

УДК 341. 348

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.87.2.20>

МІЖНАРОДНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ НЕТИПОВИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ

Стасюк О.Л.,

*професор кафедри права та економіко-фінансової безпеки
ЗВО «Академія рекреаційних технологій і права»*

Гусєв Ю.М.,

старший викладач

*кафедри права та економіко-фінансової безпеки
ЗВО «Академія рекреаційних технологій і права»*

ORCID: 0009-0003-1047-1842

Скрипюк Ю.М.,

викладач

*кафедри права та економіко-фінансової безпеки
ЗВО «Академія рекреаційних технологій і права»*

ORCID: 0009-0000-7657-1107

Стасюк О.Л., Гусєв Ю.М., Скрипюк Ю.М. Міжнародно-правове регулювання нетипових форм зайнятості.

У статті досліджується актуальна проблема щодо особливостей міжнародно-правового регулювання нестандартних форм зайнятості. Висвітлюються проблемні аспекти реалізації основи міжнародно-правового регулювання нетипових форм зайнятості, визначено основні міжнародні документи, які регулюють трудові відносини на сучасному етапі. Аналізуються наявні дослідження і публікації з проблеми міжнародно-правового регулювання нестандартних форм зайнятості та проводиться обґрунтування щодо подальшого вивчення означеної теми дослідження. Проаналізовано сучасні проблемні питання правового регулювання нетипових трудових відносин на міжнародному рівні. Визначено поняття неформальної зайнятості. Проаналізовано зміст міжнародно-правових актів у сфері регулювання нетипових форм зайнятості, зокрема акти Міжнародної організації праці, що дозволило визначити позитивні сторони з регулювання нестандартних форм зайнятості наявними нормами права, а також визначити і їх слабкі сторони. Актуалізується увага на аналізі сучасного стану вітчизняного нормативно-правового регулювання з окремих видів нетипових форм зайнятості. Підсумовано особливості міжнародно-правового регулювання нових та атипових форм трудових відносин та напрями його удосконалення. Акцентуються питання на необхідності вивчення означеного проблемного питання, зокрема звертається увага на необхідності адаптації нормативно-правових актів з регулювання нестандартних форм зайнятості до сучасних реалій життя. Особлива увага приділяється питанням налагодження ефективної взаємодії між міжнародними нормативно-правовими актами та національним законодавством, з метою максимально ефективної моделі з питань регулювання нестандартних форм зайнятості. Підкреслюється важливість своєчасного обміну інформацією та проведення спільних заходів правниками на міжнародному рівні з метою ефективного розвитку законодавства країн з міжнародно-правового регулювання нестандартних форм зайнятості. Це дозволить своєчасно виявляти нові проблемні аспекти в сфері правового регулювання нестандартних форм зайнятості. Вивчено дискусійні питання й надано пропозиції щодо вдосконалення досліджуваного напрямку.

Ключові слова: зайнятість, нетипові форми зайнятості, міжнародно-правове регулювання, праця, трудові відносини, дистанційна робота, надомна робота.

Stasiuk O.L., Husew Yu.M., Skripiuk Yu.M. International legal regulation of atypical forms of employment.

The article examines the current problem of the features of international legal regulation of non-standard forms of employment. The problematic aspects of the implementation of the basis of international legal regulation of non-standard forms of employment are highlighted, the main international documents that regulate labor relations at the present stage are identified. The existing research and publications on the problem of international legal regulation of non-standard forms of employment are analyzed and a justification is made for further study of the specified research topic. The current problematic issues of legal regulation of non-standard labor relations at the international level are analyzed. The concept of informal employment is defined. The content of international legal acts in the field of regulation of non-standard forms of employment is analyzed, in particular, the acts of the International Labor Organization, which made it possible to identify the positive aspects of the regulation of non-standard forms of employment by existing legal norms, as well as to identify their weaknesses. Attention is drawn to the analysis of the current state of domestic regulatory and legal regulation of certain types of non-standard forms of employment. The features of international legal regulation of new and atypical forms of labor relations and directions for its improvement are summarized. The issues of the need to study the specified problematic issue are emphasized, in particular, attention is drawn to the need to adapt regulatory and legal acts on the regulation of non-standard forms of employment to modern realities of life. Special attention is paid to the issues of establishing effective interaction between international regulatory and legal acts and national legislation, in order to create the most effective model for the regulation of non-standard forms of employment. The importance of timely exchange of information and joint activities by lawyers at the international level is emphasized for the purpose of effective development of the legislation of countries on the international legal regulation of non-standard forms of employment. This will allow timely identification of new problematic aspects in the field of legal regulation of non-standard forms of employment. Discussion questions are studied and proposals are made for improving the researched area.

