

Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv.
Legal Studies, 2021; 4 (119): 79-82
УДК 349.22 (477)
DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2195/2021/4.119-15>

ISSN 1728-2195
© Taras Shevchenko National University of Kyiv,
Publishing center "Kyiv University", 2021

С. П. Савчук, асп.
ORCID ID: 0000-0002-3162-2369

Інститут держави і права імені В. М. Корецького НАН України, Київ, Україна

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ БАГАТОСТОРОННІХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Досліджено зарубіжний досвід у сфері регулювання багатосторонніх трудових правовідносин. Проведено аналіз актів законодавства Іспанії, Італії, Польщі та Франції, присвячених цьому питанню. Визначено, що наведені правовідносини на міжнародному рівні врегульовано Конвенцією МОП про приватні агентства зайнятості від 1997 р. (№ 181) та Директивою ЄС № 2008/104ЄС про працю в агентствах тимчасової зайнятості. Іспанія, Італія, Польща та Франція, що ратифікували Конвенцію МОП № 181, є також членами Європейського Союзу і для них, відповідно, Директива ЄС № 2008/104ЄС є юридично обов'язковою. Наведена обставина свідчить про те, що, по-перше, зазначені два міжнародні акти не суперечать один одному. А по-друге, факт їхньої обов'язковості для зазначених держав указує на наявність досить потужної національної правової бази, присвяченої регулюванню багатосторонніх трудових відносин.

Установлено, що фактично кожна з досліджуваних країн запровадила свій спеціальний законодавчий акт, присвячений комплексному врегулюванню відносин позикової праці. Зроблено висновок, що проаналізований зарубіжний досвід певною мірою має бути врахованим і нашою державою. Адже єдина стаття, передбачена в Законі України "Про зайнятість населення", не в змозі охопити весь спектр питань, що можуть виникати під час реалізації багатосторонніх трудових правовідносин. Зазначене обумовлює необхідність запровадження спеціального законодавчого акта, присвяченого комплексному врегулюванню наведеної форми нестандартної зайнятості. Саме на рівні окремого закону мають бути визначені трудо-правові гарантії для працівників – учасників багатосторонніх трудових правовідносин, а також чітко розмежовані права й обов'язки роботодавців, які надають та, відповідно, використовують їхню найману працю.

Ключові слова: зарубіжний досвід, нестандартні форми зайнятості, багатосторонні трудові правовідносини, трудовий договір, працівник, роботодавець.

ВСТУП

Час не стоїть на місці і ті постулати, що колись вважалися непорушними, в умовах сьогодення вже втрачають свою монолітність. Зазначене можна дуже чітко простежити на прикладі трудового права, для якого завжди була характерною концепція виключно двосторонніх трудових правовідносин, що нині втрачає свою винятковість під тиском такої форми нестандартної занятості, як позикова праця. Для наведеної форми зайнятості характерною є наявність декількох суб'єктів, що виступають як роботодавці стосовно окремого працівника. У зв'язку із цим позикова праця відноситься не до двосторонніх, а до багатосторонніх трудових правовідносин. Правове регулювання такого виду трудових правовідносин уже тривалий час реалізовано в нашій державі на рівні Закону України "Про зайнятість населення". Але Закон присвячує цьому питанню лише одну статтю, відсилаючи можливість її реалізації до рівня підзаконного нормативного акта, який досі не вступив в силу. Зазначене фактично нівелює належне функціонування багатосторонніх трудових правовідносин в Україні. У свою чергу, для ефективного вирішення існуючої проблематики вбачається доречним звернутися до досвіду країн, у яких застосування наведеної форми нестандартної зайнятості знайшло своє належне правове закріплення і вже тривалий час вважається досить поширеним явищем.

