

УДК: 349.2

DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2024-47-1-211-217>

МІЖНАРОДНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ НЕСТАНДАРТНИХ РЕЖИМІВ РОБОЧОГО ЧАСУ

Олексієнко О.С.

INTERNATIONAL LEGAL REGULATION OF NON-STANDARD WORKING TIME REGIMES

Oleksienko O.S.

У даній статті автор аналізує нормативно-правове регулювання нестандартних режимів робочого часу на міжнародному рівні. Звертається увага, що в Україні діє пріоритет норм міжнародного права над національним. Відповідно, якщо певний договір чи акт визнаний або ж ратифікований у порядку, встановленому законом, то він стає частиною нашого законодавства і може застосовуватися для регулювання відповідних правовідносин. При цьому, якщо наявна колізія між нормами міжнародного акту та національного, то перевагу будуть мати саме норми міжнародного акту. За відсутності потрібних норм у національному законодавстві варто звертатися до міжнародних актів, зокрема конвенцій та рекомендацій МОП та Директив ЄС. Таким чином в статті аналізуються акти МОП, які регламентують надомну працю, дистанційну роботу, роботу на умовах неповного робочого часу, нічний режим робочого часу. Окрім того, автором також опрацьовані акти ЄС з даних питань. Особливо звертається увага на Директиву № 90/270/ЄС про мінімальні вимоги безпеки та здоров'я при роботі з екранними пристроями. Подібні норми відсутні у чинному законодавстві, але автором наголошується на необхідності дотримання вимог охорони праці, адже за нестандартних режимів даними вимогами можуть нехтувати. При цьому, надмірне проведення часу працівником перед екраном може негативно вплинути на його здоров'я.

Автором звертається увага, що питання адаптації чинного законодавства до вимог ЄС також набуло ще більшої актуальності у зв'язку із євроінтеграційними процесами нашої країни. Акцентується увага також на положенні ст. 420 Угоди про асоціацію з ЄС, відповідно до якої Україна зобов'язується сприяти створенню на ринку праці таких умов, які б поєднували гнучкість та захищеність.

За результатом проведеного аналізу встановлено, що нормами, передбаченими у актах МОП та законодавстві ЄС щодо деяких питань нестандартних режимів робочого часу, врегульовано зазначені правовідносини краще, ніж в українському законодавстві. З огляду на це, законодавець має провести роботу щодо приведення у відповідність чинного законодавства України із положеннями міжнародних актів.

Ключові слова: *нестандартний режим робочого часу, дистанційна робота, надомна робота, гнучка форма зайнятості, адаптація, систематизація.*

Вступ. Сучасний світ стрімко змінюється у сфері праці. Цифрові технології діджиталізуються, і це несе з собою значні загрози та наслідки для ринку праці та нашого повсякдення.

життя, натомість трудове законодавство, як в Україні, так і в світі загалом, не встигає за цими змінами. Без перегляду та оновлення трудового законодавства адаптувати його до нових умов буде неможливо. Особливістю реалізації нестандартних режимів робочого часу в Україні є те, що їх правова регламентація відбулась значно пізніше, ніж на міжнародному рівні.

Останнім часом в Україні спостерігається значне зростання законодавчої активності щодо нестандартних форм зайнятості. Хоча прийняті закони вносять лише «точкові» зміни до трудового законодавства, вони все ж таки дозволяють заповнити прогалини в правовому регулюванні деяких форм нестандартної зайнятості. З одного боку, цим змінам бракує комплексності, і вони не здатні повністю вирішити всі проблемні питання у цій сфері. З іншого боку, вони створюють певне підґрунтя для подальшого вдосконалення трудових норм, що регулюють нестандартні форми зайнятості. Таким чином, маємо динамічний процес, який свідчить про прагнення українського законодавства йти в ногу з часом та адаптуватися до потреб сучасного ринку праці.

За відсутності потрібних норм у національному законодавстві варто звертатися до міжнародних актів, зокрема конвенцій та рекомендацій МОП та Директив ЄС. Щоправда, і там існують проблеми із детальним викладом особливостей усіх ймовірних нестандартних режимів робочого часу. Але все ж ратифікація конвенцій МОП дозволяє осучаснити національне трудове право і привести у відповідність у форму міжнародних стандартів.

Наразі існує безліч міжнародних нормативно-правових актів, які є джерелами трудового права. Відповідно до ст. 9 Конституції України частиною національного законодавства України є чинні міжнародні

договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Українське законодавство визнає пріоритетність міжнародного права над національним. Відповідно до ч. 2 ст. 19 Закону «Про міжнародні договори України», якщо міжнародним договором України, який набрав чинності в установленому порядку, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені у відповідному акті законодавства України, то застосовуються правила міжнародного договору. Аналогічне положення міститься і у КЗпП України. З огляду на зазначене, можемо констатувати актуальність аналізу положень міжнародних актів, що регламентують виконання працівниками трудової функції з нестандартним режимом робочого часу.