Key words: employment, atypical forms of employment, international legal regulation, work, labor relations, remote work, home work.

Постановка проблеми та її актуальність. Праця є важливим елементом життя людини, в якій реалізуються творчі здібності індивіда у процесі трудової діяльності. В умовах глобалізації та діджиталізації економіки, розвитку міжнародного ринку праці традиційна зайнятість, модель якої передбачала укладення безстрокового трудового договору з повним робочим часом вже не відповідає вимогам глобального економічного розвитку. Сучасний роботодавець прагне оптимізувати використання трудових ресурсів в умовах широкого застосування досягнень науково-технічного прогресу, що зумовлює тенденцію до гнучкості зайнятості.

Отже, впровадження здобутків науково-технічного розвитку в економіку зумовило ситуацію, коли на ринку праці поряд із типовими формами зайнятості набувають все більшого поширення нетрадиційні форми організації праці – робота на умовах неповної зайнятості (неповний робочий день); термінова або короткострокова робота; робота на дому; віддалена (дистанційна, електронна) робота; самозайнятість; псевдо-самозайнятість; тимчасова агентська та позикова зайнятість (лізинг персоналу, аутстафінг, аутсорсинг) [1, с. 172].

Незважаючи на те, що стандартна зайнятість залишається найбільш поширеною на ринку праці (зокрема, в Україні), нетипові форми зайнятості все інтенсивніше розвиваються в світі. В Україні відбувається гармонізація національного законодавства з міжнародними та європейськими стандартами в сфері зайнятості, адаптація вітчизняного законодавства у сфері правового регулювання трудових відносин.

Доводиться констатувати, що національне трудове законодавство частково регулює нові види трудових відносин, що фактично застосовуються у сфері зайнятості. Проте, питання правового регулювання нестандартних форм зайнятості актуалізувалося в умовах поширення пандемії Covid-19 та в умовах дії воєнного стану, коли в багатьох галузях економіки, на багатьох територіях існують об'єктивні перешкоди щодо застосування типової форми зайнятості. Тому, процес реалізації трудових прав в сфері нестандартної зайнятості є актуальною темою наукового дослідження, є доволі складним та потребує удосконалення нормативно-правового регулювання, зокрема удосконалення за допомогою гармонізації з міжнародними правовими актами.

Аналіз досліджень і публікацій з проблеми. Міжнародні та національні стандарти правового регулювання нетипових форм зайнятості досліджували О.О. Білоус, Л.І. Донець, В. Логвінова, А. Ніколенко, Л. Прогонюк, Д.О. Плехов, М.М. Топоркова, О.В. Черноус та інші. На сучасному етапі, коли умови функціонування економіки в умовах воєнного часу потребують застосування нестандартних форм трудових відносин, питання нетипових форм зайнятості та їхнього правового регулювання набуває особливої актуальності.

Мета статті – проаналізувати особливості міжнародно-правового регулювання нестандартних форм зайнятості.

