

ними даними работника или сбором сведений и проверкой соответствия работников установленным требованиям, а также исследование положений действующего законодательства, которыми устанавливается или определяется порядок сбора сведений о работниках и формулировка теоретических положений, необходимых для достижения цели исследования .

Ключевые слова: информация, персональные данные работника, сбор и обработка информации о работнике, информация о действиях работника, контроль трудового процесса

Kaplina H.A. Information aspects of the employment relationship.- Article.

The purpose of the article is the estimation of the state of legal regulation of the informational aspects of labour relations, which are connected with personal data of the worker or collection of information and the verification of conformity workers to the established requirements, as well as the study of the provisions of the current legislation, which is determined or is determined by the procedure for the collection of information about the employees and the wording of theoretical provisions necessary to achieve the objectives of the study.

Key words: information, personal data of the worker, the collection and processing of information on the employee, the information about the actions of the worker, the control of the labour process.

УДК 349.222: 349.245

*Л.В. Котова,
к.ю.н., доцент кафедри правознавства,
СНУ ім. В. Даля, м. Луганськ*

**ПОНЯТТЯ ТА ЮРИДИЧНА ПРИРОДА АЛЬТЕРНАТИВНИХ ФОРМ
ЗАЙНЯТОСТІ У СУЧАСНИХ УМОВАХ**

Проведено аналіз сучасних наукових поглядів щодо поняття, юридичної природи та умов застосування альтернативної зайнятості. Сформульовані класифікаційні критерії, за якими визначаються альтернативні форми зайнятості. Розкрито вітчизняний та зарубіжний досвід правового регулювання деяких альтернативних форми зайнятості та розроблені конкретні пропозиції щодо вдосконалення національного трудового законодавства.

Ключові слова: форми зайнятості, альтернативні форми зайнятості, гнучкий режим робочого часу, неповний робочий час, надомна праця, дистанційна зайнятість, лізинг персоналу, аутсорсинг, аутстафінг.

Сучасний етап розвитку України характеризується бурхливим розвитком економічних відносин, вступом до глобальної фінансової системи, що,

у свою чергу, знаходить відображення у соціальних, трудових та інших процесах. Науково-технічний розвиток, віяння та досвід країн Заходу стимулює швидкий розвиток різноманітних форм зайнятості. Зокрема, це стосується нетрадиційної або альтернативної зайнятості, яка останнім часом набуває все більшого розповсюдження, але не має достатньо чіткого визначення у чинних нормативних актах, що й зумовлює актуальність обраної теми.

Слід зазначити, що питання вдосконалення правового регулювання правовідносин при застосування різних форм зайнятості знаходяться у центрі уваги як вітчизняних, так і зарубіжних науковців. Їм присвячені праці Д.А. Аширова, Н.Б. Болотіної, В.С. Васильченко, В.В. Жернакова, М.І. Іншина, Г.А. Капліної, Д.О. Карпенка, В.Л. Костюка, Л.І. Лазор, В.В. Лазора, Т.Н. Матрусової, П.Д. Пилипенка, С. Салтицького, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, Л.П. Червінської, І.І. Шамшиної, О.М. Ярошенка та багатьох інших вчених. Проте, незважаючи на достатню увагу дослідників щодо означеного питання, й досі немає однозначного розуміння поняття та юридичної природи альтернативних форм зайнятості, що й обумовлює мету цієї статті.

Для того, щоб зрозуміти поняття та критерії, за якими виділяється така форма зайнятості, як альтернативна, визначити умови її застосування, необхідно розглянути концептуальні підходи стосовно класифікаційних критеріїв та самих форм зайнятості взагалі, що існують у науковій літературі.

Так, В.С. Васильченко зазначає, що концептуально зайнятість можна поділити на три форми: повну, глобальну і примусову [1 с. 15-16]. 1) Повна зайнятість – це зайнятість, за якої пропозиція робочої сили повністю покривається попитом та являє собою діяльність протягом повного робочого дня (тижня, року), яка забезпечує дохід у нормальних для даного регіону розмірах. 2) Глобальна зайнятість – це врахування всіх видів корисної діяльності як у суспільному виробництві, так і поза ним (ведення домогосподарства, догляд за дітьми і хворими, тимчасова зайнятість громадян, тіньова зайнятість тощо). 3) Примусова зайнятість – це зайнятість за вироком суду чи інших випадків, якщо такі обумовлені законом [1, с. 15-16]. На нашу думку, вказана класифікація повністю охоплює розширування форм зайнятості населення, однак, є досить абстрактною та потребує більш детального визначення класифікаційних критеріїв та різновидів форм зайнятості.