Виклад основного матеріалу. Серед найважливіших джерел захисту прав та законних інтересів людей у сфері трудових відносин, пов'язаних з нестандартними режимами робочого часу, переважно можна виокремити міжнародно-правові акти, які прийняті Міжнародною організацією праці (МОП) та Організацією Об'єднаних Націй (ООН), а також акти, прийняті Радою Європи та Європейським Союзом. Ці документи визначають основні принципи, що регулюють відносини між працівниками та роботодавцями при нестандартних графіках роботи. Вони виступають гарантом ефективного захисту прав та законних інтересів працівників, сприяючи створенню справедливих та збалансованих умов праці.

Найбільшу кількість норм міжнародного трудового права створює Міжнародна організація праці (МОП). При цьому можемо констатувати, що жодної публікації конвенцій МОП українською мовою до 1990-их років не було, хоча організація була заснована ще в 1919 році.

На думку Єрмоєнка В.В., аналіз конвенцій МОП свідчить про наявність

певних колізій між ними та актами законодавства про працю України. Само по собі це не має істотного значення, оскільки ратифіковані Україною конвенції МОП підлягають переважному застосуванню перед актами законодавства України про працю [1]. Водночас, все-таки даний факт може свідчити про недосконалість чинного законодавства України, наявність колізій, а отже необхідність удосконалення.

Визначення надомної праці в законодавстві України знайшло своє відображення лише у 2021 році. Однак, Конвенція МОП №177 регламентувала це ще у 1996 році і закріпила, що «надомна праця» - це робота, яку особа (надомний працівник) виконує за місцем її проживання або в інших приміщеннях за її вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця, за винагороду, з метою виробництва товарів або послуг [2]. На даний момент, Україна не ратифікувала цей документ, проте ми можемо розглядати його як рекомендаційний. Отож, працівник зобов'язаний виконувати вказівки роботодавця, незалежно від того, хто надає обладнання, матеріали або інші ресурси, що використовуються. На наш погляд, останні зміни до КЗпП України з цього питання були впроваджені доречно. Багато ознак надомної роботи у цьому міжнародному приписі співпадає із ознаками, передбаченими ст. 60-1 КЗпП України.

Сьогодні на міжнародному рівні немає спеціальної конвенції чи іншого документа щодо дистанційної роботи. Однак аналіз деяких стандартів МОП дає підстави дійти висновку, що вони є актуальними для такого виду організації праці. Зокрема, йдеться про тривалість робочого часу, щотижневого відпочинку та гарантії для працівників із сімейними обов'язками.

Частково поняття і особливості дистанційної роботи знайшли своє закріплені у Конвенції МОП № 189 про гідну працю

надомних працівників та однойменній Рекомендації № 201, прийнятій у 2011 році [3]. Ці нормативно-правові акти декларують, що дистанційні працівники повинні користуватися тими ж трудовими правами, як і звичайні працівники, зокрема стосовно тривалості робочого часу та відпочинку, свободи на об'єднання, укладення колективних договорів, гарантії мінімальної оплати праці, охорони їхньої праці тощо.

Не зважаючи на попередні прийняті акти, що стосуються дистанційної роботи, існували певні неточності щодо використання такого режиму робочого часу. У зв'язку цим, МОП прийняла Рекомендацію №198 «Про трудові правовідносини», яка містить рекомендації для держав-членів про те, як розробити необхідні закони та вдосконалити політику у сфері використання гнучких форм зайнятості, яка гарантує працівникам захист трудових відносин на практиці [4]. Тобто, для підтвердження виникнення правовідносин, у тому числі щодо дистанційної роботи, нічної зміни, неповної зайнятості тощо, достатньо буде встановити основні факти, що підтверджують виконання роботи та виплати винагороди за результат діяльності працівника.

Аналізуючи акти МОП, ми взяли до уваги положення щодо неповного робочого часу. Конвенція МОП № 175 «Про роботу на умовах неповного робочого часу» від 24 червня 1994 року зазначає, що держави-учасниці Конвенції вживають заходів для забезпечення того, щоб працівники, зайняті неповний робочий час, користувалися таким самим захистом, як і працівники, які знаходяться у порівнянній ситуації, зайняті повний робочий час [5]. Це стосується права на безпеку та гігієну праці, неприпустимості дискримінації в галузі праці, права на організацію, ведення колективних переговорів та права на діяльність як представників працівників.

