

DOI: 10.33663/0000-0002-3162-2369

УДК 349.22 (477)

С. П. САВЧУК,

аспірант Інституту держави і права
імені В. М. Корецького НАН України *

ORCID 0000-0002-3162-2369

МІЖНАРОДНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ НЕСТАНДАРТНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ

Стаття присвячена дослідженню міжнародного досвіду в сфері регулювання нестандартних форм зайнятості. Проведено аналіз конвенцій та рекомендацій МОП, а також директив ЄС, присвячених питанням тимчасової зайнятості, роботи неповний робочий час і роботи за викликом, позикової праці та інших багатосторонніх трудових правовідносин, прихованих трудових правовідносин та залежної самозайнятості. Зроблено висновок, що на цей час можна спостерігати тенденцію лише часткового охоплення міжнародними нормами нестандартних форм зайнятості. При цьому для такого охоплення не є характерними комплексність та зосередженість виключно на нестандартній зайнятості.

Ключові слова: міжнародно-правове регулювання праці, тимчасова зайнятість, робота за викликом, багатосторонні трудові правовідносини, приховані трудові правовідносини, залежна самозайнятість.

Савчук С. П. Международно-правовое регулирование нестандартных форм занятости.

Статья посвящена исследованию международного опыта в области регулирования нестандартных форм занятости. Осуществлено исследование конвенций и рекомендаций МОТ, а также директив ЕС, посвященных регулированию временной занятости, работы неполное рабочее время и работы по вызову, заемного труда и других многосторонних трудовых правоотношений, скрытых трудовых правоотношений и зависимой самозанятости. Сделан вывод, что в настоящее время можно наблюдать тенденцию только частичного охвата международными нормами нестандартных форм занятости. При этом для такого охвата не характерны комплексность и сфокусированность исключительно на нестандартной занятости.

Ключевые слова: международно-правовое регулирование труда, временная занятость, работа по вызову, многосторонние трудовые правоотношения, скрытые трудовые правоотношения, зависимая самозанятость.

Savchuk Sergiy. International legal regulation of non-standard forms of employment

The article is devoted to the research of international experiences in the area of regulation of non-standard forms of employment. It features analysis of ILO Conventions and Recommendations as well as EU Directives on issues of temporary employment, part-time work, on-call work, outstaffing and other multiparty labour relations; disguised labour relations and dependent self-employment. It draws conclusion that at present, non-standard forms of employment are covered by international instruments only partially. At the same time, such coverage is not comprehensive nor focused specifically on non-standard employment.

Key words: international legal regulation of labour, temporary employment, on-call work, multiparty employment relationships, disguised employment, dependent self-employment.

* Savchuk Sergiy, Postgraduate Student of V.M. Koretsky Institute of State and Law of the NAS of Ukraine

Вступ. Актуальність міжнародних норм для правової системи України не викликає сумнівів, адже регулювання праці не може існувати ізольовано в межах окремої країни та обмежуватися рамками виключно національного трудового законодавства. Пов'язано це з особливостями сучасного соціуму, що перебуває у постійних динамічних та еволюційних процесах, для яких характерними є міграція робочої сили, зростання активності транснаціональних компаній, поступовий відхід від класичного розуміння робочого місця тощо. Подолання цих викликів ХХІ ст. можливе лише шляхом запровадження єдиних, ефективних та уніфікованих для більшості країн норм, які становлять основу правового регулювання трудових відносин. Пріоритет дотримання міжнародних, належно визнаних нашою державою, трудових норм закріплений у положеннях ст. 9 Конституції України та ст. 8-1 Кодексу законів про працю України.

Огляд літератури. Особливості міжнародно-правового регулювання трудових відносин висвітлювались у роботах В. Андріїва, С. Венедіктова, М. Грекової, І. Кисельова, О. Кисельової, М. Клемпарського, О. Назимко, Г. Спіціної, Ю. Чижмаря, Р. Шабанова та інших вчених.

Постановка проблеми дослідження. Незважаючи на наявні наукові дослідження, питання розуміння й відображення безпосередньо нестандартних форм зайнятості в положеннях міжнародних актів не втрачають своєї актуальності з огляду на постійну динаміку розвитку наведеного явища.

Мета та завдання дослідження. Метою статті є аналіз конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці, а також Директив Європейського Союзу, присвячених регулюванню тимчасової зайнятості, роботи неповний робочий час і роботи за викликом, позикової праці та інших багатосторонніх трудових правовідносин, прихованих трудових правовідносин та залежної самозайнятості.

