

## ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО І ПРОЦЕС

УДК 349.2

Уляна Бек

Національний університет “Львівська політехніка”,  
Навчально-науковий інститут права,  
психології та інноваційної освіти  
кандидат юридичних наук,  
асистент кафедри цивільного права та процесу  
ulyana.p.bek@lpnu.ua,  
ORCID: 0000-0002-1770-4237

### МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ СТАНДАРТИ ЩОДО РЕГУЛЮВАННЯ ВНУТРІШНЬОГО ТРУДОВОГО РОЗПОРЯДКУ

<http://doi.org/10.23939/law2022.36.150>

© Бек У., 2022

У статті проаналізовано міжнародно-правові стандарти щодо регулювання внутрішнього трудового розпорядку. Зазначено, що у правовій доктрині міжнародного права є велика кількість нормативних актів, які визначають міжнародні правові стандарти регулювання внутрішнього трудового розпорядку, однак механізм їх забезпечення недосконалий, він не до кінця визначений державою та не відповідає національному законодавству.

Зроблено висновок, що надтерміновими діями у ході реформування всього національного трудового законодавства, що торкаються внутрішнього трудового розпорядку, є прийняття нового КЗпП, який чітко визначатиме механізм забезпечення міжнародно-правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку та норми якого не порушуватимуть стандарти конвенцій МОП, які ратифікувала Україна в установленому законом порядку. Такий Кодекс повинен: 1) бути позбавлений декларативних норм та ідеологічних стереотипів радянського режиму; 2) відповідати соціальним, економічним та суспільно-політичним процесам сьогодення; 3) систематизувати та кодифікувати в єдину систему всі трудові принципи та норми як України, так і міжнародного трудового права, всі загальні та універсальні правові норми галузі; 4) детальніше конкретизувати повноваження органів державної влади та органів підприємств, установ і організацій у сфері забезпечення механізму регулювання внутрішнього трудового розпорядку.

**Ключові слова:** міжнародно-правові стандарти; трудові права; правове регулювання; працівник; роботодавець; внутрішній трудовий розпорядок; трудове законодавство; механізм забезпечення правового регулювання.

**Постановка проблеми.** Політичні та економічні трансформації в соціумі зумовлюють перехід держави до нової моделі правового регулювання суспільних відносин у сфері трудового права.

Нова модель правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку передбачає відхід від жорстких норм, які були стандартами правового регулювання радянського суспільства, до упровадження демократичних принципів, забезпечення оптимального механізму правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку за допомогою гармонізації національного законодавства до міжнародно-правових стандартів.

Останні десятиріччя реформування трудового законодавства вказують на неефективність внесення змін до Кодексу законів про працю України. Наявність численних проблем та недоліків у правовому регулюванні внутрішнього трудового розпорядку спонукає до пошуку способів їх вирішення. В умовах інтеграційних прагнень України виникає необхідність узгодження та гармонізації національного трудового права із міжнародним трудовим правом, що потребує комплексного і нетипового підходу до вирішення нагальних проблем трудово-правового забезпечення процесу праці.

**Аналіз дослідження проблеми.** Дослідженням проблем правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку тією чи іншою мірою у своїх працях займалися такі вчені: В. Андрійів, В. Багрій, Н. Б. Болотіна, В. Буряк, С. Вавженчук, В. Венедіктов, В. Волинець, Н. Д. Гетьманцева, В. Голобородько, О. Губська, В. Жернаков, В. Журавель, В. Костюк, О. Кучма, Л. Малюга, О. Марушева, В. Мацюк, К. Ю. Мельник, Н. О. Мельничук, М. В. Молодцов, П. Пилипенко, О. Тищенко, Г. Чанишева, В. Щербина, О. Ярошенко та інші. Незважаючи на велику кількість досліджень вказаної проблематики, це питання й досі залишається актуальним, оскільки більшість науковців досліджували внутрішній трудовий розпорядок у контексті розгляду трудового права України загалом, інші більше уваги приділяли темі правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку, а нечисленні праці, які розкривають зміст внутрішнього трудового розпорядку та виділяють його ознаки, доволі одноаспектні й розкривають переважно понятійно-категоріальний апарат. Зазначене й зумовило нагальність всебічного доктринального дослідження міжнародно-правових стандартів щодо регулювання внутрішнього трудового розпорядку.

