНІ ТРУДОВІ СТАНДАРТИ

MANAGEMENT RELATIONS AND INTERNATIONAL LABOR STANDARDS

Проаналізовано питання щодо сутності та особливостей терміно-логічного забезпечення міжнародних стандартів у сферах соціально-трудова відносин та охорони праці. Відзначено, що на сьогодні нарівні з базовим терміном «міжнародні трудові стандарти» використовується до десятка інших споріднених термінів. Вказано на те, що основною інституцією, яка розробляє та ухвалює такі стандарти, є Міжнародна організація праці. Обґрунтовано положення про те, що в разі акцентування уваги на соціальному захисті людей праці доцільно використовувати категорію «міжнародні соціально-трудова стандарти».

Ключові слова: *стандарт, соціальний захист, міжнародні трудові стандарти, міжнародні соціально-трудова стандарти.*

The issues of the essence and peculiarities of terminological support of international standards in the spheres of social and labor standards and labor protection are analyzed. It is noted that today, along with the basic term "international labor standards", up to a dozen other related terms are used. It is pointed out that the main institution that develops and adopts such standards is the International Labor Organization. The provision, that in the case of focusing on the social protection of working people it is advisable to use the category of "international social and labor standards", is substantiated.

Key words: *standard, social protection, international labor standards, international social and labor standards.*

Постановка проблеми. Управлінські відносини у загальному розумінні – це відносини людей у процесі здійснення функцій управління. Такі відносини властиві будь-яким сферам суспільних та соціально-трудових відносин. Належне забезпечення таких відносин потребує і чіткості у застосуванні понять і категорій, які в акумульованому вигляді відображають сукупність ознак певних явищ чи предметів. У даному разі – це міжнародні трудові стандарти.

Сучасному світовому розвитку властиві інтенсивні процеси глобалізації суспільно-політичних і соціально-економічних відносин. Міжнародна спільнота намагається оперативно реагувати на швидкоплинні зміни, що виявляється окрім іншого і в інтенсивному опрацюванні міжнародних/наднаціональних норм та стандартів. Одним з головних чинників таких процесів є уніфікація міжнародних норм у сфері прав людини, серед яких особливо важливого значення набувають трудові та суто працехоронні стандарти. Це зайвий раз свідчить про важливість всебічного вивчення діяльності Міжнародної організації праці (далі – МОП), якій відводиться чільне місце в опрацюванні та схваленні міжнародних трудових стандартів.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Поняття «стандарти» відзначається чітко вираженим міждисциплінарним та міжгалузевим аспектами, адже узагальнення певних правил чи норм має вважатися невід’ємним атрибутом врегулювання будь-якої сфери суспільних відносин.

Питання щодо сутності та термінологічного визначення міжнародних стандартів у сфері соціально-трудових відносин інтенсивно досліджується фахівцями з трудового права та права соціального забезпечення. Про це свідчать розробки С. Вавженчука, О. Волохова, М. Грекової, Ю. Дмитренка, В. Жернакова, О. Середи та деяких інших дослідників. Більшість дослідників загалом схиляються до думки, що міжнародний трудовий стандарт містить базові положення трудових відносин, основну чи модельну норму, закріплену в міжнародних актах. До загальних ознак, які позначають поняття «стандарт», науковці відносять сукупність наступних положень: 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 [1, с. 19].

Природно, що навіть спрощені висновки на основі зіставлення категорій «стандарт», «трудове право» та «міжнародні засади/міжнародне право» приводять до думки щодо необхідності позначати міжнародні чи наднаціональні стандарти у сфері соціально-трудових відносин поняттям «міжнародні трудові стандарти».

Виділення невирішених проблем. Водночас слід зауважити, що на сьогодні поки що немає єдиного і водночас загальноприйнятого терміну,

яким позначаються міжнародні стандарти у сфері соціально-трудових відносин. Нарівні з базовим терміном, яким є наведене вище «міжнародні трудові стандарти», у науковому дискурсі використовується до десятка інших споріднених термінів. Це може свідчити як про продовження наукових пошуків та незакінченість дискусій з окресленої проблематики, так і про деякі проблеми на шляхах досягнення істини (з приводу останнього обов'язково слід зазначити, що термінологічна визначеність та ясність є важливим чинником зрілості певної наукової галузі).

Постановка завдання. Завданням рукопису визначено з'ясування сутності термінології у сфері міжнародного регулювання соціально-трудових відносин.

Виклад основного матеріалу. Значущість міжнародних стандартів у питаннях врегулювання соціально-трудових відносин першочергово пояснюється тією обставиною, що вони мають суто наднаціональний та універсальний характер (тобто можуть застосовуватися у більшості держав-членів світової спільноти, національне трудове законодавство яких суттєво різниться залежно від особливостей суспільного та соціально-економічного розвитку). У зв'язку з цим слід звернути увагу і на розповсюдженість базового терміна – міжнародні трудові стандарти», який на відміну від спорідненого та конкретизованого – «трудові стандарти» – широко застосовується і в міжнародній та національній практиці.