Виклад основного матеріалу. Слід повністю погодитись з В. Андріївим, який зазначає, що в сучасних умовах глобалізації світового розвитку значно зростає роль міжнародних норм і практики їх застосування для досягнення цілей економічного і соціального прогресу. Це пов'язано передусім з тим, що серед вищих цінностей світової спільноти широко визнані права і свободи людини, її честь і гідність у різних сферах життєдіяльності суспільства, серед яких провідна роль належить сфері праці¹. На думку М. Грекової, закріплені у відповідних міжнародних актах міжнародні трудові стандарти базуються на певних принципах як загальні засади або керівні ідеї, а тому мають високий рівень загальності. Їх формулювання і встановлення на міжнародному рівні має важливе значення для визначення соціальної політики у сфері трудових відносин, у праворозумінні й правозастосуванні відповідних норм. Ефективно діючий механізм національної імплементації міжнародних трудових стандартів є основою для впровадження міжнародних стандартів у законодавство України, якісним показником дієвості якого виступає поширеність реалізації імplementованих норм у практичній діяльності як найефективніша система захисту прав і свобод людини².

Для подальшого входження у світовий ринок нагальним завданням є розв'язання низки проблем, у тому числі питання гармонізації вітчизняного права з правопорядками провідних економічно розвинених країн. Його вирішення можливе передусім за допомогою використання уніфікованих норм у національній законотворчості й правозастосуванні. У повсякденному житті дедалі частіше доводиться звертатися до міжнародно-правових актів, що пояснюється

активною участю нашої країни в житті світового співтовариства, у діяльності багатьох міжнародних організацій, а також широкими міжнародними відносинами. Ця тенденція є загальносвітовою³.

Міжнародне трудове право – це галузь у системі міжнародного права, яка регулює відносини між державами з приводу забезпечення міжнародно-трудових стандартів, а також відносини, ускладнені іноземним елементом, у зв'язку з міжнародним захистом трудових прав людини⁴. На відміну від міжнародного трудового права термін «міжнародно-правове регулювання праці», по-перше, охоплює не тільки сукупність міжнародних трудових норм, а й норми різних галузей і інститутів міжнародного права, що регулюють або впливають на регулювання сфери праці. По-друге, в ньому позначаються не тільки норми, а й механізм регулювання ними відповідних суспільних відносин. Саме тому, вивчення досвіду міжнародно-правового регулювання праці є одним з основних завдань науки трудового права⁵.

Міжнародно-правове регулювання праці можна визначити як діяльність міжнародних і міжурядових організацій, а також окремих держав, щодо впливу на трудові відносини, їх впорядкування шляхом прийняття міжнародних договорів та угод. Аналізуючи співвідношення міжнародного та національного правового регулювання праці, слід відмітити, що вони мають ряд спільних ознак, серед яких: а) однакові засоби правового регулювання, – правові норми, які при цьому мають чітко визначену ієрархію при регулюванні трудових відносин (норми, закріплені в міжнародних актах, мають вищу юридичну силу порівняно з нормами, закріпленими в трудовому законодавстві України); б) спільний предмет правового регулювання, – відносини, пов'язані із застосуванням найманої праці; в) єдина мета правового регулювання – здійснення правового впливу на існуючі суспільні відносини у сфері застосування праці⁶.

Не викликає сумніву той факт, що праця сама по собі не може характеризуватися однорідністю. Адже, наприклад, трудовим договорам не завжди притаманна безстроковість, у деяких випадках найм працівників потребує виконання тільки конкретно обумовленого завдання в обмежений проміжок часу. Зростають випадки, коли працівників наймають для тривалого виконання ними робіт для інших роботодавців. Розвиток технологій та мережі Інтернет ставить зовсім на інший рівень процес пошуку роботи та її виконання. Наведені приклади, характерні для сучасної трудової діяльності, зазвичай підпадають під узагальнююче поняття нестандартної зайнятості, регулюванню якого міжнародними нормами в останні роки почала приділятися значна увага. В. Резніченко доречно підкреслює, що міжнародно-правове регулювання нестандартних форм зайнятості є надзвичайно важливим, на нього покладено функцію встановлення міжнародних стандартів праці, які тією чи іншою мірою впливають на захист прав та законних інтересів працівників у глобальному масштабі⁷.

На цей час питання, що стосуються прав людини у сфері праці, регулюються цілою системою міжнародних актів, серед яких чільне місце посідають Статут ООН, Загальна декларація прав людини 1948 р., Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р., а також конвенції і рекомендації Міжнародної організації праці (далі – МОП). Крім того, слід повністю погодитись з позицією Ю.Чижмаря який, зазначає, що національні інтереси України безпосередньо пов'язані з поступовою інтеграцією до Європейського Союзу

(далі – ЄС), право якого є необхідним інструментом для досягнення цієї мети. Спостерігається стійка тенденція до розширення впливу права ЄС на існуючий правопорядок в Україні у зв'язку з подальшою співпрацею. Перед державою стоїть завдання вміло скористатися потенціалом права ЄС для досягнення зазначеної мети Європейського Союзу⁸. Відповідно до ст. 424 Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 27 червня 2014 р., Україна забезпечує поступове наближення до права, стандартів та практики ЄС у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей, як зазначено у Додатку XL до цієї Угоди. Перелік Директив ЄС в сфері праці та процедура гармонізації національного трудового законодавства передбачені Планом заходів з виконання наведеної Угоди, що був затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 25 жовтня 2017 р. № 1106.

