

ТРУДОВОЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

УДК 349.2

ГЕНЕЗА СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ГНУЧКИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ

Вікторія ГНІДЕНКО,
асистент кафедри правознавства
Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

АНОТАЦІЯ

У статті проведено теоретичний аналіз генези становлення та розвитку міжнародно-правового регулювання гнучких форм зайнятості. Здійснено аналіз низки міжнародно-правових актів Міжнародної організації праці та Ради Європи, які регулюють трудові правовідносини у сфері використання гнучких форм зайнятості. Розкрито зміст і значення Конвенцій МОП, Рекомендацій МОП і Директив Ради Європи як основних джерел міжнародно-правового регулювання гнучких форм зайнятості. Обґрунтовано, спираючись на масив досліджених актів, що міжнародно-правове регулювання умовно можна поділити на чотири етапи, розпочинаючи з 1919 р. до сьогодні (до теперішнього часу).

Ключові слова: міжнародно-правове регулювання, етапи міжнародно-правового регулювання, періодизація, зайнятість, гнучкі форми зайнятості, Конвенції та Рекомендації МОП, директиви Ради Європи.

GENESIS FORMATION AND DEVELOPMENT OF INTERNATIONAL LEGAL REGULATION OF FLEXIBLE FORMS OF EMPLOYMENT

Viktoriia HNIDENKO
Assistant at the Department of Law
Volodymyr Dahl East Ukrainian National University

SUMMARY

The article deals with theoretical analysis of the genesis of the formation and development of international legal regulation of flexible forms of employment. The analysis was carried out of a number of international legal acts of the International Labor Organization and the Council of Europe which regulate employment relationships in the field of use of flexible forms of employment. Were disclosed the contents and significance of the ILO Conventions and Recommendations and the Council of Europe Directives, as the main sources of international legal regulation of flexible forms of employment. It was substantiated that international legal regulation can be divided into four stages, which begin in 1919 and continue until this time.

Key words: international legal regulation, stages of international legal regulation, periodization, employment, flexible forms of employment, ILO Conventions and Recommendations, Council of Europe directives.

Постановка проблеми. Гнучкі форми зайнятості – це форми зайнятості зі значно меншою правовою регламентацією організації робочого часу, процесу праці або робочого місця, які дають змогу роботодавцям і найманим працівникам більш вільно і самостійно визначати режим праці, застосовувати працю найбільш вразливих на ринку праці верств населення, маневрувати на підприємстві кількістю зайнятих осіб залежно від виробничих потреб у швидко змінюваній чисельності працюючих. Такі зміни не мають створювати соціальної напруженості при звільненні працівників через мінливі потреби в них виробництва.

У контексті аналізу правових основ використання гнучких форм зайнятості важливе значення має міжнародно-правове регулювання цієї категорії та його періодизація. Для ефективного становлення особливого нормативно-правового регулювання надзвичайно важливим є розуміння моменту виникнення міжнародно-правового регулювання

зайнятості в її стандартному розумінні та спеціального міжнародно-правового регулювання гнучких її форм.

Актуальність теми дослідження зумовлена тим, що реформування національного трудового законодавства, що регулює питання зайнятості населення та використання різних її форм, так чи інакше потребує звернення до історичних витоків формування відповідної нормативно-правової бази не тільки на національному рівні, а, насамперед, на міжнародному. Це дає змогу простежити історичний розвиток та трансформацію інституту зайнятості як одного із центральних інститутів трудового права, від початку встановлення її стандарту до появи та розвитку гнучких форм зайнятості. Варто зазначити, що теоретичне дослідження впливу конкретного періоду часу на міжнародне правове регулювання гнучких форм зайнятості дасть змогу виявити основні тенденції становлення і розвитку специфічних трудових правовідносин у сфері використання гнучких форм зайнятості.

Стан дослідження. Аналіз значної кількості наукових праць у цій сфері свідчить, що у вчених немає єдиного підходу до часу виникнення міжнародно-правового регулювання гнучких форм зайнятості та класифікації її історичних етапів. Традиційно, можемо зазначити, що така періодизація розглядається у двох аспектах: вузькому і широкішому. Одні вчені пов'язують становлення гнучких форм зайнятості виключно із розвитком законодавства, прийняттям законів та нормативно-правових актів у сфері зайнятості з початку ХХ ст., інші ж, навпаки, розвиток становлення гнучких форм зайнятості вбачають ще у періоді раннього розвитку суспільства та існування перших законів, які регулюють працю людей. Вважаємо, що обидві позиції науковців мають право на існування, та водночас зазначимо, що ми є прихильниками першого підходу та вбачаємо за необхідне провести періодизацію міжнародно-правового регулювання гнучких форм зайнятості, починаючи з ХХ ст.