У національних правових актах та дослідницькій літературі вже чітко розтлумачено поняття «стандарт», який має як технічну, так і суто соціальну природу. Зміст семантичного значення поняття «стандарт» (від англ. *standart*) розкривається у словах вірець, еталон, модель, норма, зразок, мірило. Термін «стандарт» також загалом тлумачиться як щось таке, що позбавлене індивідуальних особливостей, своєрідності, оригінальності.

Стандарт, відповідно п. 20 ст. 1 Закону України «Про стандартизацію», – це нормативний документ, заснований на консенсусі, прийнятий визнаним органом, що встановлює для загального і неодноразового використання правила, настанови або характеристики щодо діяльності чи її результатів, та спрямований на досягнення оптимального ступеня впорядкованості в певній сфері [2]. Згідно з ст. 1 Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії», державні соціальні стандарти – це встановлені законами, іншими нормативно-правовими актами соціальні норми і нормативи або їх комплекс, на базі яких визначаються рівні основних державних соціальних гарантій [3].

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.

Відповідно до зазначених критеріїв, найбільш загальне визначення міжнародних соціальних стандартів міститься в Загальній декларації прав людини (1948 р.) та Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права (1966 р.).

Загальна декларація прав людини, яку схвалено Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р., вже понад 60 років фактично розглядається світовим товариством в якості міжнародного договору найбільш високого значення. У ній закріплюються права на працю (ч. 1 ст. 23), на рівну оплату за рівну працю (ч. 2 ст. 23), на справедливу і задовільну винагороду (ч. 3 ст. 23), на створення професійних спілок (ч. 4 ст. 23), на відпочинок (ст. 24) тощо [4].

Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, прийнятий Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966 р. вже містить положення про справедливі та сприятливі умови праці. Вони, зокрема, включають справедливу зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці; умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни; відпочинок, дозвілля і розумне обмеження робочого часу та оплачувану періодичну відпустку так само, як і винагороду за святкові дні тощо [5].

Основною ж інституцією, яка опрацьовує такі стандарти, слушно вважається Міжнародна організація праці (далі – МОП). Якраз за її безпосередньої участі вже понад століття ведеться наполеглива робота з вдосконалення 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 МОП (на сьогодні вже прийнято 190 таких нормативних актів).

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:

- a) свободу об'єднань та ефективне визнання права на колективні переговори;
- b) усунення всіх форм примусової чи обов'язкової праці;
- c) фактичне викоренення дитячої праці; та
- d) усунення дискримінації стосовно зайнятості та професій [6].

Наведені вище стандарти, на що слід також звернути увагу, повністю відповідають основним принципам і правам у світі праці, які опрацьовано також МОП. Відтак у конкретному виразі міжнародні трудові стандарти акумулюються в основоположних принципах і правах у сфері праці, які

набувають конкретної правової форми у конвенціях – основних поточних документах цієї організації.

Як уже підкреслювалося в дослідженні, на сьогодні поки що 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 щодо правового регулювання праці» і «міжнародні стандарти з охорони праці», і навіть такі громіздкі конструкції, як «міжнародно-правові стандарти правового регулювання трудових відносин» та «міжнародні стандарти у галузі захисту трудових прав працівників».

З урахуванням зазначеного, тематичною змістовністю та операційною значущістю відзначається і вживання поняття «стандарти МОП» та деяких інших споріднених понять з посиланням на основну інституцію з питань міжнародного регулювання соціально-трудова відносин. 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 [7]. При цьому слід звернути увагу і на позицію П. Баквіса (P. Bakvis) та М. МакКоя (M. McCoy), які вживають та деталізують поняття «трудова стандарти МОП» та «стандарти МОП у сфері трудових відносин» [8].

Водночас слід зазначити, що в усіх наведених вище визначеннях бракує прикметника «соціальний». І, за нашою оцінкою, це є певним прорахунком як нормативно-правового забезпечення соціально-трудова відносин, так і численних досліджень з відповідної проблематики.

За нашою ж оцінкою, у даному відношенні нарівні з базовим терміном «міжнародні трудові стандарти» доцільно використовувати якраз категорію «міжнародні соціально-трудова стандарти».