**Мета статті** – аналіз міжнародно-правових стандартів щодо регулювання внутрішнього трудового розпорядку.

**Виклад основного матеріалу.** Модернізація економіки, інноваційні процеси вимагають гнучкішого регулювання як стандартних трудових відносин, так і нетипових відносин, наприклад, відносин, пов'язаних із дистанційною працею, створення сприятливіших правових можливостей для розвитку малого бізнесу. Теорія і практика трудового законодавства в сучасних економічних умовах нерозривно пов'язані із поліпшенням якості трудового потенціалу, інтеграцією міжнародно-правового регулювання трудових відносин у національне законодавство, розширенням можливостей соціального партнерства в узгодженні інтересів працівників і роботодавців, вживанням заходів, необхідних для урегулювання питання внутрішнього трудового розпорядку.

Вирішення питань зайнятості та реалізації здатності до праці є одним із ключових завдань сьогодення, однак без урегулювання засобів, які забезпечують дотримання трудової дисципліни працівників, ефективну роботу на підприємстві, в установі, організації неможливо гарантувати. І навіть більше, оскільки правила внутрішнього трудового розпорядку сьогодні є тим сегментом, який допомагає заповнити прогалини у правовому регулюванні трудової дисципліни, вони потребують нового бачення роботодавцями значення кожного працівника для досягнення спільного результату.

Механізм забезпечення правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку – складна система, яка передбачає цілу низку підсистем нижчого порядку. Важливе значення у ньому відводиться системам міжнародно-правового і локального регулювання внутрішнього трудового розпорядку. Це спричинено, передусім, складністю самого механізму забезпечення цих видів правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку. Міжнародно-правове та локальне регулювання

внутрішнього трудового розпорядку є суміжними та взаємодоповнюваними методами правового впливу, проте механізми їх забезпечення на практиці істотно різняться.

Дослідниця С. Кожушко стверджує, що під механізмом забезпечення міжнародно-правового регулювання праці слід розуміти систему способів, засобів і форм охорони наданих законом прав працівників за допомогою міжнародних договорів регулювання умов праці. Широкий спектр міжнародних правовідносин у сфері праці призводить до існування різних міжнародно-правових стандартів [1, с. 18].

Вчені виокремлюють такі найважливіші, із позиції гармонізації, елементи змісту міжнародних стандартів про працю: об'єкт регулювання; коло категорій трудящих, що охоплюються захистом; актуальність норм із погляду сучасності; географічний район поширення; характер і обсяг наданих прав і покладених обов'язків [2, с. 17].

Залежно від об'єкта міжнародно-правового регулювання праці, вважаємо за доцільне визначити такі елементи структури трудового права, механізм правового регулювання яких забезпечують міжнародно-правові стандарти, а саме: основні принципи, засади та завдання трудового права; коло питань, які регулюють внутрішній трудовий розпорядок організації, установи, підприємства (порядок прийняття на роботу та звільнення, умови праці, основні права та обов'язки працівника та роботодавця тощо).