Питанню історичної генези становлення і розвитку міжнародно-правового регулювання гнучких форм зайнятості приділяти увагу як вітчизняні, так і зарубіжні автори: М.Г. Александров, Н.Б. Болотіна, С.В. Вишневецка, Л.Я. Гінцбург, П.І. Жигалкін, В.В. Жернаков, І.В. Зуб, С.А. Иванов, Н.М. Крестовська, Р.З. Лившиць, Д.І. Мейер, А.Р. Мацюк, О.В. Малько, Ю.П. Орловський, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, Я.В. Свічкарьова, О.В. Смирнов, А.М. Соцький, Л.С. Таль, В.Н. Толкунова, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, але дослідження періодизації міжнародно-правового регулювання гнучких форм зайнятості здійснено не було.

Метою і задачею статті є дослідження історичного розвитку міжнародно-правового регулювання гнучких форм зайнятості з метою виявлення основних векторів розвитку міжнародного законодавства та розроблення власної періодизації історичних етапів становлення та розвитку правового регулювання гнучких форм зайнятості.

Виклад основного матеріалу. Визначення етапів розвитку міжнародно-правового регулювання гнучких форм зайнятості варто розпочати із визначення міжнародно-правового регулювання праці. Як зазначав І.Я. Кисельов, міжнародно-правове регулювання праці є результатом сукупної дії багатьох факторів, у числі яких боротьба трудящих, вимоги профспілок, вплив ідей видатних мислителів ХІХ ст., прагнення різних держав, а також підприємців зрівняти умови конкуренції на міжнародних ринках. Важливу роль в активізації держав у цій сфері відіграв тиск соціально-демократичних партій і ліво-ліберальних кіл, які розглядали міжнародне регулювання праці як один з інструментів пом'якшення класових суперечностей, впровадження соціальних засад у життя суспільства, встановлення стійкого миру між народами, торжество соціальної справедливості [1, с. 447].

Н.Б. Болотіна та Г.І. Чанишева слушно зазначають: «Міжнародно-правове регулювання праці – це встановлена міжнародними правовими актами (договорами) система стандартів щодо регулювання праці, яку держави, які приєдналися до відповідного міжнародного договору (ратифікували його), використовують у національному трудовому законодавстві» [2, с. 327]. Отже, міжнародно-правове регулювання реалізується шляхом встановлення міжнародно-правовими актами фактичних та юридичних гарантій трудових прав працівників, які мають на меті захистити їх від безробіття та сприяти зайнятості населення.

Вважаємо, що міжнародне законодавство щодо використання гнучких форм зайнятості пройшло у своєму розвитку кілька важливих етапів. Ми умовно виділяємо чотири етапи розвитку міжнародно-правового регулювання гнучких форм зайнятості: I етап (1919–1964) – виникнення міжнародно-правового регулювання трудових прав працівників, як передумови формування стабільного інституту

зайнятості; II етап (1964–1990) – становлення правового регулювання інституту зайнятості; III етап (1990–2001) – диференціація нормативного закріплення окремих форм зайнятості та створення механізму їх правового регулювання; IV етап (2001 р. – сьогодні) – трансформація міжнародно-правового регулювання використання гнучких форм зайнятості під впливом інноваційних процесів на ринку праці.

I етап (1919–1964) – виникнення міжнародно-правового регулювання трудових прав працівників як передумови формування стабільного інституту зайнятості.

Розвиток міжнародно-правового регулювання зайнятості бере свій початок із моменту створення Міжнародної організації праці (далі – МОП) та початку її нормотворчого процесу. Перша половина ХХ ст. характеризувалася значним поширенням соціально-трудова процесів, у числі яких особливе місце займали боротьба працівників за свої права у сфері зайнятості, підсилення профспілкового руху, прагнення різних держав і підприємств урівняти умови конкуренції на міжнародних ринках. Зазначені події були зовнішнім проявом обставин, які, своєю чергою, виступали передумовами не тільки появи узагальненого міжнародно-правового регулювання зайнятості, а поступово появи у майбутньому міжнародно-правового регулювання використання гнучких форм зайнятості.