Виклад основного матеріалу. На сучасному етапі в науковому просторі нетипова зайнятість позначається різними поняттями – «нетрадиційна форма зайнятості», «нестандартна форма зайнятості», «інноваційна форма зайнятості», «атипова зайнятість» та ін. Поняття нетипової (альтернативної, атипової зайнятості) на сучасному етапі розглядається по-різному, серед науковців відсутній єдиний комплексний підхід щодо розуміння сутності даного явища. Так, Ю.О. Остапенко, узагальнюючи переваги різних запропонованих вітчизняними та зарубіжними науковцями підходів, визначає нетипову зайнятість як незаборонені чи передбачені законодавством про працю відносини з приводу праці між роботодавцем (роботодавцями) та особою, яка зайнята у сфері праці нетиповим способом (нетиповий працівник), що ґрунтуються на нестандартних трудових договорах [2, с. 264].

Трудові відносини з початку ХХ ст. набули важливий міжнародно-правовий вимір. Існування і розвиток трудових відносин на сучасному етапі є реалізацією трудових прав, які гарантовані міжнародними трудовими стандартами. В науці міжнародного права під міжнародно-правовим регулюванням праці розуміється система стандартів щодо регулювання праці, яка застосовується державами в національному трудовому законодавстві за умови ратифікації ними відповідного міжнародного договору [3, с. 250]. Особливості міжнародної правотворчості полягають у тому, що стандарти регулювання можуть визначатися державами індивідуально, як юридично обов'язкові державами нормативні документи міжнародного значення, через імплементацію правових норм регулювання праці у національне трудове законодавство.

Слід відзначити, що особливістю сучасного міжнародно-правового регулювання трудових відносин є регулювання нетипових форм трудових відносин. Зазначена особливість проявляється в прийнятті міжнародно-правових актів, які регулюють нетипові форми зайнятості.

Загалом, джерела міжнародно-правового регулювання науковцями розглядаються як результат правотворчої діяльності суб'єктів міжнародної правотворчості (об'єднань та організацій, органів). У джерелах міжнародно-правового регулювання праці знаходять своє вираження юридично закріплені міжнародно-правові норми, які врегульовують трудові відносини та які спрямовані на покращення умов праці, охорону праці, захист прав та інтересів працівників. Головним началом, яке пронизує міжнародно-правові стандарти у сфері праці, є ідея рівності у здійсненні прав і свобод людини [4].

Правове регулювання нетипових форм зайнятості на міжнародному рівні здійснюється за допомогою нормативних положень, що закріплюються в міжнародних джерелах права та впорядковують трудові відносини. Міжнародні договори у сфері трудового права підлягають класифікації залежно предмета регулювання на загальні та спеціальні. Загальні міжнародні договори охоплюють широке коло суспільних відносин, лише окремі з яких є власне трудовими. Спеціальні міжнародні договори, у свою чергу, керуючись положеннями загального характеру, вибудовують регулювання або спеціальних трудових відносин або навіть окремих внутрішньогалузевих інститутів трудового права, наприклад питання оплати праці профспілок, масового вивільнення працівників тощо [5, с. 72].

Слід відзначити, що важливу роль у розробці та прийнятті міжнародних стандартів у сфері нетипових форм праці відіграє Міжнародна організація праці (далі – МОП), що є спеціалізованою установою ООН. Дані стандарти являють собою результат міжнародно-правового регулювання праці, здійснюваного за допомогою багатосторонніх угод (конвенцій) держав, які є членами МОП. За період свого існування дана організація ухвалила понад 189 конвенцій і 202 рекомендацій у галузі застосування найманої праці та покращення її умов, охорони та захисту інтересів працівників.

Протягом останніх років актуалізувалося питання міжнародно-правового регулювання трудових відносин нетипових форм організації праці, що було спричинено встановленням карантинних

обмежень різного роду через захворюваність на Covid-19. Так, пандемія Covid-19, яка поширилася в світі у 2020 році і охопила 80% країн світу, карантинні обмеження, які вона детермінувала, загострили міжнародну економічну кризу і негативно вплинула на сферу праці та зайнятості населення і зумовила пошук гнучких форм організації праці.

З метою захисту прав та інтересів працівників, які працюють неповний робочий час, Конвенція МОП № 175 про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 року 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.