Л.Ю. Леваєва [2], проводячи більш детальний аналіз класифікаційних критеріїв, окрім повної, виділяє такі форми зайнятості: неповна зайнятість, яка характеризує зайнятість протягом неповного робочого часу або з неповною оплатою та включає в себе: часткову зайнятість; сезонну зайнятість; поденну зайнятість; зайнятість з неповним робочим днем (тижнем); тимчасову – пов'язану з тимчасовим характером роботи; вимушену – виникає через різні виробничі та бізнесові негаразди (несвоєчасна поставка сировини, матеріалів, падіння збуту продукції, внутрішні зміни й простої тощо).

Неповна зайнятість, на думку науковця, може бути явною, що зумовлена соціальними причинами, зокрема необхідністю здобути освіту, професію, підвищити кваліфікацію тощо, або прихованою, що пов'язана, зокрема, зі зменшенням обсягів виробництва, реконструкцією підприємства і виявляється в низьких доходах населення, неповному використанні професійної компетенції або в низькій продуктивності праці. Зайнятість може бути первинною, тобто проходити за основним місцем робот, або вторинною, що має місце, коли крім основної роботи чи навчання ще є додаткова зайнятість [2].

Проведений аналіз типових форм зайнятості дозволяє констатувати, що вони виокремлюються на підставі загально встановлених нормативів щодо норм робочого часу, режиму роботи, організації робочого місця та законодавчо встановленого механізму правового регулювання. Вказані критерії закріплено на законодавчому рівні із зазначенням типових норм та правил щодо кожного з цих критеріїв. Наприклад, норма робочого часу не має перевищувати 40 годин на тиждень, певні вимоги існують і до організації робочого місця та ін. Тож, законодавець, визначаючи максимально допустимі норми та умови використання найманої праці, робить їх, так би мовити, своєрідними еталонами. А постійне та стандартне використання робить їх типовими нормами.

На підставі зазначеного можна дійти висновку, що у разі відступу від визначених у чинному законодавстві типових норм щодо умов та режиму організації праці, встановлення спеціального правового механізму регулювання можна говорити про альтернативні форми її застосування. Нестандартні форми зайнятості можна назвати «формами адаптації» до нестабільності державної економіки. «Всі ці атипічні механізми об'єднує одна важлива спільна риса – неформальний чи напівформальний характер» [3, с. 38].

Розглядаючи це питання, О.В. Волкова визначає альтернативну зайнятість як трудову діяльність, яка не відповідає типовим стандартам [4].

Вказане визначення не відображає всієї повноти та суті правової категорії, що розглядається. На нашу думку, даючи таке визначення альтернативних форм зайнятості, О.В. Волкова робить наголос на тому, що альтернативна зайнятість носить нетиповий характер, але при цьому, вона не зазначає про необхідність спеціального правового механізму регулювання, що є досить важливим, оскільки саме спеціальний механізм правового регулювання альтернативних форм зайнятості забезпечує захист працівників, зайнятих у них, та робить альтернативні форми зайнятості такими, що функціонують у межах правового поля нашої держави.

Беручи до уваги наведене, вважаємо, що найбільш правильним та змістовним буде таке визначення альтернативних форм зайнятості. «Альтернативна форма зайнятості – це трудова діяльність працівників певної класифікаційної групи, що передбачена або не заборонена чинним законодавством України, однак за особливостями організації режиму робочого часу, робочого місця та умов праці не відповідає стандартним (типовим) правилам

і потребує спеціального механізму правового регулювання та організаційно-економічного забезпечення.

На підставі вищезазначеного класифікаційними критеріями, за якими визначаються альтернативні форми зайнятості є: 1) робоче місце; 2) режим робочого часу; 3) механізм правового регулювання.

У науковій літературі до альтернативних форм зайнятості відносять такі види зайнятості: надомна праця та форми зайнятості на умовах гнучкого робочого часу у межах робочого дня, тижня, всього періоду трудової активності людини (часткова зайнятість або відпрацювання неповного робочого часу, скорочений робочий тиждень, сумісництво, тимчасова та епізодична зайнятість). Застосування того чи іншого виду альтернативної зайнятості залежить від соціально-економічної ситуації в країні та особливостей певних категорій працюючих.