ОСНОВНІ РЕЗУЛЬТАТИ

Л. Я. Кисельов наприкінці ХХ ст. зазначав, що суттєвим нововведенням у трудовому законодавстві країн Заходу є легалізація та регулювання так званої позикової праці, яка в минулі часи в багатьох країнах заборонялася. Науковець писав, що на ринку праці нині з'явилися численні спеціалізовані приватні агентства ("агентства тимчасової праці", "лізингові агентства"), які наймають працівників з єдиною метою – здавати їх "у тимчасове користування" фірмам-замовникам (користувачам) на різні, зазвичай нетривалі, терміни. Відносини, що виникають, називають "трикутними", оскільки працівник виявляється "службою двох господарів" – агентства, яке його найняло, та фірми-користувача, яка безпосередньо застосовує його працю за договором з агентст-

вом тимчасової праці. Взаємовідносини найманого працівника з двома контрагентами на стороні роботодавця до останнього часу перебували поза межами трудового права, хоча такого роду відносини набули широкого поширення. У ряді випадків вони приносять користь, виконуючи важливі функції у розв'язанні деяких господарських проблем і підвищуючи ефективність використання трудових ресурсів. Разом із тим відсутність відповідного законодавчого регулювання створювала можливість для зловживань із боку наймачів-посередників, які функціонували в тіньовій економіці поза будь-яким контролем [1, с. 111].

Відносини позикової праці беруть початок із 1920-х рр., коли підприємці США почали надавати фірмам офісних працівників для задоволення потреб нової економіки, заснованої на послугах. Зачинателем такої бізнес-практики вважається Вільям Рассел Келлі, який створив компанію з надання тимчасового персоналу "Kelly Services". У 1960–1970-х рр. на базі досвіду флексібілізації праці сформувалася концепція позикової праці [2, с. 124]. Багатосторонні трудові правовідносини не набули поширення у Європі майже до 1950-х рр. З моменту відкриття компанією *Manpower* офісу в Лондоні 1956 р., договори позикової праці почали використовувати і у континентальній Європі. Протягом наступних 15 років усі основні кадрові агентства відкрили свої представництва в Лондоні, Парижі й Амстердамі. Згодом Англія, Франція і Данія, поряд із США, зайняли ключові позиції у цій сфері [3].

На думку О. Г. Середи виконання такого виду організації праці в умовах високого безробіття дає можливість хоча б тимчасово заробляти тим верствам, які не мають роботи. Також її використання пов'язане з потребою зайнятості окремих категорій громадян, для яких повна постійна зайнятість із певних причин ускладнена або небажана (студенти, громадяни пенсійного віку, особи з інвалідністю), або пов'язана із специфікою окремих професій (морські, громадяни творчих професій, виставкова діяльність та ін.). Позикова праця також дає можливість поєднувати роботу по найму з виконанням сімейних обов'язків, участю у громадському житті, під-

римкою здоров'я. Негативні наслідки запозиченої праці проявляються у спробі роботодавця ухилитися від певних зобов'язань, зазначених у трудовому законодавстві; зменшенні розміру заробітної плати; відсутності гарантій і пільг, притаманних постійним працівникам; посиленні соціального демпінгу, оскільки праця запозичених працівників дешевша, і є загрозою звільнення для постійних працівників; утрата можливості створення нових робочих місць тощо [4, с. 131].

Одним із найчастіше порушуваних прав працівників із запозиченої праці є порушення права працівників на безпечні та нешкідливі умови праці, у зв'язку із чим такі питання повинні бути обов'язково передбачені трудовим договором, а саме: хто з роботодавців забезпечуватиме працівника засобами та заходами з охорони праці, проводити навчання з охорони праці тощо. Фактично агентство зайнятості не може забезпечити працівникові охорону праці, оскільки ним лише укладено відповідні договори з працівником та іншим роботодавцем, та приміщення, де працює працівник, не підпорядковано агентству зайнятості й не може контролюватись ним. У свою чергу, організація-користувач не забезпечує працівнику умови щодо охорони праці, оскільки вона не уклала трудовий договір із працівником [5, с. 135].

Багатосторонні трудові правовідносини на міжнародному рівні врегульовано Конвенцією МОП про приватні агентства зайнятості від 1997 р. (№ 181) та Директивою ЄС № 2008/104ЄС про працю в агентствах тимчасової зайнятості. На цей час Конвенцію МОП № 181 ратифікували 37 країн [6]. Серед наведених країн – Іспанія, Італія, Польща та Франція, що є членами Європейського Союзу і для яких, відповідно, Директива ЄС № 2008/104ЄС є юридично обов'язковою. Вказана обставина свідчить про те, що, по-перше, зазначені два міжнародні акти не суперечать один одному. А по-друге, факт їхньої обов'язковості для країни вказує на наявність у неї досить потужної національної правової бази, присвяченої регулюванню багатосторонніх трудових відносин. Зазначимо таке, якщо дослідити існуючі статистичні показники по цій формі нестандартної зайнятості, то 2019 р. у відносинах позикової праці перебувало 4,1 % працюючих Іспанії, 1,0 % – Італії, 0,6 % – Польщі та 3,1 % – у Франції [7].