На нашу думку, власне створення МОП та прийняття перших конвенцій є початковим етапом становлення законодавчого регулювання питань зайнятості на міжнародному рівні. З огляду на це вважаємо за необхідне здійснити ґрунтовний історико-правовий аналіз конвенцій та рекомендацій МОП, які є передумовою регулювання основних, базових аспектів використання гнучких форм зайнятості.

На першому етапі МОП були прийняті: Конвенція МОП № 1 «Про обмеження тривалості робочого часу на промислових підприємствах до 8 годин на день та 48 годин на тиждень» від 28.11.1919 р., Конвенція МОП № 2 «Про безробіття» від 29.10.1919 р., Конвенція МОП № 34 «Про платні бюро найму» від 29.06.1933 р., Конвенція МОП № 47 «Про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень» від 22.06.1935 р., Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р., Конвенція МОП № 96 «Про платні бюро з найму» від 01.07.1949 р тощо. Норми цих конвенцій закріпили основні положення, які мають значення для регулювання зайнятості. Так, зокрема, було встановлено нормальну тривалість робочого часу: спочатку 48 годин, а пізніше 40 годин на тиждень. Було встановлено правила функціонування платних бюро найму та їх місце у системі зайнятості населення, а також запроваджено систему страхування на випадок безробіття, яка покликана забезпечити тимчасово не зайняте населення. Тож ці міжнародно-правові акти утворили підґрунтя для створення і функціонування інституту зайнятості та подальшого розвитку його нормативно-правового регулювання.

Зазначимо, що, окрім Конвенцій та Рекомендацій МОП, серед міжнародних актів, які мають універсальне значення для всіх держав у справі захисту прав людини, є Міжнародний білль про права, який складається із Загальної декларації прав людини, Міжнародного пакту про громадянські та політичні права, Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права. Загальна декларація прав людини не має обов'язкового характеру, але визначається позитивним впливом у сфері міжнародного захисту прав і свобод людини, тому що своїми нормами вона встановлює і тим самим ставить під захист основні права людини, у тому числі трудові [3, с. 2]. Варто зазначити, що у Загальній декларації прав людини проголошено захист від безробіття, що на пряму пов'язане з реалізацією права на працю та забезпеченням відповідного рівня зайнятості населення.

Першим історичним етапом становлення та розвитку правового регулювання гнучких форм зайнятості ми визначили період з 1919 р. по 1964 р. Цей етап характеризується прийняттям низки міжнародно-правових актів, активною діяльністю ООН із закріплення і захисту прав людини, в тому числі у соціальній, трудовій і економічних сферах, активізацією нормотворчої діяльності МОП та прийняттям норм праці, що створювалися регіональними організаціями. У цей період завершилося формування основних трудових прав працівників, нормативною субстанцією яких стали міжнародні стандарти праці, закріплені у зазначених міжнародно-правових актах, що почали впливати на окремі аспекти зайнятості, такі як працевлаштування, робочий час, оплата праці і визначили вектор її подальшої інституалізації.

II етап (1964–1990) – становлення правового регулювання інституту зайнятості.

Цей етап характеризується подальшим удосконаленням та детальною розробкою міжнародно-правових норм і принципів, які регулюють інститут зайнятості.

Початком цього етапу справедливо вважаємо прийняття Конвенції МОП № 122 «Про політику в галузі зайнятості» (1964 р.) [4], яка проголошує, що з метою стимулювання економічного зростання й розвитку, піднесення рівня життя, задоволення потреб у робочій силі та ліквідації безробіття й неповної зайнятості кожна держава-член МОП проголошує й здійснює як головну мету активну політику, спрямовану на сприяння повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості. На наш погляд, Конвенція МОП № 122 та Рекомендація МОП № 122 створили правове поле, що встановлює вихідний стан учасників відносин у сфері зайнятості, закріпили основи їх правового статусу, забезпечили свободу вибору форми зайнятості та створили підґрунтя для подальшого прийняття спеціальних правових актів щодо застосування гнучких форм зайнятості.

На цьому етапі були також прийняті: Конвенція МОП № 156 «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками» від 23.06.1982 р., Конвенція МОП № 168 «Про сприяння зайнятості та захист від безробіття» від 21.06.1988 р. Цей етап характеризується становленням правового регулювання інституту зайнятості через призму прийняття прогресивних міжнародних трудових норм, що зумовило підтвердження того, що зайнятість є окремим інститутом трудового права. Крім того, було започатковане правове регулювання певних аспектів реалізації права на використання таких гнучких форм зайнятості для окремих категорій, як трудящі з сімейними обов'язками відповідно до Конвенції МОП № 156.