Останнім часом у західних країнах все ширше почали застосовуватися нетипові або гнучкі форми зайнятості: праця поза основним офісом; неповний робочий час; гнучкий графік роботи; тимчасові працівники; скорочений робочий тиждень тощо. Кисельов І.Я. вказує на тенденцію до індивідуалізації режимів роботи і формування нової моделі режиму праці – «індивідуальний робочий час», який враховуватиме як потреби виробництва, так і специфічні особисті потреби, побажання кожного працівника. Його індивідуальне навантаження (протягом дня, тижня, місяця, кварталу, року, всієї трудової діяльності) визначатиметься залежно від специфіки особи (біологічних особливостей, генетичного коду, статі, віку, сімейного стану, психіки, життєвого ритму тощо) [5, с. 83]. «В ряді країн прийняті закони про роботу на строк, на неповний робочий час, про регламентацію позикової праці («позикових працівників» наймають на роботу спеціалізовані приватні агентства, які періодично передають їх «напрокат» на різні, як правило, невеликі строки фірмам-замовникам, а також для дистанційної праці (наприклад, використання послуг «електронних надомників»» [6, с. 23].

Зупинимося на характеристиці деяких з них. Робота на умовах неповного робочого часу може бути наслідком державних заходів зі зменшення безробіття. Так, у Франції достатньо масовою стала участь компаній у програмах зі створення робочих місць з неповним робочим днем для безробітних. М.Д. Бойко, проводячи аналіз впровадження режиму неповного робочого часу у Німеччині, відзначає, що у разі, коли законодавець більше не бачить можливості зниження безробіття шляхом створення нових робочих місць, у цей час акцент робиться на розподіл роботи. Роботодавець виходить із того, що якщо іншої роботи немає, то наявну роботу слід розділити на декількох осіб [7, с.99]. Багато провідних компаній світу, відзначає В. Киба, переходять на режим неповного робочого тижня або робочого дня [8, с. 13].

В Україні розроблені методичні рекомендації з встановлення гнучкого режиму робочого часу, затверджені наказом Міністерства праці і соціальної політики України № 359 від 4 жовтня 2006 р. [9]. Що стосується проєк-

ту ТК України, то його позитивним нововведенням є стаття 145, яка законодавчо закріплює можливість встановлення гнучкого режиму робочого часу [10]. Статтею 145 проекту Трудового кодексу України, зокрема, відзначено, що за погодженням між працівником і роботодавцем може впроваджуватися гнучкий режим робочого часу з визначенням часу, коли працівник зобов'язаний знаходитися на своєму робочому місці, часу, коли працівник має право на свій розсуд визначати час початку і закінчення роботи, а також у межах цього часу використання перерви для відпочинку і харчування. При цьому має дотримуватися встановлена для цього працівника щоденна тривалість робочого часу або щотижнева норма робочого часу, норма робочого часу за визначений обліковий період. Водночас вважаємо, що прогалиною цієї статті є відсутність у ній самого визначення терміна «гнучкий режим робочого часу».

Законодавець інших держав врахував нинішні тенденції з введення гнучкого режиму роботи для працівників. Так, у ст.102 Трудового кодексу Російської Федерації [11] передбачена робота у режимі гнучкого робочого часу. При цьому роботодавець забезпечує відпрацювання працівником підсумованої кількості робочого часу протягом відповідних облікових періодів (робочого дня, тижня, місяця та ін.). Детальніше порядок встановлення гнучкого робочого часу наведений у ст. 128 Трудового кодексу Республіки Білорусь [12], складові елементи і варіанти режимів гнучкого робочого часу містяться у ст.129, а ст.131 містить обмеження застосування таких режимів гнучкого робочого часу.

На сьогодні в Україні йде активне обговорення порядку й умов застосування гнучкого робочого часу. Слід зазначити, що гнучкий графік роботи – поняття не нове для трудового законодавства України. Воно було введено у законодавство ще у 1984 р. та закріплювало можливість його застосування для жінок, які мають дітей [13; 14].

Аналіз положень чинного законодавства і теоретичних напрацювань у цьому питанні дозволяє визначити гнучкий режим робочого часу як таку форму організації праці, за якої для деяких категорій працівників, для працівників окремих підприємств або їх структурних підрозділів, встановлюється режим праці з саморегулюванням часу початку, закінчення і тривалості робочого часу, протягом робочого дня, робочого тижня або певного облікового періоду, з обов'язковим встановленням тривалості перебування на робочому місці протягом вказаного у заяві періоду з дотриманням встановлених у законодавстві норм робочого часу.