Як ми бачимо, серед наведених країн **Іспанія** посідає одне з провідних місць із застосування багатосторонніх трудових правовідносин. Преамбула Закону про регулювання діяльності агентств тимчасової зайнятості від 02.06.1994 № 14/1994 проголошує, що наймання працівників із метою їхнього тимчасового направлення в інші компанії для задоволення кон'юнктурних потреб традиційно заборонялося трудовим законодавством і розглядалося як незаконний обіг робочої сили, що порівнювався до посередницької діяльності на ринку праці, яка може порушувати основні права працівників. Однак із кінця 60-х рр. центральні країни Європейського Союзу, які ратифікували, як і Іспанія, Конвенцію МОП № 96, урегульовують в національному законодавстві діяльність агентств тимчасової зайнятості, оскільки вони розуміють, що їхні дії, урегульовані належним і контрольованим чином, не тільки не завдають шкоди найнятим ними працівникам, але можуть направляти дуже значний обсяг зайнятості, чия спеціалізація і оперативність реагування, особливо у секторі послуг, не може бути реалізована за допомогою традиційних механізмів. З іншого боку, для працівників наведена форма зайнятості являє собою важливий механізм доступу до трудової діяльності й ознайомлення з внутрішньою структурою роботодавця, дозволяючи певну професійну диверсифікацію і багатоцільове навчання, а в деяких ви-

падках, надаючи певним групам можливість поєднувати трудову діяльність з іншими непродуктивними заняттями або сімейними обов'язками. З урахуванням того, що ризики, яким приписують діяльність агентств тимчасової зайнятості, не є обов'язково наслідком їхньої діяльності, а можуть бути зумовлені прихованими діями існуючих на ринку праці посередників, здатних уникнути у своїй діяльності трудо-правових зобов'язань і зобов'язань із соціального забезпечення, наведеним Законом установлено правовий режим діяльності агентств тимчасової зайнятості. Так, положення Закону врегульовують питання отримання дозволу агентствами тимчасової зайнятості та забезпечення їхньої фінансової спроможності, закріплюють вимоги до форми та змісту трудового договору на використання позикової праці, гарантують дотримання загальних трудових прав направлених до роботодавця-користувача працівників і забороняють їхню дискримінацію відносно постійного персоналу [8].

Ключовий акт у сфері праці Іспанії – Статут трудящих, також містить окремі положення, що стосуються регулювання позикової праці. Наприклад, відповідно до ст. 43 Статуту, найм працівників для тимчасової роботи в іншого роботодавця може здійснюватися тільки через компанії тимчасової зайнятості, які мають бути відповідно до закону належним чином уповноважені. Направлення працівників буде вважатися незаконним, якщо компанія, що передає працівників, не здійснює реальної господарської діяльності або не має необхідних коштів для розвитку своєї діяльності, чи не виконує функцій, властивих для статусу роботодавця. Працівники, що стали жертвами незаконного обігу робочої сили, мають право за своїм вибором отримати статус постійних працівників роботодавця, що надає або отримує робочу силу [9].

В **Італії** позикова праця була запроваджена 1997 р. Законом про правила сприяння зайнятості. Через 10 років після введення агентств тимчасової зайнятості їхня кількість збільшилася з 33 компаній, що працювали 1998 р., до 81 – у 2007 р. (145 %), причому останні були розділені на 2692 філії, 61 % з яких перебували в північній Італії. Одночасно агентства тимчасової зайнятості перетворилися на повноцінний сектор діяльності із загальною чисельністю 9500 працівників із річним доходом 6,5 млрд євро у 2007 р. [10].