III етап (1990–2001) – диференціація нормативного закріплення окремих форм зайнятості та створення механізму їх правового регулювання.

Третій етап розвитку характеризується найбільшою кількістю прийнятих спеціальних міжнародно-правових актів, до яких ми вважаємо належними низку конвенцій та рекомендацій МОП, Директиви Ради ЄС та інші документи Ради Європи або Європейського Союзу.

Директива Ради № 90/270/ЄЕС від 29 травня 1990 р. «Про мінімальні вимоги безпеки та здоров'я при роботі з екранними пристроями» [5] встановлює мінімальні правила з охорони праці на роботах із комп'ютерами з використанням дисплеїв. Директива вимагає, щоб роботодавець здійснив аналіз робочого місця оператора комп'ютера з метою вивчення умов праці і виявлення шкідливих факторів, що особливо впливають на зір оператора, його фізичне самопочуття і викликають психологічний стрес. Загалом директива ЄС є могутнім стимулом розвитку нормативної бази забезпечення права на безпечні та здорові умови праці в країнах ЄС. До цього часу всі вони тією чи іншою мірою

узгодили внутрішньодержавне законодавство в як мінімум з основними директивами ЄС [6]. Оскільки однією з гнучких форм зайнятості є віддалена (дистанційна) робота, яка передбачає постійне використання комп'ютерної техніки, вважаємо, що положення, прописані у вказаній директиві, є вагомим правовим внеском у розвиток міжнародно-правового регулювання забезпечення права на безпечні й здорові умови праці працівників, які обрали для себе таку гнучку форму зайнятості.

З метою захисту прав та інтересів працівників, які працюють неповний робочий час, була прийнята Конвенція МОП № 175 «Про роботу на умовах неповного робочого часу» від 24.06.1994 р. та Рекомендація № 182 «Про роботу на умовах неповного робочого часу» від 24.06.1994 р. Конвенція № 175 «зобов'язує держави-члени вживати заходів для забезпечення того, щоб працівники, зайняті неповний робочий час, користувалися таким самим захистом, як і працівники, що знаходяться у порівнянній ситуації, зайняті повний робочий час» [7, с. 20]. Конвенція МОП № 175 передбачає встановлення досить низьких порогових значень мінімальної тривалості робочого часу і рівня заробітної плати з метою недопущення виключення з системи соціального захисту великої частки працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу, що є однією із гнучких форм зайнятості.

Питанням зайнятості та працевлаштування присвячено низку статей Європейської соціальної хартії (переглянутої) (далі – ЄСХп) від 03.05.1996 р. [8]. Головною вимогою ЄСХп є забезпечення реального здійснення права людини на працю та визначення основним завданням держави досягнення й підтримання високого і стабільного рівня зайнятості, маючи за мету досягнення повної зайнятості.

Як слушно зазначає М.М. Феськов, ЄСХп – це міжнародно-правовий документ, в якому на підставі узагальнення стандартів ООН, МОП і кращих зразків національного законодавства розвинутих країн із соціально орієнтованою ринковою економікою встановлено найбільш повний сучасний каталог соціально-економічних прав людини і передбачено зобов'язання держави щодо забезпечення їх реального здійснення [9, с. 199].

Важливою гнучкою формою зайнятості, яка була врегульована МОП спеціальним актом, стала надомна праця. Відповідні міжнародні правові норми встановлені у Конвенції МОП № 177 «Про надомну працю» від 20.06.1996 р. [10], а також Рекомендації МОП № 184 «Щодо неповної зайнятості» від 20.06.1996 р. [11]. Конвенція № 177 вимагає здійснення та періодичний перегляд національної політики, спрямованої на поліпшення становища надомних працівників, консультації з представницькими органами роботодавців та працівників і там, де вони існують, з організаціями, зацікавленими у надомних працівниках. Вважаємо, що така політика щодо неповної зайнятості сприяє рівності між надомними працівниками та іншими найманими працівниками, з урахуванням особливості надомної праці.