І це має пояснюватися декількома важливими обставинами. *По-перше*, праця як універсальна категорія першочергово є соціальним явищем. Дійсно, робітник працює не для того, щоб працювати, а щоб в процесі та в результаті праці задовольняти власні запити (першочергово, звичайно, матеріальні). *По-друге*, це нерозривна чи навіть системна зв'язаність міжнародних соціальних та трудових стандартів (для чого, зокрема, достатньо звернути додаткову увагу на зміст положень Загальної декларації прав людини та Європейської соціальної хартії (переглянутої)). *По-третє*, це жорстка необхідність детермінування позитивного права наявними суспільними відносинами (дійсно, дослідники трудового права виводять предмет власного зацікавлення з соціально-трудова відносин, проте, переводячи це у площину права, застосовують звичне «трудова стандарти»). *По-четверте*, це програмно-цільовий характер більшості нормотворчих документів МОП

(в яких співвідношення «соціального» та «трудового» постає в гармонійній єдності з акцентуванням уваги на першій складовій). *По-н'яте*, застосування категорії «міжнародні соціально-трудова стандарти» відзначається значним нормотворчим та практичним ефектом (це, наприклад, стосується тлумачення співвідношення понять «безпека праці» та «охорона праці», які є спорідненими, але аж ніяк не тотожними). *По-шосте*, при цьому слід взяти до відома і назву базової спеціальності за паспортом 12.00.05 - трудове право; право соціального забезпечення (звернімо увагу на охоплення цією спеціальністю двох складових, які й віддзеркалюють обидві сторони МТС).

Висновки. Міжнародні стандарти праці є концептуальною основою міжнародного трудового права, акумулюючи світовий досвід соціально-трудоного регулювання в окремих країнах та на рівні окремих міжнародних організацій. Непересічна значущість у цьому відношенні відведена діяльності Міжнародної організації праці, яка вже понад століття опрацьовує та розробляє такі стандарти. Якраз ця організація успішно розробляє питання щодо соціального захисту людей праці, акцентуючи увагу в категорії «соціально-трудова відносини» на першій складовій, що має вважатися одним з найбільш вагомим аргументів на користь застосування категорії «міжнародні соціально-трудова стандарти». Такі стандарти мають відігравати і роль базового орієнтиру для вдосконалення нормативно-правового забезпечення відповідної частки суспільних відносин у різних країнах світу. Відтак, з урахуванням зазначеного, надаються вагомі аргументи для одночасного застосування категорій «міжнародні трудові стандарти» та «міжнародні соціально-трудова стандарти» (у разі ж окреслення предмету зацікавлення соціальним захистом людей праці пріоритет має віддаватися останній категорії).

Список використаних джерел:

1. 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.
2. Про стандартизацію: Законі України від 05.06.2014 р. № 1315-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1315-18>.
3. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії : Закон України від 05.10.2000 р. № 2017-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2017-14#>.
4. Загальна декларація прав людини. Прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua>.
5. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права. [Прийнято 16 грудня 1966 року Генеральною Асамблеєю ООН]. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua>.

6. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (Редакція від 30.11.2015 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/984_011.

7. 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. URL: http://ejcls.adapt.it/index.php/ejcls_adapt/article/view/30.

8. 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>.

References:

1. Yushko, A.M. and Shvets, N.M. *Mizhnarodni sotsialni standarty: navch. posib. [International social standards: textbook. way]*. Kharkiv: Nats. un-t «Yuryd. akad. Ukrayiny im. Yaroslava Mudroho», 2013. 121 s. Print.

2. Ukraine. Verkhovna Rada of Ukraine. Law of Ukraine “On standardization”. 05 June 2014. N.p. № 1315-VII. ><https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1315-18><.

3. Ukraine. Verkhovna Rada of Ukraine. Law of Ukraine "On state social standards and state social guarantees". October 5, 2000. N.p. 2017-III. ><https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2017-14#><.

4. UN General Assembly. Resolution “Universal Declaration of Human Rights”. 10 December 1948. N.p 217 A (III). ><http://zakon2.rada.gov.ua><.

5. UN General Assembly. “International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights”. [Adopted on 16 December 1966]. >URL: <http://zakon3.rada.gov.ua><.

6. European Union. "Association Agreement between Ukraine, on the one hand, and the European Union, the European Atomic Energy Community and their Member States, on the other hand" (Revised 30 November 2015). <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/984_011<.

7. Servais, Jean Michel. The New ILO Recommendation on Social Security. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*. (1, 3-4) 2012: 2-26. <http://ejcls.adapt.it/index.php/ejcls_adapt/article/view/30<.

8. Backvis, Peter and Molly, McCoy. “Standarty trudovykh otnosheniy i mezhdunarodnyye organizatsii: Kakikh uspekhov dostigli profsoyuzy na segodnyashniy den'?” [Labor Standards and International Organizations: What progress have unions made to date?]. *Friedrich-Ebert-Stiftung*. (6) 2009: 1-16. <<http://library.fes.de/pdf-files/id/06566.pdf><.