Разом з використанням поняття «гнучкий робочий час» у літературі використовується поняття «індивідуальний робочий час», що дозволяє розподілити робочий час з урахуванням інтересів і виробництва, й особи. Можливість використання змінного графіку роботи може широко використовуватися суб'єктами малого і середнього підприємництва.

Змінний (гнучкий) графік роботи має забезпечувати працівникам встановлену законодавством тривалість щоденного і щотижневого відпочинку [15, с.118]. Як правило, відзначає Т.М. Москвічова, він має складатися з

трьох частин: «фіксований час» - час, коли працівники зобов'язані знаходитися на своєму робочому місці; «змінний час» - час, у межах якого працівники мають право починати і закінчувати роботу на свій розсуд; «перерви для відпочинку і харчування» - не менше 30 хвилин і не більше 2 годин у періоди «змінного часу», який працівники мають використовувати для відпочинку і харчування. Ця перерва до робочого часу не зараховується [15, с.119].

Обліковий період при роботі у режимі гнучкого робочого часу може встановлюватися рівним одному робочому дню, тижню, місяцю, а в окремих випадках робочій декаді, кварталу, а також можливі інші варіанти режимів, зручні для роботодавця і працівника. Таким чином, законодавство має містити положення про мінімальну тривалість робочого тижня (місяця) при встановленні за згодою сторін неповного робочого часу. При цьому, на прохання працівника, роботодавець зобов'язаний встановити робочий час тієї тривалості, про яку просить працівник, але не нижче мінімальної встановленої.

Існує ще одна форма альтернативної зайнятості, що відповідає вимогам сучасності, – надомна праця. Сьогодні надомна праця в Україні ще не зайняла свою нішу, хоча перспективи, безумовно, є (робота секретаря на телефонах, робота на комп'ютерах, у т.ч. підключених до мережі «Інтернет», дрібне ручне виробництво тощо). У літературі наголошується на тенденції до розвитку «інформаційного бізнесу». Це - потенційна сфера надомної праці. Вона є прийнятною для роботодавців. Завдяки їй останні економлять кошти, що повинні призначатись на оренду приміщення та організацію робочого процесу. У результаті цього роботодавець має можливість платити вищу заробітну плату на підвищувати свою конкурентоспроможність. Така організація роботи підходить також для багатьох категорій громадян: пенсіонерів, домогосподарок, матерів із малими дітьми та просто неактивних громадян. Нові форми зайнятості сприяють реалізації процесу праці, але є і негативний момент, що полягає у складності регламентації відповідних трудових відносин, бо зазвичай факт укладання трудового договору у подібних відносинах не має місця, що тягне за собою відсутність гарантій та захист трудових прав. Також необхідно зазначити, що істотним недоліком як чинного Кодексу законів про працю України, так і проекту Трудового кодексу України є відсутність у них легального визначення понять «надомник», «надомна праця». Хоча застосування такого режиму передбачалося Положенням про умови праці надомників, затвердженим Постановою Державного Комітету СРСР з праці і соціальних питань і Секретаріату ВЦСПС від 29.09.1981 р. № 275/17-99 [16].

Надомна праця передбачена законодавством низки зарубіжних країн.

Зокрема, у РФ особливості регулювання праці надомників встановлені розділом 49 Трудового кодексу РФ [11]. Відповідно до ст. 310 ТК РФ надомниками вважаються особи, які уклали трудовий договір про виконання роботи вдома з матеріалів і з використанням інструментів і механізмів, що виділяються роботодавцем або придбані надомником за свій рахунок.

У Чилі, наприклад, надомна праця вважається роботою за наймом, як що вона носить постійний або регулярний характер; з іншого боку, робота, вироблювана особами, які виконують роботи або послуги на користь суспільства, або надомна робота, що виконується непостійно або нерегулярно, не вважаються видами діяльності, які передбачають укладення трудового договору, як і робота, що виконується студентами. У мексиканському законодавстві містяться схожі положення [17, с.71].