На наш погляд, Міжнародна організація праці успішно виконує свою мету щодо встановлення стандартів умов праці у різних сферах, щоб забезпечити гідну працю для всіх людей, адже прийняті Конвенції намагаються врегулювати проблемні питання абсолютно різних режимів роботи, навіть мало популярних. До речі, у національних актах такі положення можуть бути відсутні.

У своїй праці «Міжнародно-правове регулювання дистанційної роботи як однієї із форм нестандартної зайнятості» Плехов Д.О., при розкритті значення Конвенцій та Рекомендацій МОП, наголосив про важливість імплементації міжнародних актів в національне законодавство [6]. Автор зазначає, що варто не лише ратифікувати міжнародно-правові документи, а й адекватно відобразити в законодавстві найважливіші їх положення, урахувавши відповідні рекомендації. Зокрема, науковець звертав увагу на забезпечення рівності трудових прав дистанційних працівників порівняно з традиційними працівниками і захисту їх від дискримінації.

Отже, конвенції МОП мають велике значення як для захисту прав працівників, так і для підтримки соціального прогресу та розвитку на міжнародному рівні. Протягом усього часу МОП надавала і продовжує надавати допомогу Уряду України в експертній оцінці законопроектів, ознайомленні урядовців, представників профспілок і роботодавців з міжнародними стандартами праці та її національною систематизацією, що досить добре впливає на розвиток українського законодавства.

Європейський Союз також активно сприяє розвитку нових форм зайнятості та гнучких робочих умов у своїх державах-членах та кандидатах. Це робиться шляхом впровадження Директив чи інших нормативних актів та різноманітних ініціатив, програм та політик, спрямованих на

створення умов для розвитку таких форм працевлаштування, як дистанційна робота, робота на частковий робочий день, фріланс та інші.

Як відомо, Україна підписала Угоду про асоціацію з ЄС. Чинності цей документ набрав 1 вересня 2017 року. У ст. 420 даної Угоди передбачається співробітництво для досягнення визначених цілей у сфері зайнятості та соціальної політики. Зокрема, у пункті «е» ціль виражається так: «сприяння створенню на ринку праці таких умов, які б поєднували гнучкість та захищеність» [7]. Це означає, що система працевлаштування має бути гнучкою, щоб враховувати потреби як працівників, так і роботодавців, та бути адаптивною до змін у суспільстві та економіці. Одночасно вона повинна забезпечувати високий рівень захисту прав працівників, включаючи права на безпеку та гідні умови праці, а також гарантувати соціальні права та соціальний захист. Такий підхід сприяє забезпеченню справедливого та стабільного ринку праці, який приведе до економічного розвитку та соціального зростання в країні.

Директиви – це вид законодавчого акту ЄС. Вони запроваджуються через національне законодавство, зобов'язують державу-члена у певний термін вжити заходів, спрямованих на досягнення визначених у ній цілей. Директиви ЄС, так само як і договори, мають верховенство над національним правом.

Зокрема, Директивою Ради № 97/81/ЄС від 15.12.1997 про рамкову угоду про неповну зайнятість, укладеної СКПРС (Спілка конфедерацій підприємців і роботодавців Європи), ЄЦРП (Європейський центр роботодавців і підприємств) та ЄКПС (Європейська конфедерація профспілок) вводиться в дію Рамкова Угода про неповну зайнятість, яка була укладена 6 червня 1997 року між основними міжпрофесійними

організаціями (UNICE, CEEP та ETUC) [8]. Укладаючи Директиву, європейські законотворці опиралися на рішення Європейської Комісії, висновки Європейської Ради в Гессені, листи від загальних міжпрофесійних організацій та Хартію Співтовариства про основні соціальні права працівників. У ст. 7 вищезазначеної Хартії говориться, що завершення створення внутрішнього ринку має призвести до поліпшення життєвих та робочих умов працівників у Європейському Співтоваристві. Цей процес має бути результатом зближення таких умов, продовжуючи водночас їхнє поліпшення, зокрема стосовно тривалості й організації робочого часу та форм зайнятості, крім безстрокових контрактів, таких, як термінові контракти, робота на умовах неповної зайнятості, тимчасова та сезонна робота [9].

Сама ж Рамкова угода ставить собі за мету вдосконалити якість неповної зайнятості; сприяти розвитку неповної зайнятості та гнучкої організації робочого часу у спосіб, який зважає на потреби роботодавців та робітників; визначає принципи недискримінації; розкриває можливості неповної зайнятості для працівників і роботодавців.