Відтак, внутрішній трудовий розпорядок та механізм його забезпечення є об'єктом міжнародно-правового регулювання. Проаналізувавши міжнародно-правові стандарти, які забезпечують механізм правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку, можемо виокремити такі їх види:

1) декларативні стандарти основних прав та гарантій людини у сфері праці (право на відпочинок, право на працю, право на свободу від дискримінації у трудових відносинах, право на свободу від примусової праці);

2) стандарти, що забезпечують зайнятість населення і боротьбу із наслідками безробіття (загальнодержавна політика в сфері зайнятості, захист працівників від необґрунтованих звільнень, професійна підготовка й виробниче навчання, створення й діяльність установ, які сприяють у влаштуванні на роботу, облік безробітних і надання їм різної допомоги);

3) стандарти, які регулюють діяльність трудового арбітражу, спеціальних інспекцій праці, органів, що здійснюють статистику праці;

4) стандарти, що здійснюють регулювання внутрішнього трудового розпорядку на різних підприємствах, в організаціях чи установах (основні трудові права та обов'язки працівників і роботодавця, режим робочого часу, порядок застосування заходів заохочення, порядок притягнення працівників до відповідальності тощо).

Вчений Е. Аметистів серед усіх міжнародно-правових стандартів, що забезпечують механізм регулювання внутрішнього трудового розпорядку, виділяє такі нормативні документи (78 з 151 конвенцій та 76 із 159 рекомендацій), які мають виняткове значення для захисту трудових прав і яким необхідно віддавати безумовну перевагу в ході гармонізації національного законодавства із міжнародно-правовими стандартами. До таких нормативно-правових документів належать міжнародні стандарти, що безпосередньо торкаються: права на самоорганізацію, свободу асоціації, захисту від примусової праці, захисту від будь-яких дискримінацій у сфері праці, раціональної політики в сфері зайнятості, забезпечення загальних стандартів та умов зайнятості, охорони праці й боротьби із професійними захворюваннями, умов праці дітей, підлітків і жінок, соціального забезпечення, трудящих-мігрантів й інших груп трудящих [2, с. 20].

Міжнародно-правові стандарти внутрішнього трудового розпорядку та механізм його забезпечення реалізують у нормах національного права, ратифікуючи міжнародні акти у визначеному законодавством України порядку. Відповідно до ст. 9 Конституції України, чинні міжнародні договори, згоду на обов'язковість яких дала Верховна Рада, є частиною національного законодавства України [3]. Якщо ж міжнародним договором (угодою), в якому бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, які містить законодавство України про працю, то, відповідно, застосовують

правила міжнародного договору чи угоди (ст. 8-1 КЗпП України) [4]. Отже, і у Конституції України, і в Кодексі законів про працю України закріплено один із визначальних принципів, що надає пріоритет міжнародно-правовим стандартам.

Згадуваний вище знаний дослідник міжнародного права Е. Аметистів визначає механізм забезпечення міжнародно-правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку як встановлену міжнародно-правовими договорами, угодами (актами) систему стандартів, правових засобів, способів та форм, мета яких – регулювання основних трудових прав, обов'язків працівників і роботодавця, визначення чіткого режиму робочого часу та взаємовідносин між працівником та роботодавцем, яку держави, що приєдналися до відповідного міжнародного договору (ратифікували його), використовують у національному трудовому законодавстві [2, с. 21].

На нашу думку, механізм забезпечення міжнародно-правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку потрібно розуміти як комплекс наявних міжнародно-правових стандартів та взаємопов'язаних засобів, за допомогою яких здійснюється регулювання внутрішнього трудового розпорядку організації, установи чи підприємства.

Відтак, структура механізму забезпечення міжнародно-правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку складається із таких елементів:

- 1) сукупності міжнародно-правових стандартів, що визначені у конвенціях, міжнародних договорах, актах та інших нормативно-правових документах міжнародної нормотворчості;
- 2) правових відносин, які виникають між роботодавцем та працівником з приводу реалізації останнім права на працю;
- 3) юридичних фактів, тобто конкретних життєвих ситуацій, які виникають із приводу дотримання або ж порушення встановленого міжнародно-правових стандартів внутрішнього трудового розпорядку;
- 4) актів реалізації взаємних прав та обов'язків, які виникають у процесі дотримання суб'єктами трудових правовідносин визначеного внутрішнього трудового розпорядку.