Відповідно до ст. 55 Статуту ООН, з метою створення умов стабільності і благополуччя, необхідних для мирних і дружніх відносин між націями, заснованих на повазі принципу рівноправності і самовизначення народів, ООН сприяє підвищенню рівня життя, повної зайнятості населення та умов економічного і соціального прогресу і розвитку. Серед положень Загальної декларації прав людини окремо слід виділити статті 23 та 24, відповідно до яких кожна людина має право на: працю, вільний вибір роботи, справедливий і сприятливий умови праці та захист від безробіття; рівну оплату за рівну працю, без будь-якої дискримінації; відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та оплачувану періодичну відпустку. Згідно зі статтями 6 та 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають: право на працю, що включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується; право кожного на справедливий і сприятливий умови праці; право на соціальне забезпечення, включаючи соціальне страхування.

Хоча названі міжнародно-правові акти не містять положень, присвячених питанням нестандартної зайнятості, а окремі з них наголошують на необхідності сприяння повній зайнятості, саме вони визначають загальні принципи правового регулювання праці, що мають застосовуватись до всіх відносин найманої праці. Слід підкреслити, що відповідно до ст. 2 Статуту ООН він є обов'язковим для всіх членів цієї Організації. Положення Загальної декларації прав людини мають засадничий характер (зазначений документ був прийнятий у вигляді резолюції Генеральної Асамблеї ООН), адже викладені в ній принципи можна простежити в подальшому при прийнятті нових актів ООН. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права було ратифіковано 19 жовтня 1973 р. Указом Президії Верховної Ради Української РСР № 2148-VIII і, відповідно, дотримання прав, закріплених у ньому, є обов'язковим для нашої держави.

Особливе місце в системі джерел трудового права посідають акти МОП. Україна – член МОП з 1954 р. Головне завдання організації – сприяти покращенню умов праці та життя. Своє завдання МОП реалізує переважно через нормотворчу діяльність, створення загальноприйнятних та виважених міжнародних трудових стандартів шляхом прийняття конвенцій та рекомендацій⁹. Починаючи з 1946 р., МОП стає першою спеціалізованою установою, асоційованою з ООН. Членами МОП є 187 країн, що робить її на цей час не тільки

однією з найстаріших, а й однією з найпотужніших міжнародних організацій, основною метою якої є просування принципів соціальної справедливості та міжнародно визнаних прав людини у сфері праці. Досягнення зазначеної мети здійснюється шляхом прийняття конвенцій, рекомендацій і протоколів, а також контролю за їх застосуванням. Станом на початок 2020 р. МОП було прийнято 190 конвенцій, 206 рекомендацій та 6 протоколів.

Говорячи про співвідношення міжнародних норм МОП та ЄС у сфері праці, потрібно зауважити, що на цей час правові акти Міжнародної організації праці продовжують гармонійно і виважено впливати на подальше регулювання трудових відносин у Європейському Союзі. Це зумовлено насамперед тим, що використання досвіду МОП щодо впорядкування й удосконалення трудового законодавства збігається з принциповими, основоположними цілями ЄС. Вимоги цієї організації запроваджуються як шляхом імплементації в національне законодавство держав – членів ЄС через власні зобов'язання як членів МОП, так і в глобальній загальноєвропейській площині – через дієву й широку співпрацю ЄС і МОП з урахуванням принципів, на яких ґрунтується правова система Євросоюзу¹⁰.

В. Резніченко зазначає, що з метою організації та структури глобальних ринків зайнятості з боку МОП дедалі більше уваги приділяється спеціальному регулюванню нестандартної зайнятості та необхідності забезпечення гідної праці відповідної категорії працівників. На думку вченого, цією міжнародною організацією у спеціальних актах урегульовано такі форми нестандартної зайнятості, як: (а) неповна (Конвенція 1996 р. про роботу на умовах неповного робочого часу (№ 175) , Рекомендація 1996 р. про роботу на умовах неповного робочого часу (№ 182); (б) дистанційна (Конвенція 1996 р. про надомну працю (№ 177)); (в) запозичена (Конвенція 1997 р. про приватні агентства зайнятості (№ 181), Рекомендація 1997 р. щодо приватних агентств зайнятості (№ 188); (г) зайнятість домашніх працівників (Конвенція 2011 р. про гідну працю домашніх працівників (№ 189), Рекомендація 2011 р. про гідну працю домашніх працівників (№ 201))¹¹.