Зазначимо, що у рамках III етапу дістало свого подальшого розвитку здійснення діяльності бюро найму, які не мають на меті отримання прибутку. Зазначена особливість виявляється в прийнятті нових міжнародно-правових актів, які регулюють процес працевлаштування, у тому числі у сфері застосування гнучких форм зайнятості. Такими стали Конвенція МОП № 181 «Про приватні агентства зайнятості» від 19.06.1997 р. [12] та Рекомендація МОП № 188 «Щодо приватних агентств зайнятості» від 19.06.1997 р. [13].

Положення Конвенції МОП № 181 та Рекомендації МОП № 188 розкривають поняття та основи діяльності приватних агентств зайнятості, які надають послуги з працевлаштування, вказують на важливість гнучкості на ринку

праці, встановлюють умови захисту прав працівників, що користуються їх послугами. Зважаючи, що діяльність приватних агентств зайнятості використовується у рамках запозиченої праці як однієї з гнучких форм зайнятості, можна переконливо стверджувати, що відповідні Конвенція та Рекомендація є спеціальними міжнародно-правовими актами, що регулюють використання гнучких форм зайнятості.

Варто зазначити, що протягом 90-х рр. відбувався активний багатосторонній діалог у сфері зайнятості, що супроводжувався не тільки активною правотворчою діяльністю МОП, а й розробками різних стратегій та уніфікацією підходів у відповідній сфері. Так, актуалізація проблеми зайнятості на європейському рівні призвела до включення відповідного розділу до Амстердамського договору 1997 р., що набув чинності у 1999 р. Саме у цей період проблема використання гнучких форм зайнятості утверджується як один із ключових напрямів діяльності Європейського Союзу, підтвердженням чого стала розробка та введення в дію Європейської стратегії у галузі зайнятості у 1997 р. та ухвалення Європейського пакту зайнятості, що був спрямований на об'єднання всіх заходів ЄС щодо політики зайнятості у 1999 р.

Зазначимо, що Лісабонська стратегія зайнятості та Європейський пакт зайнятості визначили розширення географічної мобільності та перехід з однієї форми організації праці на іншу як важливі передумови для створення робочих місць та розвитку правового регулювання гнучких форм зайнятості, здатності до адаптації європейських трудових ресурсів у контексті швидких змін на ринку праці [14, с. 259].

Звертаємо увагу на те, що використання неповної зайнятості, встановлене Конвенцією МОП № 175 у 1994 р., дістало подальшого розвитку у міжнародних актах ЄС. Зокрема, йдеться про Директиву Ради 97/81/ЄС «Про Рамкову Угоду про неповну зайнятість, що укладено між UNICE, СЕЕР та ETUC» від 15.12.1997 р. [15], ухвалену з метою введення в дію Рамкової угоди, укладеної між основними організаціями роботодавцями та профспілками в ЄС.

Зокрема, у преамбулі Рамкової угоди про неповну зайнятість, укладеної між UNICE, СЕЕР та ETUC, вказано: «Ця Рамкова Угода є вкладом у загальну європейську стратегію зайнятості. Неповна зайнятість мала важливий вплив на зайнятість останніми роками. З цього приводу сторони цієї угоди надали пріоритетної уваги цій формі роботи. Прагненням сторін є розгляд потреби у подібних угодах, пов'язаних з іншими гнучкими формами праці» [15]. Отже, Директива 97/81/ЄС суттєво доповнила основні положення щодо використання неповної зайнятості, окреслила загальні принципи та мінімальні вимоги, задекларовані у Конвенції МОП № 175, а також надала кожній країні право визначати самостійно конкретні способи, форми та методи досягнення ефективної політики у сфері використання гнучких форм зайнятості, враховуючи проведення обов'язкових консультацій із соціальними партнерами.

У межах соціального діалогу на рівні ЄС було ухвалено Директиву Ради 1999/70/ЄС «Щодо рамкової угоди про роботу на визначений термін, укладений ETUC, UNICE та СЕЕР» від 28.06.1999 р. Мета цієї Директиви полягає у тому, щоб привести до чинності структурну угоду щодо трудових договорів на визначений термін від 18 березня 1999 р. між основними міжгалузевими організаціями (ETUC, UNICE та СЕЕР) [16, с. 40].

Вважаємо, що прийняття вищевказаної Директиви було спрямоване на модернізацію організації процесу праці, впровадження заходів використання роботи із гнучким графіком та підвищення продуктивності та конкурентоспроможності підприємств із метою досягнення балансу між гнучкістю та безпекою у сфері праці. Отже, цей етап

характеризується диференціацією нормативного закріплення окремих форм зайнятості та створення механізму їх правового регулювання. Саме тут відбувся найбільший та плідний процес нормотворення і, як наслідок, з'явилася значна кількість спеціальних міжнародно-правових актів, які врегулювали окремі аспекти реалізації права на працю у разі використання гнучких форм зайнятості.