Міжнародно-правове регулювання позикової праці здійснюється відповідно до Конвенції № 181 про приватні агентства зайнятості 1997 року і Рекомендації № 188 щодо приватних агентств зайнятості 1997 року про приватні агентства зайнятості, які ухвалені з метою надання можливості діяти приватним агентствам, а працівникам, які користуються їх послугами, створення можливості захисту [6; 7].

Правовим регулюванням надомної праці є Конвенція МОП № 177 про надомну працю 1996 року та Рекомендація Міжнародної організації праці № 184 щодо надомної праці, які встановлюють стандарти МОП про надомну працю [8; 9]. Надомна праця згідно положень ст. 1 Конвенції МОП № 177 про надомну працю 1996 року визначається як будь-яка робота, яку особа виконує поза приміщенням роботодавця – або за місцем проживання, або в приміщенні за її вибором. Обов'язково за таку роботу призначена винагорода, а також кінцевим продуктом є товар, який виконаний згідно рекомендацій роботодавця. Слід відзначити, що сам факт виконання роботи найманим працівником час від часу роботи вдома, поза приміщенням роботодавця, не надає таку працівнику статус надомника.

Дистанційна робота регулюється положеннями Конвенції МОП № 189 про гідну працю надомних працівників» 2011 року та Рекомендації № 201 про гідну працю домашніх працівників від 2011 року, в яких проголошується урівняння в правах дистанційних і звичайних працівників. Зокрема, це стосується базових трудових прав, зокрема тривалості робочого часу та відпочинку, свободи на об'єднання, укладення колективних договорів, гарантій мінімальної оплати праці, охорони праці тощо [10; 11].

МОП у 2020 році видала практичне керівництво «Дистанційна робота в часи та після пандемії Covid-19», яким надавалися рекомендації щодо організації дистанційної роботи в умовах поширення пандемії і встановлення обмежувальних заходів. МОП акцентує увагу приділяє психологічній складовій та здоров'я працівників через відсутність комунікації між працівниками. Дистанційна робота також має в своїй природі залучення технологій (мережі інтернет, різних соціальних платформ, програмних компонентів, тощо) [12, с. 182].

На регіональному, європейському рівні питання дистанційної роботи врегульовує Європейська рамкова угода про дистанційні форми зайнятості. Відповідно до ст. 2 даної рамкової угоди, телеробота є однією із форм організації та/або виконання роботи із використанням інформаційних технологій у контексті трудового договору/відносин, де робота, яка також може бути виконана в приміщеннях роботодавця, здійснюється за межами цих приміщень на постійній основі [13]. В даній Угоді підкреслюється надання загального захисту як дистанційним працівникам, так і тим працівникам, які працюють на робочих місцях.

На сучасному етапі розвитку міжнародно-правового регулювання зайнятості значний інтерес становить питання захисту трудових прав працівників, які працюють у неформальному секторі економіки.

Проаналізувавши вплив пандемії Covid-19 на трудові відносини в світі, відзначимо, що на початку її спалаху у 2020 році спостерігався низький рівень зайнятості та зменшення робочого часу, посилюлися тенденції зростання незадекларованої праці, а у 2022 році, в умовах постковідного відновлення економіки зростання зайнятості у світі різко сповільнилося до 1% цього року порівняно з 2% у 2022 році через економічні наслідки війни в Україні, високу інфляцію та посилення грошово-кредитної політики [14]. Як демонструють статистичні дані, рівень неофіційної зайнятості у 2022 році в усьому світі сягнув 58% зайнятих людей, що становить близько 2 мільярдів працівників з нестабільними робочими місцями, більшість з яких не мають соціального захисту. До початку пандемії рівень неформальної зайнятості повільно знижувався і становив 57,8% у 2019 році. Перші хвилі пандемії у 2020 році призвели до непропорційного скорочення робочих

місць для неформальних працівників, особливо для жінок. Неформальна зайнятість виступає як «останній спосіб» для заробітку на проживання, змушуючи все більше працівників влаштуватися на роботу гіршої якості та позбавляючи інших належного соціального захисту [15]. За прогнозами МОП, найближчими роками прогрес у скороченні кількості неформальних робочих місць у світі, ймовірно, буде втрачений. Глобальний прогноз зайнятості нижчий за попередню оцінку МОП про зростання на 1,5% до 2023 року [14].