Слід не цілком погодитись з класифікацією нестандартних форм зайнятості, наведеною науковцем. Нестандартні форми зайнятості – це узагальнююче поняття для різних механізмів зайнятості, що відрізняються від стандартної зайнятості. Вони включають тимчасову зайнятість, роботу неповний робочий час і роботу за викликом, позикову працю та інші багатосторонні трудові правовідносини, приховані трудові правовідносини, а також залежну самозайнятість. Нестандартна зайнятість займає чільне місце при використанні онлайн-платформ та в гіг-економіці¹².

Безперечно, найбільш традиційною і, мабуть, найстарішою формою нестандартної зайнятості, можна вважати тимчасову зайнятість, вираженням якої є строковий трудовий договір. МОП не прийнято спеціальної конвенції, присвяченої зазначеній формі нестандартної зайнятості. У свою чергу окремі аспекти, що стосуються сфери застосування строкових трудових договорів, містяться в Рекомендації МОП № 166, що доповнює Конвенцію 1982 р. про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця (№ 158), ратифіковану Україною. Так, у ст. 3 Рекомендації вказується на необхідність передбачити відповідні гарантії при застосуванні строкових трудових договорів, до яких, наприклад, можна віднести обмеження застосування наведених договорів випадками, коли, враховуючи рід майбутньої роботи або умови її виконання чи інтереси працівника, трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений термін.

На рівні актів ЄС строкові трудові відносини знаходять своє врегулювання у Директиві 1999/70/ЄС від 28.06.1999 щодо Рамкової угоди про строкову працю, укладеної між ETUC, UNICE та CEEP. У зазначеній Директиві закріплено, що до працівників, які працюють за строковими трудовими договорами, не можна ставитися менш сприятливо в частині визначення умов праці, ніж до постійних працівників, лише тому, що з першими були укладені строкові трудові договори. Для запобігання зловживанням, що виникають у результаті використання строкових трудових договорів, слід враховувати об'єктивні причини, що виправдовують поновлення таких договорів і максимальну загальну тривалість послідовно укладених строкових трудових договорів.

Особливостям роботи неповний робочий час присвячена Конвенція 1994 р. про роботу на умовах неповного робочого часу (№ 175), що не була ратифікована Україною. Відповідно до цієї Конвенції МОП термін «працівник, зайнятий неповний робочий час», означає особу, яка працює за наймом, нормальна тривалість робочого часу якої менша від нормальної тривалості робочого часу працівників, зайнятих повний робочий час та які перебувають у порівнянній ситуації. Наведене визначення є доволі широким за змістом. Крім того, положення Конвенції не визначають загальної кількості робочих годин, необхідної для віднесення роботи до такої, що виконується неповний робочий час.

Юридичне та статистичне визначення роботи неповний робочий час дуже часто є різним. У багатьох країнах юридичне визначення є аналогічним до того, що використовується у Конвенції МОП № 175. Інші країни встановлюють максимальну кількість годин для визначення неповного робочого часу (наприклад, 25 годин на тиждень або дві третини звичайних годин повного робочого дня). Однак для цілей порівняльної статистики до роботи неповний робочий час зазвичай належать та робота, що виконується менше ніж 30–35 годин на тиждень¹³.

Правове регулювання неповного робочого часу в ЄС закріплено на рівні Директиви 97/81/ЄС від 15 грудня 1997 р. щодо Рамкової угоди про часткову зайнятність, укладеної між UNICE, CEEP та ETUC. Зазначена Директива містить визначення терміна «працівник, зайнятий неповний робочий час», що є доволі схожим за визначенням, наведене у Конвенції МОП № 175. Крім того, ст. 4 (1) Директиви містить анти дискримінаційні положення, відповідно до яких до працівників, зайнятих неповний робочий час, не можна ставитися менш сприятливо, порівняно з працівниками, які працюють повний робочий час, тільки тому, що вони працюють неповний робочий час, якщо інше не є виправданим з об'єктивних підстав.