IV етап (2001 р. – сьогодні) – трансформація міжнародно-правового регулювання використання гнучких форм зайнятості під впливом інноваційних процесів на ринку праці

На нашу думку, останній етап розвитку міжнародно-правового регулювання використання гнучких форм зайнятості умовно починається у 2001 р., коли Єврокомісією було ініційовано проведення переговорів між Європейською конфедерацією профспілок, Об'єднаною конфедерацією роботодавців Європи, Європейською асоціацією малого та середнього бізнесу, а також Європейським об'єднанням підприємств із питань, пов'язаних із використанням праці електронних надомників. Результатом переговорів стало підписання 23 травня 2002 р. сторонами Рамкової угоди про телероботу [17]. У Рамковій угоді визначені види телероботи, які здійснюються на підставі укладеного трудового договору, акцентуючи на тому, що телепрацівники (дистанційні працівники) користуються тими ж правами, що і звичайні працівники. Імплементация цієї угоди відбувалася такими способами: за допомогою укладення внутрішньодержавних угод на національному та міжгалузевому рівнях; через вироблення таких заходів, як спільні керівні принципи, кодекси поведінки та рекомендації щодо телероботи; через прийняття спеціального законодавства. Телеробота, або як її називають більшість вчених, дистанційна зайнятість, посідає важливе місце серед гнучких форм зайнятості, у зв'язку з чим виникла необхідність спеціального міжнародно-правового регулювання її використання, що відбулося лише на початку ХХІ ст. через стрімкий розвиток інформаційно-комунікаційних технологій.

Незважаючи на значний масив нормативних актів, не всі проблеми з використанням гнучких форм зайнятості були врегульовані у спеціальних міжнародно-правових актах. Так, на практиці досить часто виникала проблема щодо встановлення факту виникнення трудових правовідносин з використанням гнучких форм зайнятості. У зв'язку з цим у 2006 р. МОП прийняла Рекомендацію № 198 «Про трудові правовідносини» [18], 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. Зокрема, у ній зазначено, що Держави-члени організації мають передбачити можливість визначення у своїх нормативно-правових актах або інших засобах, наприклад, в актах соціального партнерства, конкретних ознак існування трудових правовідносин.

Отже, Рекомендація № 198 «Про трудові правовідносини» визначила, що для підтвердження виникнення правовідносин (у тому числі й правовідносин у сфері гнучкої зайнятості) досить встановлення основних фактів, що підтверджують виконання роботи й виплату винагороди працівникові, незважаючи на те, в якій спосіб ці трудові правовідносини характеризуються у будь-якій угоді. Тож, Рекомендація № 198 є важливим інструментом розробки політики, спрямованої на регулювання трудових відносин, гарантій соціального захисту та захисту прав працівників, пов'язаних із використанням гнучких форм зайнятості.

У 2008 р. було прийнято Директиву Ради 2008/104/ЄС «Щодо агенцій тимчасової зайнятості» від 19.11.2008 р., в рамках якої регулюється захист прав та інтересів запозичених працівників. Згідно зі ст. 1, Директива поширює

ється на працівників, які уклали з агентством тимчасової зайнятості (підприємством із надання позикової праці) трудовий договір і надаються підприємству-користувачеві в розпорядження для тимчасової роботи під його наглядом і керівництвом [19].

Директива Ради 2008/104/ЄС застосовується до публічних і приватних підприємств, які є підприємствами-користувачами або підприємствами із надання позикових працівників, які здійснюють економічну діяльність незалежно від того, чи є мета отримання прибутку. Директива агентством тимчасової зайнятості (підприємство, що надає позикових працівників) називає будь-яку фізичну або юридичну особу, яка відповідно до національного законодавства укладає трудовий договір із позиковими працівниками, щоб надавати їх підприємству-користувачу для тимчасової роботи під їх наглядом. Запозиченим працівником визнається працівник, який уклав трудовий договір із підприємством із надання позикових працівників для того, щоб надавали його послуги підприємству-користувачу, де він працюватиме тимчасово [20, с. 322]. Запозичена праця, як одна з гнучких форм, має свою особливість встановлення нетипових для трудового права тристоронніх трудових правовідносин, в яких роботодавець та працівник домовляються про працю останнього на іншу особу під її керівництвом та контролем. Директива спрямована на забезпечення принципу рівного ставлення до відповідної категорії працівників та визнання таких агенцій як роботодавців, забезпечення захисту праці запозичених працівників і збереження різноманіття гнучких форм зайнятості на ринку праці. Директива виходить із того, що запозичена праця відповідає як інтересам роботодавців (гнучкість), так і інтересам працівників (гнучкість та захищеність), даючи змогу поєднувати роботу та особисте життя та сприяючи створенню робочих місць.