Таким чином, актуальною проблемою міжнародно-правового регулювання трудових відносин на сучасному етапі залишається вироблення єдиного підходу щодо визначення неформальної зайнятості та пошук ефективних юридичних механізмів моніторингу, подолання та запобігання даному явищу.

МОП розглядає незадекларовану працю в контексті ширшого поняття неформальної економіки, визначення якої викладене в Рекомендації МОП № 204 «Про перехід від неформальної до формальної економіки». Даним документом неформальна економіка визначається як будь-яка діяльність працівників і економічних одиниць, що за законодавством або на практиці не охоплена або не достатньо охоплена формальними нормами [16]. Організація економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР) визначає приховану зайнятість як «працю, яка хоча і не є незаконною сама по собі, але не була задекларована в одному або кількох адміністративних органах» [17].

Відзначимо, що на даний час в ЄС відсутнє нормативно закріплене визначення поняття «неформальна зайнятість». Поняття неформальної зайнятості міститься у консультаційних документах ЄС. Так, у Повідомленні ЄК № 219 від 7 квітня 1998 року «Стосовно недекларованої зайнятості» під недекларованою зайнятістю розглядаються оплачувані види діяльності, які є законними за характером, але недекларовані в органах державної влади, враховуючи при цьому різноманітність регуляторних систем держав-членів ЄС [18]. У Повідомленні ЄК № 628 від 24 жовтня 2007 року «Посилення боротьби з недекларованою зайнятістю» неформальна зайнятість визначається як діяльність, що пов'язана з шахрайством у сфері оподаткування та/або соціального захисту працівників й охоплює різні види некримінальної діяльності – починаючи від незадекларованого надання побутових послуг і завершуючи підпільною працею нелегальних мігрантів [19].

Чітке юридичне визначення незадекларованої праці часто варіюється залежно від країни, зважаючи на наявність ознак даного явища в національній економіці. Це має важливе значення для забезпечення дотримання положень про незадекларовану працю інспекторами праці (особливо в міждержавному контексті). Для прикладу, в таких державах-членах ЄС, як Болгарія, Угорщина, Латвія, Португалія, Іспанія, нормативно-правове визначення неформальної зайнятості відсутнє, а у Франції, Литві, Словаччині це поняття закріплено у трудових кодексах або спеціальних законах [20, с. 20].

Отже, неформальна зайнятість є складним поняттям, і детермінується в міжнародних актах по-різному, охоплюючи терміни «неформальна зайнятість», «незадекларована праця», «незадекларована зайнятість», «прихована зайнятість» тощо. Вироблення єдиної термінологічної платформи на глобальному нормативному рівні природно пов'язане з пошуком спільних рис в економіках держав, тому визнані на глобальному рівні терміни мають надто загальний зміст [20, с. 22]. Високий рівень неформальної зайнятості в умовах відновлення економіки після пандемії Covid-19 та світової економічної кризи масштаби неформальної економіки в усіх її проявах є ключовою проблемою у плані реалізації прав працівників, включно з основоположними принципами та правами у сфері праці, а також щодо соціального захисту та гідних умов праці.

З метою ефективної протидії ризикам та загрозам пандемії COVID-19 на глобальному та національних ринках праці МОП розробила 4-х секторальну модель мобілізації ресурсів, яка ґрунтується на основі міжнародних трудових норм та передбачає: стимулювання економіки та зайнятості, підтримку життєдіяльності підприємств, збереження робочих місць та доходів та посилення захисту працівників на робочому місці, опору на соціальний діалог для прийняття узгоджених рішень.