Закон про правила сприяння зайнятості від 24.06.1997 № 196 закріплює імперативні вимоги до змісту договору про надання тимчасових робіт і трудового договору про їхнє виконання, установлює обмеження на застосування багатосторонніх правовідносин, визначає правовий статус працівника тощо. Серед особливостей Закону слід виокремити ст. 7, відповідно до якої працівник протягом усього терміну дії договору позикової праці має право реалізовувати право на свободу і профспілкову діяльність у компанії-користувачі, а також брати участь у зборах працівників наведеної компанії. Крім того, згідно зі ст. 1 Закону, будь-яке положення, спрямоване на обмеження, навіть опосередковане, права роботодавця-користувача найняти працівника після закінчення трудового договору на роботу на постійній основі, є недійсним [11].

Л. П. Гаращенко звертає увагу на те, що законодавством Італії передбачено два типи договору позикової праці: 1) договір позикової праці на невизначений строк; 2) договір позикової праці на визначений строк (або строковий). Перший тип договору може бути укладено у таких сферах: консультаційні послуги та допомога в комп'ютерній індустрії; послуги з прибирання, опіки, послуги консьєржа, послуги з догляду та особистої гігієни і підтримки сім'ї; транспортні послуги; управління

бібліотек, парків, музеїв, архівів, магазинів і стратегічне управління послугами; консультування з питань управління, сприяння сертифікації, планування ресурсів, організаційного розвитку та змін, управління персоналом, підбір і відбір персоналу, маркетинг тощо. Другий тип договору, що укладається на визначений строк, застосовується з технічних причин, з причин виробничого характеру, для заміни відсутнього працівника та в інших випадках, визначених колективним договором. Такий договір може бути укладений на неповний робочий час. У цьому разі позикову працю використовувати заборонено: 1) для заміни працівників, які страйкують; 2) у компаніях, які протягом останніх шести місяців проводили скорочення чисельності або штату працівників, тобто мали місце колективні вивільнення; 3) якщо роботодавцем не вжито заходів щодо оцінювання ризиків щодо дотримання норм законодавства в галузі безпеки та гігієни праці [3].

В останні роки **Польща** стала дуже привабливим місцем для центрів аутсорсингу через наявність освіченого персоналу, можливість отримати державну допомогу, низьку вартість центрів і наявність офісних приміщень. До іноземних компаній, які вирішили створити центри таких послуг у Польщі, належать банки й інші фінансові установи, що працюють у багатьох країнах, які у світлі характеру їхньої функції бек-офісу можуть обробляти дані в єдиному центрі, створеному для цієї мети. Банки Польщі також усе частіше використовують можливість передачі певних функцій на аутсорсинг [12, с. 3]. Ключовими актами законодавства, що регулюють питання позикової праці у країні, слід назвати Трудовий кодекс Польщі, Закон про сприяння зайнятості та інститутам ринку праці від 20.04.2004, Закон про найм тимчасових працівників від 09.07.2003, Порядок про типові документи діяльності агентств зайнятості, затверджений міністром сім'ї, праці та соціальної політики від 25.05.2017.

Спеціальним законом, який регулює правила найму тимчасових працівників роботодавцем – агентством тимчасової зайнятості, і правила направлення наведених працівників для виконання тимчасової роботи у роботодавця-користувача, є Закон Польщі про найм тимчасових працівників. Відповідно до ст. 14 Закону, роботодавець-користувач виконує обов'язки і користується правами роботодавця тією мірою, якою це необхідно для організації роботи з участю тимчасового працівника. Роботодавець-користувач зобов'язаний: забезпечити тимчасовому працівнику безпечні та здорові умови праці у місці, призначеному для виконання тимчасової роботи; вести облік робочого часу тимчасового працівника в обсязі і на умовах, які можна застосувати до працівників; не доручати тимчасовому працівнику виконання роботи для іншої особи та під її керівництвом. Статті 15 та 16 Закону закріплюють, що до тимчасового працівника, який виконує роботу для роботодавця-користувача, не можна ставитися менш сприятливо з погляду умов праці й інших умов найму, ніж до постійних працівників, що обіймають аналогічні посади. Якщо роботодавець-користувач порушив принцип рівного ставлення у трудових правовідносинах, тимчасовий працівник має право вимагати від агентства тимчасової зайнятості компенсацію. Агентство тимчасової зайнятості має право вимагати від роботодавця-користувача відшкодування суми, еквівалентної відшкодуванню, виплаченої працівнику [13].