Зазначимо, що під впливом глобалізації та геополітичних змін у цей період посилюються трудові міграційні процеси, інтенсивність яких надала поштовх трансформації міжнародно-правового регулювання у сфері використання гнучких форм зайнятості. З огляду на це у Резолюції 91-ї сесії Генеральної конференції МОП акцентувалося на стрімкій тенденції збільшення категорій працівників, які, по суті, є найманими, однак позбавлені захисту трудових прав у рамках трудових відносин. Тому варто запобігати явній самозайнятості, коли межа між найманими та незалежними працівниками залишається нечіткою [21, с. 204]. Зростання попиту на такі категорії працівників, як, наприклад, домашні працівники, найчастіше представлені мігрантами, зросло на початок ХХІ ст. Отже, виникла потреба у детальному нормативному регулюванні таких питань, як кар'єрний зріст, навчання цих працівників, особливості припинення з ними трудових відносин тощо.

Міжнародно-правове регулювання праці домашніх працівників знаходить своє відображення у Конвенції МОП № 189 «Про достойну працю домашніх працівників» від 16.06.2011 р. [22] та прийнятій на її основі Рекомендації МОП № 201 «Про гідну працю домашніх працівників» від 16.06.2011 р. [23].

Указані міжнародні документи поширюють на домашніх працівників дію всіх основних трудових стандартів: право на об'єднання, колективні переговори, захист від примусової праці, заборону на використання праці дітей, а також такі гарантії, як право на укладання письмового договору, регулювання тривалості робочого часу, заходи із забезпечення безпеки та гігієни праці, соціальні гарантії, включаючи право на відпустку у разі вагітності та пологів, механізми захисту працівників-мігрантів, моніторингу агентств зайнятості [24, с. 130]. Отже, Конвен-

ція МОП № 189 та Рекомендація № 201 встановлюють, що домашні працівники в усьому світі, які забезпечують догляд за членами сімей і виконують іншу роботу по господарству, мають користуватися тими ж основними правами, що й інші категорії працівників. Варто звернути увагу на те, що вказані акти втілюють у собі чотири основних принципи програми гідної праці МОП – це сприяння легальній зайнятості домашніх працівників, гідні умови праці та соціальний захист, основоположні принципи і права у сфері праці, трипартизм та соціальний діалог для захисту трудових прав домашніх працівників.

Отже, цей етап характеризується трансформацією міжнародно-правового регулювання використання гнучких форм зайнятості під впливом інформатизації, глобалізації суспільства та посилення процесу трудової міграції та інших інноваційних процесів. Важливо також зазначити, що цей етап не є завершеним, тож перелік спеціальних актів, які регулюють використання гнучких форм зайнятості, доповнюватиметься, зважаючи на цифровізацію процесів виробництва, розвиток ІТ-індустрії та підвищення ролі віртуального сегменту ринку праці.

Висновки. Підбиваючи підсумки дослідження, зазначимо, що аналіз міжнародно-правової бази МОП та ЄС дав змогу довести, що міжнародне законодавство щодо використання гнучких форм зайнятості пройшло у своєму розвитку складний та тривалий шлях, який умовно складається з таких етапів: I етап (1919–1964) – виникнення правового регулювання трудових прав працівників як передумови формування стабільного інституту зайнятості; II етап (1964–1990) – становлення правового регулювання інституту зайнятості; III етап (1990–2001) – диференціація нормативного закріплення окремих форм зайнятості та створення механізму їх правового регулювання; IV етап (2001 р. – сьогодні) – трансформація міжнародно-правового регулювання використання гнучких форм зайнятості під впливом інноваційних процесів, головними особливостями якого є відміна жорстких і неефективних норм трудового права, цифровізація ринку праці, централізоване встановлення мінімальних стандартів праці та посилення гнучкості міжнародно-правового регулювання трудових правовідносин у сфері використання гнучких форм зайнятості.