Використання такої форми організації трудового процесу як надомна праця у нашій країні ставить цілу низку питань. Україною не ратифікована Конвенція МОП № 177 про надомну працю, прийнята 20 червня 1996 року на 83-ій сесії Генеральної конференції МОП [18]. Конвенція містить визначення надомної праці та умов її застосування, що відрізняються від їх закріплення у національному законодавстві. Вважаємо необхідним виокремити такі відмінності: а) Конвенцією до надомної праці віднесене виконання роботи не тільки за місцем проживання працівника, але і в інших приміщеннях за його вибором (п.п. і п. а статті 1). На нашу думку, саме така формула є більш переважною, оскільки надає працівникові вибір: яке з приміщень використовувати для трудової діяльності, оскільки житлове приміщення може бути не придатне для виробничого процесу; б) також Конвенція передбачає встановлення у національному законодавстві умов, за яких певні види робіт і використання певних речовин можуть заборонятися відносно надомної праці внаслідок безпеки і захисту здоров'я. Відсутність конкретики у цьому питанні створює можливість для зловживань з боку роботодавця. Тому, на нашу думку, мають існувати переліки тих видів робіт, які не можуть виконуватися у надомних умовах; в) Конвенцією передбачена наявність системи інспекцій, що забезпечує дотримання законодавства, застосовного до надомної праці (ч. 1 статті 9). На сьогоднішній день Державна інспекція з питань праці [16] повною мірою не приділяє уваги роботам, що виконуються вдома. Законодавчо не прописаний порядок оцінки житлових умов для виконання надомної роботи.

Провівши аналіз наукової літератури, вважаємо достатньо повним визначення поняття «надомника» сформульоване Т.В. Омельченко. Вона зазначає, що «надомником вважається фізична особа, яка уклала трудовий договір про виконання роботи або надання послуг як особисто, так і за участю членів її сім'ї, у приміщенні, не наданому роботодавцем, з використанням матеріалів і обладнання, що виділяються роботодавцем або придбані надомником за свій рахунок» [19, с.134]. При цьому робочим місцем надомника є визначене трудовим договором місце постійного проживання (реєстрації) працівника, що належить працівникові або членам його сім'ї, або інші приміщення, що допускаються роботодавцем, де реалізується трудова функція працівника. Роботодавець надає у безкоштовне користування надомника обладнання, інструменти і прилади, своєчасно здійснює їх ремонт. У разі використання надомником своїх інструментів і механізмів йому виплачується компенсація за зношення. Оплата праці надомника

проводиться за відрядними розцінками за фактично виконані роботи або вироблену продукцію, що відповідає встановленим вимогам до її якості.

З метою захисту трудових прав працівників, які працюють в умовах надомної праці у законодавстві слід закріпити таку гарантію як мінімально допустиму тривалість робочого тижня (місяця), а також встановити погодинну мінімальну оплату праці, оскільки чинним законодавством та проектом ТК України особливості регулювання праці надомників визначаються лише трудовим договором.

На нашу думку, нестандартні форми зайнятості співвідносні з неформальними формами, так як у більшості випадків трудові відносини виникають без факту укладення трудового договору, а тому відповідні явища характеризують тіньовий сектор економіки. Вважаємо, що першочерговим завданням державної політики є чітка правова регламентація неофіційних форм зайнятості та створення умов для розвитку договірної регламентації відносин у царині праці. Доцільно законодавчо закріпити також і локальний порядок застосування надомної праці, передбачивши у колективному договорі особливості організації надомної праці, порядок оформлення, вимоги до правил пожежної безпеки, санітарних і гігієнічних норм, правил охорони праці та ін.

Узагальнивши вищевказане, можна зробити такий висновок: при сучасній багатоманітності форм зайнятості та з огляду на динамічні тенденції виникнення нових її видів слід прийняти за належне їх існування у суспільстві та зробити все можливе для чіткої їх правової регламентації з боку держави.

Вплив тенденцій глобалізації світової економіки породив ще один вид альтернативної зайнятості, який виявляється через розповсюдження інноваційних форм самозайнятості - «дистанційну» роботу або «фріланс».

Законодавче визнання дистанційна зайнятість отримала в Указі Президента України № 1497 від 20 жовтня 2005 р. «Про першочергові завдання щодо впровадження нових інформаційних технологій» [20]. «При динамічному розвитку глобальних і локальних корпоративних комп'ютерних мереж, відповідного програмного забезпечення класу groupware і workflow, зникає необхідність в зосередженні в одному місці єдиного процесу праці. Як антитеза традиційним організаційним формам виникають навіть цілком віртуальні підприємства – групи людей, що можуть спільно зайнятися загальною справою завдяки новим мережним технологіям, незалежно від фізичного місцезнаходження, узгоджено один з одним або асинхронно. В цьому сенсі дистанційна робота виступає як породження нових виробничих відносин в інформаційному суспільстві» [21, с. 81].