Конвенції та рекомендації МОП та ЄС не містять положень, які б врегулювали питання роботи за викликом, натомість зазначена форма нестандартної зайнятості знаходить своє відображення в нормах національного законодавства окремих країн. Як приклад у цьому випадку слід навести договори з нульовим робочим часом (zero-hours contracts), характерні для Великої Британії. Щодо цього С. Венедіктов зазначає, що доцільність застосування таких договорів убачається в тому, що вони надають можливість будувати гнучкі трудові правовідносини у сферах, де трудовий процес є непередбачуваним (громадське харчування, дизайн, мода, рекламні послуги та ін.), а їх укладення насамперед є корисним для осіб молодого віку і дає змогу поєднувати навчання з роботою без суттєвого впливу на навчальний процес. Однак у договорів з нульовим робочим часом є і суттєвий недолік – соціальна незахищеність працівників від

волі роботодавця, адже саме від нього залежить надавати чи не надавати роботу особі, і, відповідно, вона отримуватиме кошти чи ні¹⁴. Слід зазначити, що трудове законодавство України не визначає у своїх положеннях роботу за викликом.

Правове підґрунтя для запровадження позикової праці в нашій державі було закладено ще у 2012 р. Законом України «Про зайнятість населення». Так, ст. 39 цього Закону присвячена регулюванню діяльності суб'єктів господарювання, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця. Але на практиці зазначена стаття Закону України «Про зайнятість населення», що була розрахована на подальшу реалізацію в положеннях підзаконних актів, застосування не отримала, адже жоден з таких підзаконних актів так і не набрав чинності.

На міжнародному рівні правове регулювання сприяння зайнятості із залученням третіх осіб досить динамічно розвивається. Р. Шабанов зазначає, що суперечки на міжнародному рівні про роль і функції приватних агентств зайнятості почалися ще до заснування МОП у 1919 р. Версальський договір, укладений після Першої світової війни, є точкою відліку початку правового регулювання позикової праці, оскільки тоді було закладено ряд основних принципів у сфері праці. Так звані «положення трудящих» цього договору включали свободу об'єднання, 8-годинний робочий день, щотижневий відпочинок, заборону дитячої праці, рівну оплату за рівну працю та основний принцип «праця – не товар». Останній принцип, який виник у період соціальних та економічних потрясінь, коли приватні агентства зайнятості зазнавали серйозної критики за зловживання на ринку праці, привів МОП до вироблення політики, згідно з якою держави повинні були зберігати монополію на працевлаштування працівників¹⁵.

Конвенція МОП 1919 р. про безробіття (№ 2) проголошувала у ст. 2, що за паралельного існування безоплатних державних і приватних бюро зайнятості країни, що ратифікували цю Конвенцію, вживають заходів для узгодження діяльності цих установ у загальнодержавному масштабі. В подальшому Конвенцією МОП 1933 р. про платні бюро найму (№ 34) було передбачено необхідність ліквідації бюро найму, які функціонують з метою отримання прибутку. Більше ніж через десять років Конвенцією МОП 1949 р. про платні бюро з найму (№ 96) були запроваджені дещо м'якші норми. Так, Конвенцією була передбачена можливість або поступової ліквідації платних бюро найму, що функціонують з метою отримання прибутку, або належного врегулювання їх діяльності. Регламентування безпосередньо позикової праці відбулось набагато пізніше, а саме у 1997 р., шляхом прийняття Конвенції МОП № 181 про приватні агентства зайнятості, яку доповнюють положення Рекомендації МОП 1997 р. щодо приватних агентств зайнятості (№ 188). Слід зазначити, що серед усіх перелічених конвенцій МОП у сфері сприяння зайнятості з залученням третіх осіб, нашою державою було ратифіковано лише одну – Конвенцію МОП 1919 р. про безробіття (№ 2).

Відповідно до Конвенції МОП № 181 термін «приватне агентство зайнятості» охоплює також і будь-яку фізичну або юридичну особу, яка надає одну чи більше з послуг, що становлять найм працівників з наміром надання їх у розпорядження третій стороні, яка може бути як фізичною, так і юридичною особою» і яка визначає їм робочі завдання і контролює виконання цих завдань. Слід зазначити, що Конвенція не зобов'язує члена Організації, що ратифікував цю Конвенцію, ввести зазначений термін у національне законодавство і

практику, але при цьому він зобов'язаний вжити відповідно до національного закону і практики необхідних заходів, що забезпечують відповідний захист працівників, найнятих приватними агентствами зайнятості в частині: свободи асоціації; ведення колективних переговорів; мінімальної заробітної плати; робочого часу та інших умов праці; доступу до навчання; професійної безпеки і здоров'я; захисту материнства та допомоги по вагітності й пологах, а також пільг та видів допомоги батькам.

Регулювання багатосторонніх трудових відносин в ЄС здійснюється на рівні Директиви 2008/104/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 19 листопада 2008 р. про тимчасову позикову працю. Відповідно до ст. 5 зазначеної Директиви основними умовами праці тимчасових працівників на період їх роботи на підприємстві користувача повинні бути принаймні ті самі умови, які б застосовувались, якщо працівники були б найняті безпосередньо цим підприємством для виконання тієї ж роботи. Для цього користувач бере на себе зобов'язання щодо: захисту вагітних жінок і матерів-годувальниць та захисту дітей і молоді; рівного ставлення до чоловіків і жінок; вжиття заходів щодо боротьби з дискримінацією за ознакою статі, раси або етнічного походження, релігії, переконань, інвалідності, віку або сексуальної орієнтації.