Визначальним елементом механізму забезпечення міжнародно-правового регулювання є система міжнародно-правових норм та їх засобів, способів та форм реалізації. Доцільно визначити суб'єктів міжнародно-трудової нормотворчості. Основним суб'єктом міжнародного трудового права варто вважати Міжнародну організацію праці (далі – МОП). Велику кількість нормативно-правових актів, що стосуються сфери внутрішнього трудового регулювання праці та механізму їх забезпечення, містять конвенції МОП. Сьогодні до МОП входять 174 держави, до яких належить і Україна, членом цієї організації вона стала 30 квітня 1954 року. Унікальність МОП, на відміну від інших організацій ООН, полягає у тому, що вона є тристоронньою: в ній представлені уряди країн, представники підприємців і прості працівники [5]. Завдяки цьому враховано інтереси кожного із суб'єктів трудового права. Конвенції МОП становлять основу міжнародно-правових стандартів внутрішнього трудового розпорядку, оскільки в них закладено спільну думку про кожне із розглянутих питань усіх суб'єктів трудових правовідносин.

Зауважимо, що Україна ратифікувала за період членства в МОП близько 63 конвенцій (за роки незалежності – двадцять), зокрема вісім фундаментальних, чинні з них 55, однак, незважаючи на це, стан правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку істотно не покращився.

Міжнародно-правові стандарти регулювання внутрішнього трудового розпорядку визначено у таких конвенціях: 1) Конвенції про обмеження тривалості робочого часу на промислових підприємствах до 8 годин на день та 48 годин на тиждень; 2) Конвенції про працю жінок у нічний час; 3) Конвенції про права на організацію та об'єднання працівників у сільському господарстві; 4) Конвенції про відшкодування шкоди у разі нещасних випадків на роботі у сільському господарстві; 5) Конвенції про застосування щотижневого відпочинку на промислових підприємствах та інших.

Ці конвенції є однією із форм механізму забезпечення міжнародно-правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку, який передбачає їх ратифікацію, встановлення державного

примусу за невиконання або порушення визначених конвенціями норм та гармонізації національного законодавства із міжнародно-правовими стандартами.

Такий елемент структури механізму забезпечення міжнародно-правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку, як правові відносини, які виникають між роботодавцем та працівником із приводу реалізації останнім права на працю, відображається у міжнародно-правових стандартах як конкретизація та уточнення окремих прав, обов'язків суб'єктів внутрішнього трудового розпорядку.

Приміром, Конвенція МОП № 47 про скорочення робочого часу до 40 годин на тиждень забезпечує механізм регулювання внутрішнього трудового розпорядку за допомогою регламентації для роботодавця одного із конститутивних його обов'язків – поліпшення умов роботи працівника. Конвенція встановлює 40-годинний робочий тиждень, що, відповідно, не призводить до зменшення заробітної плати. Відпрацьовані години понад норму робочого часу Конвенція розглядає як надурочні, що допускаються лише в установлених випадках і повинні підлягати певній оплаті. Ці міжнародно-правові стандарти закріплено в національному законодавстві, зокрема в ст. 50, 62, 64, 65 КЗпП України. Ухвалено також єдині стандарти щодо щотижневої праці, оплачуваних щорічних і навчальних відпусток [6, с. 51]. Держава забезпечила механізм правового регулювання цієї Конвенції завдяки її ратифікації та гармонізації основних міжнародних стандартів у норми національного законодавства.

Іншим міжнародним нормотворчим органом, який забезпечує механізм здійснення міжнародно-правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку, є Всесвітня федерація профспілок (ВФП). ВФП – не єдина міжнародна профспілкова організація, сьогодні їх функціонує доволі багато, проте саме Міжнародна конференція вільних профспілок з її галузевою системою і Європейська конфедерація профспілок на рівні ВФП допомагають працівникам у вирішенні спірних питань щодо застосування праці. [7, с. 350].