Україна, проголосивши себе соціальною державою, на сучасному етапі інтеграції у світове співтовариство є учасницею багатьох міжнародних договорів, конвенцій та угод у сфері правового регулювання зайнятості. Ч. 1 ст. 9 Конституції України проголошує, що міжнародні договори, ратифіковані парламентом України, є частиною національного законодавства України [21], тому поширюють свою дію на правове регулювання відносин щодо реалізації права на працю.

Що стосується правового регулювання нетипових форм зайнятості національним законодавством, відзначимо, що донедавна в Україні існувала проблема легалізації даного виду відносин. О.О. Білоус і М.М. Топоркова, аналізуючи проблеми правового регулювання нетипових форм зайнятості в Україні станом на 2019 рік, відзначали, що більшість нетипових видів трудової зайнятості знаходиться на узбіччі правового регулювання праці і не укладається в класичну конструкцію стандартної форми зайнятості [22, с. 124].

В умовах запровадження в Україні карантинних обмежень нормативно-правова база виявилася не готовою в контексті правового регулювання гнучкого ринку праці, зокрема використання нетипових форм зайнятості. Наявність відповідних дестабілізуючих факторів, яка породжує необхідність зміни режиму роботи та статусу зайнятості, стимулює до застосування введених Законом України від 30 березня 2020 року № 540-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» гнучкого режиму робочого часу та дистанційної (надомної) роботи [23]. Законом України від 4 лютого 2021 року № 1213-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи» було вдосконалено понятійний апарат нових нестандартних форм організації праці: гнучкого режиму робочого часу, надомної роботи та дистанційної роботи [24]. Згідно із статтями 60, 60-1, 60-2 Кодексу законів про працю України зазначені форми організації праці можуть використовуватись в умовах загрози поширення епідемії, пандемії та/або виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру, що і слугує вагомим аргументом на користь їх доцільності у таких обставинах [25].

Законом України від 18.07.2022 року № 5161 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом» Кодекс законів про працю України доповнено ст. 21-1, яка унормовує договір із нефіксованим робочим часом як форму трудового договору в Україні [26].

Висновки. Таким чином, міжнародно-правове регулювання нетипових форм праці на сучасному етапі характеризується значною кількістю джерел регіонального та універсального рівня, які розробляються та ухвалюються суб'єктами міжнародної правотворчості (зокрема, МОП) з метою захисту права на працю та гарантій реалізації його складових.

Національне законодавство ж у сфері правового регулювання нетипових форм праці не є досконалим, що негативно відображається на реалізації трудових прав у практичній площині. Тому в сучасних реаліях об'єктивно необхідним є внесення змін Кодексу законів про працю України шляхом його доповнення окремим розділом, котрий буде присвячено нетрадиційним формам зайнятості.

Вважаємо, що в умовах збройної агресії Російської федерації проти України належна правова регламентація нетипових форм зайнятості має велике позитивне значення, оскільки:

- дає можливість багатьом роботодавцям продовжити роботу в тих сферах діяльності, де можливо організувати працю за допомогою дистанційної та надомної роботи, гнучкого режиму робочого часу;
- зменшує ризик зростання чисельності безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб;
- максимально забезпечує та гарантує права тих працівників, які працюють на умовах дистанційної або надомної роботи;
- наближає національне трудове законодавство у сфері нетипової зайнятості до міжнародних та європейських стандартів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Прогонюк Л. Нестандартні форми зайнятості як невід'ємна реалія сьогодення: теоретичний аспект. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 3. С. 171–174.
2. Остапенко Ю.О. Нетипова зайнятість як особлива проблема реалізації трудових прав працівників. *Юридична наука*. 2020. № 4 (106). Т. 2. С. 262–268.
3. Черноус О.В. Джерела міжнародно-правового регулювання праці та їх вплив на національне законодавство. *Право і Безпека*. 2012. № 4. С. 249–253.
4. Донець Л.І., Логвінова В. Міжнародно-правове регулювання праці: теоретичний аспект. Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського URL: <http://precon.donnunet.education/pdf/donets/donets12.pdf> (дата звернення: 28.08.2024).