Аналізуючи багатосторонні трудові правовідносини, окремо виділимо так звані субконтрактні відносини. Незважаючи на те, що такі відносини не можна асоціювати напряму з трудовим правом, окремі конвенції МОП все ж приділяють їм свою увагу. Наприклад, Конвенція МОП 1988 р. про безпеку та гігієну праці у будівництві (№ 167) у ст. 2 визначає під терміном «роботодавець» також залежно від обставин, генерального підрядника, підрядника або субпідрядника. Відповідно до ст. 8 цієї Конвенції МОП, кожного разу, коли два роботодавці або більше ведуть одночасно роботи на одному будівельному майданчику, головний підрядник або інша особа чи орган, котрі здійснюють практичний контроль або несуть основну відповідальність за загальну діяльність на будівельному майданчику, несуть відповідальність за координацію приписаних заходів, що стосуються безпеки та гігієни праці і відповідно до національного законодавства чи правил, за забезпечення дотримання таких заходів. Окремі положення, що стосуються субконтрактних відносин, містяться також у Конвенції МОП 1995 р. про безпеку та гігієну праці в шахтах (№ 176) та Конвенції МОП 1949 р. про положення про працю в договорах, що укладаються державними органами влади (№ 94).

Правове регулювання субконтрактних відносин у ЄС здійснюється Директивою 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 р. щодо введення заходів зі стимулювання поліпшення безпеки та здоров'я працівників на роботі. Відповідно до ст. 6 зазначеної Директиви, якщо кілька підприємств мають спільне робоче місце, роботодавці повинні співпрацювати у виконанні положень про безпеку та гігієну праці та, беручи до уваги характер діяльності, координувати свої дії в питаннях захисту і запобігання професійним ризикам і повинні інформувати один одного та їх відповідних працівників (представників працівників) про ці ризики.

Регулювання прихованих трудових правовідносин містить і Рекомендація МОП 2006 р. про трудові правовідносини (№ 198). Відповідно до ст. 4 (b) цієї Рекомендації національна політика повинна передбачати заходи ведення боротьби з прихованими формами трудових відносин у контексті, наприклад, існування інших форм взаємовідносин, які можуть включати застосування інших форм контрактних

домовленостей, що дають змогу приховати реальний характер правового статусу, беручи до уваги, що приховані трудові правовідносини виникають тоді, коли роботодавець поводить з конкретною особою не як з найманим працівником, причому так, щоб приховати її справжній правовий статус як найманого працівника.

Відносини залежної самозайнятості, під якою розуміють «трудові відносини, коли працівники надають послуги для бізнесу за договором, який відрізняється від трудового договору, але залежать від одного або невеликого числа клієнтів в частині їх доходу і отримують прямі вказівки щодо того, як повинна виконуватися робота»¹⁶, в положеннях конвенцій та рекомендацій МОП, а також Директив ЄС, свого розкриття не отримали.

Висновки. Проведене дослідження особливостей міжнародно-правового регулювання нестандартних форм зайнятості дає підстави зробити такі висновки.

1. Хоча нестандартні форми зайнятості з'явилися майже одночасно із стандартними трудовими правовідносинами, їх регулювання на рівні міжнародних актів припадає лише на другу половину XX ст. початок XXI ст. Це зумовлено передусім сучасними потребами ринкових відносин, а також розвитком технологій, що впливають на поширення випадків використання нестандартної зайнятості.
2. Наразі нестандартні форми зайнятості лише частково охоплені міжнародними нормами. При цьому для такого охоплення не є характерними комплексність і зосередженість виключно на відносинах нестандартної зайнятості. Наприклад, окремі питання сфери застосування строкових трудових договорів висвітлені у Рекомендації МОП № 166, що доповнює Конвенцію МОП 1982 р. про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця (№ 158), а питання регулювання позикової праці закріплені у Конвенції МОП 1997 р. про приватні агентства зайнятості (№ 181).
3. Положення актів МОП та ЄС характеризуються гармонійним співвідношенням один з одним у частині регулювання нестандартних форм зайнятості. Зазначене зумовлено тим, що багатьма країнами – членами ЄС ратифіковано конвенції МОП, які стосуються питань нестандартної зайнятості. Наприклад, Конвенцію 1997 р. про приватні агентства зайнятості (№ 181) ратифікували Греція, Італія, Іспанія, Польща, Фінляндія, Франція та інші країни, що входять до ЄС.