За підрахунками найбільшої української біржі праці дистанційної роботи, лише за період 2003-2008 рр. кількість зареєстрованих фрілансерів в Україні збільшилась майже у тридцять разів [22]. «Дистанційною» зайнятістю охоплені, передусім, представники творчих професій (художники, дизайнери, веб-дизайнери), програмісти, журналісти, оператори комп'ютерного набору, консультанти, бухгалтери, юристи, маркетологи та інші. За

даними соціологічних опитувань, 8 з 10 українців мріють працювати вдома. Але звільнитися та стати фрілансером наважується не кожен, адже фріланс не надає жодних гарантій, не забезпечує фіксованих ставок, створює багато труднощів у розрахунках із замовниками, з отриманням заробітку тощо.

Дослідження ринку праці в Україні свідчить, що останнім часом також набули широкого розповсюдження різноманітні альтернативні форми зайнятості, які отримали назву «запозичена праця», до яких відносять аутсорсинг, аутстафінг, лізинг персоналу. Сучасні типи зайнятості (аутстафінг, аутсорсинг, підбір тимчасового персоналу) часто проникають на ринок праці через неформальний сектор. Тому реакції основних учасників ринку праці призводять до результатів, які мало прогнозовані та неочікувані, у той час як посилення конкуренції, необхідність стимулювати продуктивність праці й економічну реструктуризацію потребують гнучкого ринку, який би міг оперативно адаптуватися до потреб економіки, що швидко змінюється [23].

Сьогодні існує кілька схем лізингу персоналу, найбільш поширеними серед яких є аутстафінг (outstaffing) і аутсорсинг (outsourcing).

Аутстафінг – це «виведення персоналу поза штат» (компанія виводить частину своїх працівників за межі штату і передає їх кадровому агентству; у даному випадку агентство формально виконує для них функції роботодавця, але фактично вони продовжують працювати у колишній компанії) [24]. Зміст аутсорсингу зводиться до формули: «зосередьте всі ресурси на тому виді діяльності, що є основним для вашої компанії, і передайте інші (підтримуючі, супутні) функції професійному партнеру». При аутсорсингу працівник укладає трудовий договір із кадровим агентством, беручи на себе обов'язки особисто виконувати визначену трудову функцію, дотримуватися діючих в організації правил внутрішнього трудового розпорядку тощо. Таким чином, при лізингу робочої сили виникають трудові відносини, які не вписуються у звичні рамки правового регулювання праці. Головна ж відмінність аутсорсингу від придбання разової послуги у зовнішньої компанії полягає у довгостроковому і стійкому характері відносин підприємства-користувача і зовнішньої компанії. Позиковий працівник при цьому залишається у відносно стабільних трудових відносинах із приватним агентством зайнятості.

Необхідно зазначити, що загальні показники ринку аутсорсингу в Україні характеризуються динамічністю, а впродовж останніх 3 років, за деякими неофіційними джерелами, приріст обсягів ринку аутсорсингу склав 200-300% на рік. Найбільше розповсюдження в Україні отримав ІТ-аутсорсинг, до якого залучено понад 40 тисяч працівників. Окрім того, у підприємницької практиці на аутсорсинг найчастіше передаються такі функції як забезпечення функціонування офісу, ведення бухгалтерського обліку, логістичні та транспортні послуги, перекладацькі послуги, рекламні послуги і т.п. [25].

Однією з причин зростання популярності аутсорсингу є відсутність прямого юридичного контакту з працівником. До послуг аутсорсингу вдаються у тих випадках, коли: 1) є необхідність у наймі персоналу на сезонні роботи; 2) з'явилися вакантні місця на короткий проміжок часу (відпустки, лікарняні, декретні відпустки, свята, відрядження); 3) є необхідність реалізувати проект за відсутності кваліфікованих співробітників або недостатньої чисельності штату (розробка ІТ, бухгалтерський облік, маркетингові дослідження та ін.); 4) необхідно мінімізувати податкові втрати та витрати на заробітну плату.