5. Ніколенко А. Міжнародні договори у системі джерел трудового права України. *Підприємство, господарство і право*. 2019. № 1. С. 25–38.
6. Конвенція МОП № 181 про приватні агентства зайнятості 1997 року. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965–1999. Т. II. Женева: Міжнародне бюро праці. 1999. С. 1519–1525.
7. Рекомендація щодо приватних агентств зайнятості № 188 1997 року. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965–1999. Т. II. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 1519–1525.
8. Конвенція МОП № 177 про надомну працю 1996 року. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965–1999. Т. II. Женева: Міжнародне бюро праці. 1999. С. 1481–1486.
9. Рекомендація Міжнародної організації праці № 184 «Щодо надомної праці» від 20.06.1996 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_100#Text. (дата звернення: 02.09.2024).
10. Конвенція МОП № 189 про гідну працю домашніх працівників 2001 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/993_530. (дата звернення: 28.08.2024).
11. Рекомендація МОП № 201 про гідну працю домашніх працівників від 16.06.2011 р. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R201:NO (дата звернення: 28.08.2024).
12. Плехов Д.О. Міжнародно-правове регулювання дистанційної роботи як однієї із форм нестандартної зайнятості. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2021. № 65. С. 180–184.
13. Framework Agreement on telework, between the ETUC, UNICE/UEAPME and CEEP 2002. URL: <http://www.etuc.org/framework-agreement-telework> (дата звернення: 20.08.2024).
14. Зростання кількості робочих місць у світі скоротиться удвічі внаслідок війни в Україні та інфляції – прогноз МОП. URL: <https://forbes.ua/news/zrostannya-kilkosti-robochikh-mists-u-sviti-skorotitsya-vdvichi-vnaslidok-viyni-v-ukraini-ta-inflyatsii-prognoz-mop-16012023-11095> (дата звернення: 23.08.2024).
15. Оцінка поточного стану світового ринку праці: наслідки для досягнення глобальних цілей. URL: <https://ilostat.ilo.org/assessing-the-current-state-of-the-global-labour-market-implications-for-achieving-the-global-goals/?fbclid=IwAR3laiYjWWdiASCv5iVS5ddokFZKxad-cHADUJXP4HK0VeiAWHQMUBrR0M> (дата звернення: 28.08.2024).
16. Трифонов М. Неформальна зайнятість населення України: кількісний та якісний виміри. *Журнал «Спільне»*. 2015.
17. OECD Employment Outlook. 2004. С. 232. URL: <https://www.oecd.org/els/emp/oecdemploymentoutlook2004.htm> (дата звернення: 28.08.2024).
18. Communication from the Commission “On undeclared work”. COM (1998) 219 final, 07.04.1998. Commission of the European Communities. European Commission, 1998. 24 p.
19. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions “Stepping up the fight against undeclared work”. COM (2007) 628 final, 24.10.2007. Commission of the European Communities. European Commission, 2007. 14 p.
20. Інституційне середовище неформальних трудових відносин в Україні: масштаби, динаміка, наслідки. Центр Разумкова. Видавництво “Заповіт”. 2019. 220 с.
21. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
22. Топоркова М.М., Білоус О.О. Правове регулювання нетипових видів зайнятості. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2019. № 3. С. 122–125.
23. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)»: Закон України від 30.03.2020 № 540-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text> (дата звернення: 28.08.2024).
24. Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи: Закон України від 04.02.2021 № 1213-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text> (дата звернення: 28.08.2024).

25. Кодекс законів про працю: Закон України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08> (дата звернення: 27.03.2021). (дата звернення: 28.08.2024).
26. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом: Закон України від 18 липня 2022 р. № 2421-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2421-20#Text> (дата звернення: 20.09.2024).