Рамкова угода визначає основні засади здійснення дистанційної роботи: 1) принцип добровільності як для працівника, так і для роботодавця; 2) гідні умови зайнятості; 3) гарантування зі сторони роботодавця захисту даних працівника (вжиття відповідних заходів, зокрема, щодо програмного забезпечення, спрямованих на забезпечення захисту даних, які використовуються та обробляються дистанційним працівником для професійних цілей); 4) принцип приватності; 5) охорона здоров'я та безпеки працівників; 6) заборона обмеження колективних прав.

На думку європейських експертів, Рамкова угода про дистанційну роботу за

більш як 20 років свого існування демонструє свій ефект. Вона надала широке визначення дистанційної роботи, яке здатне витримати швидку цифровізацію та інші кардинальні зміни у світі праці [10]. Принципи, які закладені в Угоду є актуальними і будуть важливі ще протягом багатьох років.

Деякі форми нестандартних режимів робочого часу вимагають виконання завдань перед монітором. У 1990 році було ухвалено Директиву Ради № 90/270/ЄЕС від 29.05.1990 про мінімальні вимоги безпеки та здоров'я при роботі з екранними пристроями (п'ята окрема Директива у значенні статті 16(1) Директиви № 89/391/ЄЕС). У ст. 7 ця Директива визначає обов'язок роботодавця планувати діяльність виконавця таким чином, щоб щоденна робота за екраном періодично призупинялася на перерви або замінювалася іншою роботою, з метою скорочення робочого навантаження біля екрану [8]. На нашу думку, цієї норми не вистачає в українському законодавстві, адже проведення часу людиною перед екраном годинами без відпочинку може негативно впливати на здоров'я.

Звертаємо увагу на необхідність імплементації норм щодо нічної та позмінної роботи в національне законодавство, адже це дасть можливість працівникам розуміти допустиму норму фізичного чи розумового навантаження та надані гарантії, зменшити ризики шкоди здоров'ю та покладе обов'язок влаштовувати профілактичні медичні огляди на державу, а не на самого працівника за власний рахунок. З огляду на зазначене, важливою для опрацювання є Директива № 2003/88/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 4.11.2003 про деякі аспекти організації робочого часу. В ст. 1 даної Директиви зазначається, що вона застосовується до деяких аспектів нічної роботи, позмінної роботи та трудового розпорядку.

Висновки. Підсумовуючи викладене, варто визнати, що норми, передбачені у актах МОП та законодавстві ЄС щодо деяких питань нестандартних режимів робочого часу, врегульовані краще, ніж в українському законодавстві. Тому, по-перше, законодавець має провести роботу щодо приведення у відповідність чинного законодавства України із положеннями міжнародних актів, а, по-друге, роботодавці мають користуватися приписами міжнародних актів, які ратифіковані у встановленому законом порядку в Україні, і застосовувати їх під час укладання трудового договору, який передбачає нестандартний режим робочого часу.

Література:

1. Єрьоменко В. В. Колізії між актами міжнародного права та нормативно-правовими актами України про працю. Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. 2010. Т. 23, № 1. С. 115–128. URL: <https://doi.org/file:///C:/Users/Адмін/Downloads/koliziyi-mizh-aktami-mizhnarodnogo-pravata-normativno-pravovimi-aktami-ukrayini-pro-pratsyu.pdf>
2. Конвенція про надомну працю N 177 (укр/рос): Конвенція Міжнародної організації праці від 20.06.1996. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327#Text
3. Рекомендація щодо загальних умов стимулювання створення робочих місць на малих та середніх підприємствах N 189: Рек. Міжнародної організації праці від 17.06.1998 № 189. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_293#Text
4. Рекомендація про трудове праввідношення N 198: Рек. Міжнародної організації праці від 31.05.2006 № 198. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_529#Text
5. Конвенція про роботу на умовах неповного робочого часу № 175 (укр/рос): Конвенція Міжнародної організації праці від 24.06.1994 № 175. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_040#Text

6. Плехов Д.О. Міжнародно-правове регулювання дистанційної роботи як однієї із форм нестандартної зайнятості. Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. 2021. № 65. С. 180–184. URL: <https://DOI.ORG/10.24144/2307-3322.2021.65.33>

7. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Угода Україна від 27.06.2014 р.: станом на 30 листопада 2023 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text

8. Угода про асоціацію між Україною та ЄС: соціально-трудовий вимір. Книга перша: збірник актів законодавства України та *acquis communautaire*. Упорядник З. Я. Козак. Львів: Ресурсно-аналітичний центр «Суспільство і довкілля», 2015. URL: https://www.rac.org.ua/uploads/content/59/files/soci_aldimeuuacompendium.pdf

9. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників (укр/рос): Хартія Європейського співтовариства від 09.12.1989. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_044#Text

10. Huybrechts S. 20 years Framework Agreement on Telework: looking back to move forward. URL: <http://global-workplace-law-and-policy.kluwerlawonline.com/2022/07/18/20-years-framework-agreement-on-telework-looking-back-to-move-forward/>

References:

1. Yeryomenko V.V. Conflicts between acts of international law and normative legal acts of Ukraine on labor. Scientific notes of the Tavria National University named after V. I. Vernadskyi. 2010. Vol. 23, No. 1. P. 115–128. URL: <https://doi.org/file:///C:/Users/Адмін/Downloads/koliziyi-mizh-aktami-mizhnarodnogo-pravata-normativno-pravovimi-aktami-ukrayini-pro-pratsyu.pdf>
2. Convention on Homework N 177 (Ukrainian/Russian): Convention of the International Labor Organization of June 20, 1996. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327#Text
3. Recommendation on general conditions for stimulating the creation of jobs in small and medium-

sized enterprises N 189: Rec. of the International Labor Organization dated 17.06.1998 No. 189. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_293#Text

4. Recommendation on the employment relationship N 198: Rec. of the International Labor Organization dated May 31, 2006 No. 198. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_529#Text

5. Convention on part-time work No. 175 (Ukrainian/Russian): International Labor Organization Convention No. 175 of June 24, 1994. URL:

https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_040#Text

6. Plekhov D.O. International legal regulation of remote work as one of the forms of non-standard employment. Scientific Bulletin of the Uzhhorod National University. 2021. No. 65. P. 180–184. URL: <https://DOI.ORG/10.24144/2307-3322.2021.65.33>

7. 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: Ukraine Agreement dated 06/27/2014: as of November 30, 2023. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text

8. Association Agreement between Ukraine and the EU: social and labor dimension. Book one: collection of acts of legislation of Ukraine and *acquis communautaire*. Compiled by Z. Ya. Kozak. Lviv: Resource and Analytical Center "Society and Environment", 2015. URL: <https://www.rac.org.ua/uploads/content/59/files/socialdimeuuacompendium.pdf>

9. Charter of the Community on basic social rights of workers (Ukrainian/Russian): Charter of the European Community dated 09.12.1989. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_044#Text

10. Huybrechts S. 20 years Framework Agreement on Telework: looking back to move forward. URL: <http://global-workplace-law-and-policy.kluwerlawonline.com/2022/07/18/20-years-framework-agreement-on-telework-looking-back-to-move-forward/>

Oleksienko O.S. International legal regulation of non-standard working time regimes – Article.

In this article, the author analyzes the legal regulation of non-standard working hours at the international level. Attention is drawn to the fact that in Ukraine the priority of norms of international law prevails over national law. Accordingly, if a certain contract or act is recognized or ratified in accordance

with the procedure established by law, it becomes part of our legislation and can be used to regulate the relevant legal relations. At the same time, if there is a conflict between the norms of the international act and the national one, the norms of the international act will prevail. In the absence of the necessary norms in the national legislation, it is worth referring to international acts, in particular, conventions and recommendations of the ILO and EU Directives. Thus, the article analyzes the acts of the International Labor Organization that regulate home work, remote work, part-time work, and night working hours. In addition, the author also elaborated EU acts on these issues. Particular attention is drawn to Directive No. 90/270/EC on minimum safety and health requirements when working with screen devices. There are no such norms in the current legislation, but the author emphasizes the need to comply with labor protection requirements, because under non-standard regimes these requirements may be neglected. At the same time, excessive time spent by the employee in front of the screen can negatively affect his health.

The author draws attention to the fact that the issue of adapting the current legislation to EU requirements has also become even more relevant in connection with the European integration processes of our country. Attention is also focused on the provision of Art. 420 of the Association Agreement with the EU, according to which Ukraine undertakes to contribute to the creation of such conditions on the labor market that would combine flexibility and security.

Based on the results of the analysis, it was found that the norms provided for in the ILO acts and the EU legislation regarding some issues of non-standard working time regimes regulate the mentioned legal relations better than in the Ukrainian legislation. Based on this, the legislator should carry out work on bringing the current legislation of Ukraine into line with the provisions of international acts.

Keywords: non-standard mode of working hours, remote work, home work, flexible form of employment, adaptation, systematization.

Авторська довідка

Олексієнко Олександр Сергійович – здобувач Східноукраїнського національного університету ім. Володимира Даля

Стаття надійшла до редакції 30 квітня 2024р.