Тож, ми бачимо, що тенденції розвитку різноманітних альтернативних форм зайнятості населення роблять більш гострим питання створення для кожної окремої форми правового механізму її забезпечення з метою: 1) реалізації прав та гарантій працівників; 2) мінімізації вірогідності виникнення правових прогалин.

З наведеного вбачається, що в Україні, як і в більшості країн світу, останніми роками значно поширилася сфера та обсяги використання альтернативних форм зайнятості. Основними причинами їх поширення є: потреба у працевлаштуванні окремих категорій працівників, для яких повна зайнятість з будь-яких причин неможлива або небажана (матері з маленькими дітьми, безробітна молодь без професійних навичок, люди з особливими потребами та ін.); потреба ринку праці у мобільній робочій силі. Відповідно, посилення конкуренції між працівниками за найбільш престижні і високооплачувані посади сприяє розповсюдженню праці, використанню гнучких режимів зайнятості та інших видів альтернативної зайнятості.

Розповсюдження альтернативних форм зайнятості дає можливість поєднувати роботу по найму з виконанням сімейних обов'язків, участю у суспільному житті, підтримкою здоров'я та підходять для соціально вразливих верств населення. Таким чином, застосування альтернативних форм зайнятості в умовах ринково орієнтованих змін в Україні може виступати альтернативою безробіттю, що, відповідно, потребує необхідності розробки норм правового регулювання цієї сфери згідно із загальними тенденціями розвитку європейського трудового законодавства.

Література:

1. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості. Навчал. посібник. / В.С. Васильченко [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://library.if.ua/books/108.html>.
2. Леваєва Л.Ю. Зайнятість як основний показник ефективності функціонування ринку праці / Л.Ю. Леваєва [Електронний ресурс]: Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Evu/2010_15_1/Levaeva.pdf.
3. Львов Ю.А. Нестандартная занятость: российские особенности / Ю.А. Львов // Человек и труд. – 2006. – №7. – С. 38-41.

4. Волкова О.В. Ринок праці. Навчал. посібник / О.В. Волкова [Електронний ресурс]: Режим доступу: http://pidruchniki.ws/19991130/ekonomika/rinok_pratsi .
5. Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество) / И.Я. Киселев.– : Интел-Синтез.– 2003.–160 с.
6. Киселев И.Я. Новый облик трудового права в странах Запада: прорыв в постиндустриальное общество / И.Я. Киселев // Трудовое право. – 2002. – №5. – С. 20-29.
7. Бойко М.Д. Порівняльне трудове право: Навчальний посібник / М.Д. Бойко. – К.: Атіка, 2007. – 384 с.
8. Киба В. Дотримання норм трудового законодавства в умовах кризи / В. Киба // Довідник кадровика. – 2009. – №5. – С. 11-14.
9. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України №359 від 04.10.2006 р. // Вісн. податк. служби України. – 2006. – №44.
10. Проект Трудового кодексу України № 1108 від 10.12.2009. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=15689.
11. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ: по состоянию на 15 июля 2011 года, М.: ПРОСПЕКТ, 2011. – 208с.
12. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Принят Палатой представителей 8 июня 1999 года; № 296-3 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.pravo.by/main.aspx?guid=3871&p0=НК9900296&p2={NRPA>
13. Об утверждении положения о порядке и условиях применения скользящего (гибкого) графика работы для женщин, имеющих детей: Постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 6 июня 1984 г. // Бюллетень Госкомтруда СССР. – 1984. – № 9. – С. 23-25.
14. Рекомендації щодо застосування режимів гнучкого робочого часу на підприємствах, в установах і організаціях галузей народного, затв. Держкомпраці СРСР і Секретаріатом ВЦРП 30 травня 1985 р. // Бюлетень Держкомпраці СРСР. – 1985. – № 11. – С. 14-17.
15. Москвичева Т.М. Особенности правового регулирования труда женщин, работников с семейными обязанностями и опекунов (попечителей) несовершеннолетних: дис. ... к.ю.н. / Т.М. Москвичева. – М., 2005. – 245 с.
16. Положення про Державну інспекцію з питань праці: Затв. Указом Президента № 386/2011 від 6 квітня 2011 року // Офіційний вісник України. – 2011 р. – № 29. – стор. 46. – Ст. 1224.
17. Международное бюро труда: Сфера трудовых отношений, Доклад V, Международная конференция труда, 91-я сессия, Женева, 2006 г. – 103