Список використаної літератури:

1. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. М.: Дело, 1999. 728 с.
2. Трудове право України: Підручник / За ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. К.: Знання, 2001. 564 с.
3. Кашперук А.В. Міжнародно-правові стандарти соціального захисту у безробітних. Часопис Академії адвокатури України. 2013. № 18. С. 1–7.
4. Конвенція про політику в галузі зайнятості: Міжнародна організація праці; Рекомендації, Міжнародний документ від 09.07.1964 р. № 122. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_062.
5. Council Directive 90/270/EEC of 29 May 1990 on the minimum safety and health requirements for work with display screen equipment. URL: <http://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=CELEX:31990L0270>
6. Потопахіна О.М. Право на безпечні й здорові умови праці в актах Ради Європи та Європейського Союзу / О.М. Потопахіна, Д.М. Ситніков. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція. 2015. Вип. 16(1). С. 138–141. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmgu_jur_2015_16\(1\)_37](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmgu_jur_2015_16(1)_37).
7. Білоус О.Ю. Конвенції Міжнародної організації праці як джерела трудового права України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2017. 195 с.

8. Європейська соціальна хартія (переглянута): Хартія Ради Європи від 03.05.1996 р. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062
9. Феськов М.М. Трудове законодавство України і Європейська соціальна хартія (переглянута): питання адаптації. К.: Знання, 2005. С. 199.
10. Про надомну працю: Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 20.06.1996 р. № 177. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_327
11. Щодо надомної праці: Міжнародна організація праці; Рекомендації, Міжнародний документ від 20.06.1996 р. № 184. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_100
12. Про приватні агентства зайнятості: Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 19.06.1997 р. № 181. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_046
13. Щодо приватних агентств зайнятості: Міжнародна організація праці; Рекомендації, Міжнародний документ від 19.06.1997 р. № 188. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_292?test=XX7MfyrCSgkyjEKIZiSD/FNTHI4lgs80msh8Ie6
14. Дарморіс О.М. Європейська стратегія зайнятості молоді. Актуальні проблеми політики. 2013. № 49. С. 257–264.
15. Про Рамкову Угоду про неповну зайнятість, що укладена між UNICE, СЕЕР та ETUC: Міжнародний документ. Рада ЄС. Директива від 15.12.1997 р. № 97/81/ЄС. URL: <http://www.minjust.gov.ua/file/32380>.
16. Директива ради 1999/70/ЄС від 28 червня 1999 р. щодо рамкової угоди про роботу на визначений термін, укладений ETUC, UNICE та СЕЕР: Угода про асоціацію між Україною та ЄС: соціально-трудова вимір. Книга перша: збірник актів законодавства України та *acquis communautaire* [упор. З. Я. Козак]. Львів: Ресурсно-аналітичний центр «Суспільство і довкілля», 2015. 1144 с.
17. Framework Agreement on Telework, between the ETUC, UNICE/UEAPME and СЕЕР 2002// [Electronic resource]. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. URL: http://ec.europa.eu/employment_social/news/2002/oct/teleworking_agreeme nt_en.pdf
18. Рекомендацію № 198 Про трудові правовідносини: Міжнародна організація праці; Рекомендації, Міжнародний документ від 31.05.2006 р. № 198. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_529
19. Directive 2008/104/EC of the european parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work. URL: <https://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:EN:PDF>
20. Постовалова Т.А. Трудовое право Европейского союза: теория и практика. М.: Проспект, 2015. 496 с.
21. Международная организация труда, Конвенции, документы, материалы: справ. пособ. М.: Дело и сервис, 2007. 342 с.
22. Про гідну працю домашніх працівників: Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 16.06.2011 р. № 189. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_530
23. Про гідну працю домашніх працівників: Міжнародна організація праці; Рекомендація, Міжнародний документ від 16.06.2011 р. № 201. URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:2551502:NO
24. Свічкарьова Я.В. Дистанційна робота як одна із форм атипової зайнятості. Держава та регіони. Сер.: Право. 2013. № 1(39). С. 129–134.

ІНФОРМАЦІЯ ПРО АВТОРА

Гніденко Вікторія Ігорівна – асистент кафедри правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Hnidenko Viktoriia Ihorivna – Assistant at the Department of Law Volodymyr Dahl East Ukrainian National University

toryhnenko@gmail.com