Ці міжнародні організації забезпечують механізм регулювання внутрішнього трудового розпорядку не лише визначенням міжнародно-правових стандартів, які встановлюють принципи трудових відносин, взаємні права та обов'язки роботодавця та працівника, але й через представництво інтересів останнього, тобто безпосередньо через правозастосування означених стандартів.

Безперечно, не лише нормотворча діяльність міжнародних організацій впливає на національні правові системи. Діяльність Європейського суду з прав людини також впливає на механізм забезпечення міжнародно-правових стандартів внутрішнього трудового розпорядку через реалізацію таких елементів його системи, як юридичні факти та акти реалізації, які виникають у результаті виконання взаємних прав та обов'язків суб'єктів внутрішнього трудового розпорядку. Це забезпечується безпосереднім контролем Суду за дотриманням міжнародно-правових стандартів державою, уповноваженими органами, роботодавцями та працівниками в особі профспілок [8, с. 36].

Якщо Суд встановить факт порушення конкретних статей Конвенції, він зобов'язує державу-відповідача, в деяких випадках інші держави, вжити конкретних заходів, спрямованих на виконання судового рішення, а також пропонує та рекомендує їм внести відповідні зміни до чинного законодавства, нормативних актів або ж судової практики. Сам факт прийняття Судом справи до розгляду може призвести до такого самого результату. Внаслідок судового рішення держава-відповідач повинна здійснити конкретні заходи стосовно позивача [8, с. 37]. Відтак Європейський суд із прав людини в системі елементів забезпечення міжнародно-правових стандартів внутрішнього трудового розпорядку відіграє роль компетентного органу, який має право видавати правозастосовні акти та відновлювати порушений внутрішній трудовий розпорядок.

**Висновки.** Отже, у правовій доктрині міжнародного права є велика кількість нормативних актів, які визначають міжнародні правові стандарти регулювання внутрішнього трудового розпорядку, однак механізм їх забезпечення недосконалий, не до кінця визначений державою та не відповідає національному законодавству.

Надтерміновими діями у процесі реформування всього національного трудового законодавства, що торкаються внутрішнього трудового розпорядку, є прийняття нового КЗпП, який чітко визначатиме механізм забезпечення міжнародно-правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку та норми якого не порушуватимуть стандартів конвенцій МОП, які ратифікувала Україна в установленому законом порядку. Такий Кодекс повинен: 1) бути позбавленим декларативних норм та ідеологічних стереотипів радянського режиму; 2) відповідати соціальним, економічним та суспільно-політичним процесам сьогодення; 3) систематизувати та кодифікувати в єдину систему всі трудові принципи та норми як України, так і міжнародного трудового права, всі загальні та універсальні правові норми галузі; 4) детальніше конкретизувати повноваження органів державної влади та органів підприємств, установ і організацій у сфері забезпечення механізму регулювання внутрішнього трудового розпорядку.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Кожушко С. І. (2007). Становлення, сучасний стан та перспективи розвитку законодавства про дисципліну праці в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків. 20 с.
2. Аметистов Э. М. (1982). *Международное право и труд: международные отношения*. Москва. 272 с.
3. Конституція України. *База даних "Законодавство України" / ВР України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 10.09.2022 р.).
4. Кодекс законів про працю України. *База даних "Законодавство України" / ВР України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 10.09.2022 р.).
5. Міжнародна організація праці. URL: <http://www.ilo.org.ua/DocLib/Forms/conventions.aspx> (дата звернення: 10.09.2022 р.).
6. Безп'ята В. Ф. (2011). Використання міжнародно-правових актів при захисті права на працю. *Форум права*. № 2. С. 45–52.
7. Голобородько В. О. (2011). Внутрішній трудовий розпорядок: поєднання централізованого та локального правового регулювання. *Держава і право: зб. наук. праць*. Серія: Юридичні і політичні науки. Київ: Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. Вип. 51. С. 348–352.
8. Сталкер П. (1995). Тревоги мира: доклад ЮНРИСД, подготовленный для Всемирной встречи на высшем уровне. Женева. 57 с.