- с. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ilo.org/public/russian/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-v.pdf>.
18. Конвенція Міжнародної Організації Труда № 177 о надомном труде (Женева, 20 июня 1996 г.) [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_327.
 19. Омельченко Т.В. Правове регулювання праці жінок в аспекті забезпечення гендерної рівності: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Т.В. Омельченко. – Луганськ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2012. – 205 с.
 20. Про першочергові завдання щодо впровадження новітніх інформаційних технологій: Указ Президента України від 20.10.2005 р., №1497/2005 // Українська Інвестиційна Газета. – 2005. – №51 від 20 грудня.
 21. Макарова М.В. Дистанційна зайнятість в умовах розвитку мережної економіки / М.В. Макарова // Економіка та держава. – 2006. – №1. – С. 80 – 87.
 22. Біржа дистанційної роботи Weblancer.net [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://www.weblancer.net>.
 23. Пишуліна О. Щодо інституційного забезпечення функціонування ринку праці в Україні. За матеріалами офіційного веб-сайту Національного інституту стратегічних досліджень. [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/Monitor/April/2009/5.htm>.
 24. Лизинг рабочей силы [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://www.leasinginfo.ru/news/content/1131959498.html>.
 25. Сайт Асоціації підприємств інформаційних технологій України // [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://apitu.org.ua>.

Котова Л.В. Понятие и юридическая природа альтернативных форм занятости в современных условиях. - Статья.

Проведен анализ современных научных взглядов о понятии, юридической природе и условиях применения альтернативной занятости. Сформулированы классификационные критерии, определяющие альтернативные формы занятости. Раскрыт отечественный и зарубежный опыт правового регулирования некоторых альтернативных форм занятости и разработаны конкретные предложения по усовершенствованию национального трудового законодательства.

Ключевые слова: формы занятости, альтернативные формы занятости, гибкий режим рабочего времени, неполное рабочее время, надомный труд, дистанционная занятость, лизинг персонала, аутсорсинг, аутстаффинг.

Kotova L.V. The concept and the legal nature of alternative forms of employment in the modern world. - Article.

The analysis of the scientific view of the concept, the legal nature and conditions of use of alternative employment has held. There are the classification criteria to determine alternative forms of employment. Discloses a

national and international experience of legal regulation of some alternative forms of employment and specific proposals for improving national labor laws.

Keywords: forms of employment, alternative forms of employment, flexible working hours, half-time, work at home, remote employment, staff leasing, outsourcing, outstaffing.

УДК 349.2

*І.В. Лазор,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри правознавства
Східноукраїнського національного
університету імені Володимира Даля*

ПОНЯТТЯ І ПРАВОВА ПРИРОДА КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

Представлено аналіз національного та зарубіжного законодавства щодо поняття колективного договору. Проведено науково-теоретичне дослідження сутності та правової природи колективного договору, виділені його характерні ознаки. Визначено місце колективного договору в системі джерел сучасного трудового права. Розроблено пропозиції щодо закріплення дефініції колективного договору в трудовому законодавстві України.

Ключові слова: колективний договір, джерело права, нормативна природа, договірний характер, зобов'язальна природа, узгоджена воля, колективна угода.

Колективний договір є важливою формою соціального партнерства, роль і значення якого актуалізуються в умовах розвитку демократичних тенденцій у суспільстві. В юридичній науці справедливо відзначають, що сучасний погляд Міжнародної організації праці на трудові відносини полягає в розумінні цих відносин як таких, які випливають із двох договорів – трудового і колективного [1, с.28]. Українське трудове законодавство на сучасному етапі має передбачати таке регулювання колективно-договірних відносин, щоб колективний договір повною мірою відповідав сучасним ринковим реаліям. Удосконалення національного трудового законодавства у зазначеному напрямку вимагає відповідних науково-теоретичних обґрунтувань.

В юридичній науці питання регулювання соціально-партнерських відносин і окремих його форм викликають значну увагу вчених, таких як О.С. Арсентьева, Н.Б. Болотіна, І.Я. Кисельов, В.В. Лазор, М.В. Лушнікова, А.М. Лушніков, С.М. Прилипко, М.П. Стадник, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, І.І. Шамшина, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та інші. Незважаючи на це, чітке розуміння сутності колективного договору і його правової природи в юридичній науці відсутнє. Трудове законодавство не закріплює дефі-