Ситуація з відносинами позикової праці у **Франції** одночасно характеризується чітко структурованою правовою базою та великою кількістю випадків віднесення цього питання до сфери дії соціального діалогу. Це забезпечує відносно надійний захист працівників і узаконює роботу агентств, що надають послуги позикової праці. Нормативно-правова база у країні була значною

мірою трансформована 2005 р. і в подальшому все ще зазнає змін. Франція належить до провідних світових ринків у сфері багатосторонніх трудових відносин. Незважаючи на динаміку розвитку, застосування цієї форми нестандартної зайнятості як і раніше в основному поширене у промисловому секторі, який вимагає низького рівня кваліфікації та орієнтований на молодих чоловіків [14]. Специфіка системи джерел трудового права Франції полягає в тому, що, крім наявності в ній кодифікованого акта у сфері праці – Трудового кодексу Франції, її характеризують численні закони, присвячені правовому регулюванню трудових відносин. Причому, за своєю юридичною конструкцією ці закони не працюють самостійно, а спрямовані виключно на внесення змін і доповнень до положень чинного Трудового кодексу Франції [15, с. 96].

У Трудовому кодексі Франції питанню тристоронніх трудових правовідносин присвячено розд. V книги I, що має назву "Тимчасовий трудовий договір, інші трудові договори та перенесення заробітної плати". Згідно зі ст. L1251-1 Кодексу, мета використання тимчасової роботи полягає в тому, щоб зробити працівника компанії тимчасово доступним для роботи в інтересах клієнта-користувача для виконання відповідного завдання. Кожне завдання приводить до укладення: 1) договору про надання послуг між компанією з тимчасового працевлаштування і клієнтом-користувачем; 2) трудового договору, відомого як "договір призначення", між тимчасовим працівником і його роботодавцем, компанією з тимчасового працевлаштування. Відповідно до статей L1251-6–L1251-26 Кодексу, праця тимчасового працівника може бути використана тільки у випадках: заміни тимчасово відсутнього працівника; тимчасового збільшення господарської активності підприємства; роботи сезонного або короткострокового характеру, що визначається на рівні закону або колективного договору; заміни керівника суб'єкта господарювання; сприяння зайнятості безробітних, що стикаються з особливими соціальними та професійними труднощами; забезпечення додаткового професійного навчання працівника. Наведений вид трудового договору потребує обов'язкової письмової форми та може передбачати встановлення випробування, строк якого не може перевищувати двох днів, якщо договір укладається на період до одного місяця, три дні, якщо договір укладається на період від одного до двох місяців, п'ять днів якщо тривалість договору більше двох місяців. У випадку дострокового розірвання трудового договору роботодавець повинен запропонувати працівникові, якщо порушення договору не є наслідком серйозної вини останнього або форс-мажорних обставин, укласти новий договір на кількість невикористаних робочих днів. Новий трудовий договір не може істотно змінювати кваліфікацію, винагороду та робочий час працівника порівняно з попереднім договором. Якщо новий договір не був укладений або якщо він укладений на коротший термін, роботодавець зобов'язаний відшкодувати працівникові заробітну плату, яку він міг би отримати до закінчення першого трудового договору [16].

ВИСНОВКИ

Наведені вище приклади правового регулювання багатосторонніх трудових правовідносин в окремих європейських країнах указують на наявність досить потужної національної нормативної бази, присвяченої наведеному питанню. Фактично для кожної з досліджуваних держав характерною є наявність спеціального закону, присвяченого комплексному врегулюванню відносин позикової праці. Своєрідним винятком є Франція, в якій закони, спрямовані на регулювання трудових від-

носин, фактично не мають "самостійного" статусу, а лише доповнюють Трудовий кодекс країни.

Зазначений зарубіжний досвід певною мірою має бути врахованим і нашою державою. Адже єдина стаття, передбачена в Законі України "Про зайнятість населення", не в змозі охопити весь спектр питань, що можуть виникати під час реалізації багатосторонніх трудових правовідносин. Це обумовлює необхідність запровадження спеціального законодавчого акта, присвяченого комплексному врегулюванню наведеної форми нестандартної зайнятості. Саме на рівні окремого закону мають бути розкриті трудо-правові гарантії для працівників – учасників багатосторонніх трудових правовідносин, а також чітко розмежовані права й обов'язки роботодавців, які надають та, відповідно, використовують їхню найману працю.