#### REFERENCES

1. Kozhushko S. I. (2007). *Stanovlennia, suchasnyi stan ta perspektyvy rozvytku zakonodavstva pro dystsyplinu pratsi v Ukraini* [Stanovlennya, suchasny stan ta perspektyvy rozvytku zakonodavstva pro dystsyplinu pratsi v Ukraini]: avtoref. dys. ... kand. yuryd. nauk: 12.00.05. Kharkiv. 20 p. (in Ukrainian).
2. Ametystov Э. М. (1982). *Mezhdunarodnoe pravo y trud: mezhdunarodnye otnosheniya* [International law and labor: international relations]. Moskva. 272 p. (in Ukrainian).
3. *Konstytutsiia Ukrainy* [Constitution of Ukraine]. *Baza danykh "Zakonodavstvo Ukrainy" / VR Ukrainy*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (Accessed: 10.09.2022 p.) (in Ukrainian).
4. *Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy* [Code of laws on the practice of Ukraine]. *Baza danykh "Zakonodavstvo Ukrainy" / VR Ukrainy*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (Accessed: 10.09.2022 p.) (in Ukrainian).
5. *Mizhnarodna orhanizatsiia pratsi* [International Labor Organization]. URL: <http://www.ilo.org.ua/DocLib/Forms/conventions> (Accessed: 10.09.2022 p.) (in Ukrainian).
6. Bezpiata V. F. (2011). *Vykorystannia mizhnarodno-pravovykh aktiv pry zakhysti prava na pratsiu* [The use of international legal acts in the protection of the right to work]. *Forum prava*. No 2. P. 45–52.
7. Holoborodko V. O. (2011). *Vnutrishnii trudovi rozporiadok: poiednannia tseentralizovanoho ta lokalnoho pravovoho rehuliuвання* [Internal labor regulations: a combination of centralized and local legal regulation]. *Derzhava i pravo: zb. nauk. prats*. Serii: Yurydychni i politychni nauky. Kyiv: Instytut derzhavy i prava im. V. M. Koretskoho NAN Ukrainy. Vyp. 51. P. 348–352.
8. Stalker P. (1995). Trevohy myra: *Doklad YuNRYSD, podhotovlenii dlia Vsemyrnoi vstrechy na vysshem urovne* [Concerns of the world: Report by a lawyer prepared for the World Summit]. Zheneva. 57 p.

*Дата надходження: 27.09.2022 р.*

**Ulyana Beck**

Lviv Polytechnic National University,  
Institute law, psychology and innovative education  
Department of Civil Law and Procedure,  
Ph. D.

ulyana.p.bek@lpnu.ua,  
ORCID: 0000-0002-1770-4237

**INTERNATIONAL LEGAL STANDARDS REGARDING THE REGULATION  
OF DOMESTIC LABOR REGULATIONS**

The article analyzes the international legal standards regarding the regulation of internal labor regulations. It is noted that in the legal doctrine of international law there is a significant number of normative acts that define international legal standards for the regulation of internal labor regulations, however, the mechanism for ensuring them is imperfect, it is not fully defined by the state and does not correspond to national legislation.

It is concluded that overtime actions in the process of reforming all national labor legislation affecting internal labor regulations are the adoption of a new Labor Code, which will clearly define the mechanism for ensuring international legal regulation of internal labor regulations and norms, which will not violate the standards of the ILO conventions that have been ratified Ukraine in accordance with the procedure established by law. Such a Code should: 1) be devoid of declarative norms and ideological stereotypes of the Soviet regime; 2) correspond to the social, economic and socio-political processes of today; 3) systematize and codify into a single system all labor principles and norms of both Ukrainian and international labor law, all general and universal legal norms of the industry; 4) specify in more detail the powers of state authorities and bodies of enterprises, institutions and organizations in the field of ensuring the mechanism of regulation of internal labor regulations.

**Key words:** international legal standards; labor rights; legal regulation; employee; employer; internal work schedule; labor legislation; a mechanism for ensuring legal regulation.