1. Андріїв В. М. Міжнародне трудове право : навч. посібн. Київ: Дакор, 2017. С. 9.
2. Грекова М. М. Міжнародні трудові стандарти як основа вдосконалення трудового законодавства України: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. / Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. Харків, 2009. С. 15.
3. Трудове право України : підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко, І. П. Жигалкін, В. А. Прудников. 5-те вид., допов. Харків : Право, 2014. С. 55–56.
4. Чижмарь Ю. В. Національне та міжнародне трудове право: теоретико-правові проблеми : дис. д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Київський національний університет імені Тараса Шевченка. Київ, 2016. С. 216.
5. Андріїв В. М. Назв. праця. С. 12.
6. Кисельова О. І. Співвідношення міжнародного, державного, колективно-договірного та індивідуально-договірного регулювання трудових відносин: монографія. Харків : Колегіум, 2003. С. 380.
7. Резніченко В. М. Правове регулювання нестандартних форм зайнятості працівників в Україні : автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 / Київський національний університет імені Тараса Шевченка. Київ, 2015. С. 10.
8. Чижмарь Ю. В. назв. праця С. 193.
9. Трудове право України : академ. курс: підручник / А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана та ін. ; за заг. ред. Н. М. Хуторян. Київ : А.С.К., 2004. С. 80.
10. Трудове право в державах

Європи : підручник / С. В. Венедіктов, Г. О. Спіцина. Київ : Ніка-Центр, 2017. С. 48.

11. *Резніченко В. М.* Цит. праця .С. 10. **12.** Non-standard forms of employment. URL : <https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang--en/index.htm> (дата звернення 04.02.2020). **13.** What are part-time and on-call work? URL : https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_534825/lang--en/index.htm (дата звернення 04.02.2020). **14.** *Венедіктов С. В.* Правове регулювання праці у Великобританії: прогресивний досвід і перспективи для України. Київ : Ніка-Центр, 2017. С. 81. **15.** *Шабанов Р. І.* Доктрина зайнятості як складова соціального захисту населення від безробіття : дис. ... докт. юрид. наук. Київ, 2015. С. 311. **16.** Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. International Labour Office. Geneva: ILO. 2016. P. 36.

References

1. *Andriyiv V. M.* Mizhnarodne trudove pravo: navchal'nyy posibn. Kyiv: VD «Dakor», 2017. С. 9. (ukr) **2.** *Hrekova M. M.* Mizhnarodni trudovi standarty yak osnova vdoskonalennya trudovoho zakonodavstva Ukrayiny : avtoref. dys. kand. yuryd. nauk: 12.00.05. Nats. yuryd. akad. Ukrayiny im. YA. Mudroho. Kharkiv, 2009. С. 15. (ukr) **3.** Trudove pravo Ukrayiny : pidruch. dlya stud. yuryd. spets. vyshch. navch. zakl. / S. M. Prylypko, O. M. Yaroshenko, I. P. Zhyhalkin, V. A. Prudnykov. 5-te vyd., dopov. Kharkiv : Pravo, 2014. С. 55–56. (ukr) **4.** *Chyzhmar' U. V.* Natsional'ne ta mizhnarodne trudove pravo: teoretyko-pravovi problemy : dys. d-ra yuryd. Nauk : 12.00.05. Kyivs'kyi natsional'nyy universytet im. Tarasa Shevchenka: Kyiv, 2016. С. 216. (ukr) **5.** *Andriyiv V. M.* Mizhnarodne trudove pravo: navchal'nyy posibn. Kyiv : VD «Dakor», 2017. С. 12. (ukr) **6.** *Kysel'ova O. I.* Spivvidnoshennya mizhnarodnoho, derzhavnoho, kolektyvno-dohovimoho ta indyvidual'no-dohovimoho rehulyuvannya trudovykh vidnosyn: monohrafiya. Kharkiv: Kolehium. С. 380. (ukr) **7.** *Reznichenko V. M.* Pravove rehulyuvannya nestandartnykh form zaynyatosti pratsivnykiv v Ukrayini : avtoref. dys ... kand. yur. nauk : 12.00.05. Kyivs'kyi natsional'nyy universytet im. Tarasa Shevchenka, Kyiv, 2015. С. 10. (ukr) **8.** *Chyzhmar' U. V.* Natsional'ne ta mizhnarodne trudove pravo: teoretyko-pravovi problemy : dys. d-ra yuryd. nauk : 12.00.05. Kyivs'kyi natsional'nyy universytet im. Tarasa Shevchenka. Kyiv, 2016. С. 193. (ukr) **9.** Trudove pravo Ukrayiny : Akadem. Kurs : Pidruch. / A. YU. Babaskin, YU. V. Baranyuk, S. V. Drizhchana ta in. ; Za zah. red. N. M. Khutoryan. Kyiv : Vydavnytstvo A.S.K., 2004. S. 80. (ukr) **10.** Trudove pravo v derzhavakh Yevropy : Pidruchnyk / S. V. Venediktov, H. O. Spitsyna. Kyiv : Nika-Tsentr, 2017. S. 48. (ukr) **11.** *Reznichenko V. M.* Pravove rehulyuvannya nestandartnykh form zaynyatosti pratsivnykiv v Ukrayini : avtoref. dys. ... kand. yur. Nauk : 12.00.05. Kyivs'kyi natsional'nyy universytet im. Tarasa Shevchenka : Kyiv, 2015. С. 10. (ukr) **12.** Non-standard forms of employment. URL : <https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang--en/index.htm> (data zvernennya 04.02.2020). **13.** What are part-time and on-call work? URL : https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_534825/lang--en/index.htm (data zvernennya 04.02.2020). **14.** *Venediktov S. V.* Pravove rehulyuvannya pratsi u Velykobrytaniyi: prohresyvnyy dosvid i perspektyvy dlya Ukrayiny. Kyiv : Nika-Tsentr, 2017. S. 81. (ukr) **15.** *Shabanov R. I.* Doktryna zaynyatosti yak skladova sotsial'noho zakhystu naselennya vid bezrobittya: dys. ... dokt. yuryd. nauk. Kyiv, 2015. S. 311. (ukr) **16.** Non-standard employment around the world : Understanding challenges, shaping prospects. International Labour Office. Geneva : ILO. 2016. P. 36.