Список використаних джерел:

1. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. М.: Дело, 1999. 728 с.
2. Шевченко Л.С. Позикова праця: сутність, ризики, особливості розвитку в Україні. Вісник Національного університету "Юридична академія України імені Ярослава Мудрого" № 1 (8) 2012. С. 121-129.
3. Гаращенко Л.П. Договір позикової праці в Італії. Правове забезпечення соціальної сфери: матер. VIII Міжнар. наук. конф. студ., аспірант. та молодих учених. Одеса: Фенікс, 2017. 466 с. URL: https://www.academia.edu/33425532/Договір_позикової_праці_в_Італії_2017_pdf. (дата звернення 13.09.2021).
4. Середя О.Г. До питання правового регулювання нетипових форм зайнятості. Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 20 жовтня 2017 р.) / за ред. Проф. М.І. Іншина, відп. ред. к.ю.н. І.С. Сахарук. Київ: Принт-Сервіс, 2017. 159 с.
5. Погорелова О.С. Особливості трудового договору із запозиченої праці. Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення: матеріали III Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 листопада 2014 р.) / за заг. ред. К.Ю. Мельника / МВС України; Харк. нац. ун-т внутр. справ. Х.: ХНУВС, 2014. 324 с.
6. Ratifications of C181 – Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181). URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312326 (дата звернення 13.09.2021).
7. Temporary employment agency workers by sex, age and NACE Rev. 2 activity. URL: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_qoe_4a6r2&lang=en (дата звернення 13.09.2021).
8. Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. URL: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1994-12554> (дата звернення 13.09.2021).
9. Estatuto de los Trabajadores. URL: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430> (дата звернення 13.09.2021).
10. Italy: Temporary agency work and collective bargaining in the EU. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2008/italy-temporary-agency-work-and-collective-bargaining-in-the-eu> (дата звернення 13.09.2021).
11. Legge 24 giugno 1997, n. 196. "Norme in materia di promozione dell'occupazione". URL: <https://www.camera.it/parlam/leggi/97196l.htm> (дата звернення 13.09.2021).
12. Outsourcing in Poland. Warsaw 2013. URL: https://wardynski.com.pl/upload/wordpress/2013/09/wardynski_partners_outsourcing_in_poland_october_2013.pdf (дата звернення 13.09.2021).
13. Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych. URL: <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20031661608/U/D20031608Lj.pdf> (дата звернення 13.09.2021).
14. France: Temporary agency work and collective bargaining in the EU. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2008/france-temporary-agency-work-and-collective-bargaining-in-the-eu> (дата звернення 13.09.2021).
15. Трудове право в державах Європи: Підручник / С.В. Венедиктов, Г.О. Сніщина. Київ: Ніка-Центр, 2017. 184 с.
16. Code du Travail. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/ (дата звернення 13.10.2021).

References:

1. Kiselev I.Ya. Sravnitel'noye i mezhdunarodnoye trudovoye pravo. Uchebnik dlya vuzov. M.: Delo, 1999. 728 s. (in Russian).
2. Shevchenko L.S. Pozykova pratsya: sutnist', ryzyky, osoblyvosti rozvytku v Ukraini. Visnyk Natsional'noho universytetu "Yurydychna akademiya Ukrainy imeni Yaroslava Mudroho" № 1 (8) 2012. S. 121-129 (in Ukrainian).
3. Harashchenko L.P. Dohovir pozykovoyi pratsi v Italiyi. Pravove zabezpechennya sotsial'noyi sfery: mater. VIII Mizhnar. nauk. konf. stud., aspir. ta molodykh uchenykh. Odesa: Feniks, 2017. 466 s. URL: https://www.academia.edu/33425532/Договір_позикової_праці_в_Італії_2017_pdf. (in Ukrainian).
4. Sereda O.H. Do pytannya pravovoho rehulyuvannya netyповykh form zaynyatosti. Pravove zabezpechennya sotsial'noyi bezpeky v umovakh yevrointehratsiynnykh protsesiv: tezy dopov. uchasn. vseukr. nauk.-prakt. konf. (m. Kyiv, 20 zhovtnya 2017 r.) / za red. Prof. M.I. Inshyna, vidp. red. k.yu.n. I.S. Sakharuk. Kyiv: Print-Servis, 2017. 159 s. (in Ukrainian).
5. Pohoryelova O.S. Osoblyvosti trudovoho dohovoru iz zapozychenoyi pratsi. Yednist' i dyferentsiatsiya trudovoho prava ta prava sotsial'noho zabezpechennya: materialy III vseukrayins'koyi nauk.-prakt. konf. (m. Kharkiv, 28 lystopada 2014 r.) / za zah. red. K.YU. Mel'nyka / MVS Ukrainy; Khark. nats. un-t vnutr. sprav. KH.: KHNUVS, 2014. 324 s. (in Ukrainian).
6. Ratifications of C181 – Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181). URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312326 (in English).
7. Temporary employment agency workers by sex, age and NACE Rev. 2 activity. URL: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_qoe_4a6r2&lang=en (in English).
8. Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. URL: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1994-12554> (in Spanish).
9. Estatuto de los Trabajadores. URL: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430> (in Spanish).
10. Italy: Temporary agency work and collective bargaining in the EU. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2008/italy-temporary-agency-work-and-collective-bargaining-in-the-eu> (in English).
11. Legge 24 giugno 1997, n. 196. "Norme in materia di promozione dell'occupazione". URL: <https://www.camera.it/parlam/leggi/97196l.htm> (in Italian).
12. Outsourcing in Poland. Warsaw 2013. URL: http://www.codozasady.pl/wp-content/uploads/2013/10/wardynski_partners_outsourcing_in_poland_october_2013.pdf (in English).
13. Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych. URL: <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20190001563/T/D20191563L.pdf> (in Polish).
14. France: Temporary agency work and collective bargaining in the EU. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2008/france-temporary-agency-work-and-collective-bargaining-in-the-eu> (in English).
15. Trudove pravo v derzhavakh Yevropy: Pidruchnyk / S.V. Venediktov, H.O. Spitsyna. Kyiv: Nika-Tsentr, 2017. 184 s. (in Ukrainian).
16. Code du Travail. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/ (in French).

Received: 13/09/2021

Accepted: 10/10/2021

S. Savchuk, PhD Student

Institute of State and Law. V. M. Koretsky National Academy of Sciences of Ukraine, Kyiv, Ukraine

INTERNATIONAL EXPERIENCE OF LEGAL REGULATION OF MULTI-PARTY EMPLOYMENT RELATIONSHIPS

The article provides a comparative analysis of regulation of multi-party employment relationships in Spain, Italy, Poland and France.

The multi-party employment relationships appeared in the 1920s when entrepreneurs in the United States began lending office workers to firms to meet the needs of a new service-based economy. In the 1960s-1970s, based on the experience of labour flexibilization in the United States, the concept of agency work was formed. This form of non-standard employment became widespread in Europe only after the 1960s. Since Manpower opened its London office in 1956, agency work has been used in continental Europe.

The multi-party employment relationships are regulated at the international level by the ILO Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181) and the Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work. France, Italy, Poland and Spain, which have ratified the ILO Convention No. 181, are also members of the European Union and for them, accordingly, Directive 2008/104/EC is legally binding. This circumstance indicates that, firstly, these two international instruments do not contradict each other. And secondly, the fact that they are binding on these countries indicates the existence of a fairly strong national legal framework for the regulation of multi-party employment relationships.

It is established that each of the studied countries has its own special legislative act on the complex regulation of multi-party employment relationships. It is concluded that these international experiences should be taken into account by Ukraine. After all, none of the articles found in the Law on Employment of Population is not able to cover the full range of issues that may arise when exercising multi-party employment relationships. This necessitates the introduction of a special legislative act on the comprehensive regulation of this form of non-standard employment in Ukraine. This law should establish labour and legal guarantees for employees – participants in multi-party employment relationships, as well as clearly delineate the rights and obligations of employers who provide and, accordingly, use their hired labour.

Keywords: international experience, non-standard forms of employment, multi-party employment relationships, employment contract, employee, employer.