Savchuk Sergiy. International legal regulation of non-standard forms of employment.

The article is devoted to the research of international experiences in the area of regulation of non-standard forms of employment. Currently, the issues relating to labour rights are regulated by an entire system of international instruments, including the Charter of the United Nations (1945), the Universal Declaration of Human Rights (1948), the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966), as well as Conventions and Recommendations of International Labour Organization. In addition, according to the Article 424 of

Association Agreement between the European Union and its Member States, of the one part, and Ukraine, of the other part (2014), our country shall ensure gradual approximation to the EU law, standards and practices in the area of employment, social policy and equal opportunities.

The article provides an analysis of ILO Conventions and Recommendations as well as EU Directives on issues of temporary employment, part-time work, on-call work, outstaffing and other multiparty labour relations; disguised labour relations and dependent self-employment. It pays special attention to reflect subcontractual relations in the provisions of international labour law. It is concluded that even though subcontractual relations cannot be directly covered by labour law, some ILO Conventions and EU Directives reflect them in their provisions.

It draws conclusion that despite the fact that non-standard forms of employment emerged almost along with standard labour relations, the regulation of the former at the level of international instruments appeared only in the second half of the XXth - beginning of the XXIst centuries. At present, non-standard forms of employment are covered by international instruments only partially. At the same time, such coverage is not comprehensive nor focused specifically on non-standard employment.

The provisions of the ILO and EU instruments are characterized by a harmonious co-relation regarding the regulation of non-standard forms of employment. This is due to the fact that many EU member states have ratified ILO Conventions addressing non-standard forms of employment.

Key words: international legal regulation of labour, temporary employment, on-call work, multiparty employment relationships, disguised employment, dependent self-employment.

DOI: 10.33663/0869-2491-2020-31-532-541

УДК 342

С. С. ШКАРУПА,

аспірант Інституту держави і права
імені В. М. Корецького НАН України*

ORCID 0000-0002-8182-2537

НАМІСНИЦЬКИЙ УСТРІЙ У НАДДНІПРЯНСЬКІЙ УКРАЇНІ (1780–1796 РР.): ІСТОРІОГРАФІЯ ПИТАННЯ

У статті подано загальний огляд історіографії з питань, пов'язаних з намісницьким устроєм, який був запроваджений в усій Російській імперії в процесі адміністративної реформи Катерини II 1775 р. та згодом поширений на територію Наддніпрянської України.

Ключові слова: намісник, генерал-губернатор, губернатор, адміністративна реформа, управління, Україна.

Шкарупа С. С. Наместническое устройство в Поднепровской Украине (1780–1796 гг.): историография вопроса

В статье представлен общий обзор историографии по вопросам, связанным с наместническим устройством, введенным во всей Российской империи в процессе административной реформы Екатерины II 1775 г. и впоследствии распространен на территорию Поднепровской Украины.

Ключевые слова: наместник, генерал-губернатор, губернатор, административная реформа, управление, Украина.

* **Shkarupa Sergii**, Postgraduate Student of V.M. Koretsky Institute of State and Law of the NAS of Ukraine