

код екземпляра

819357



ISSN 2224-9281

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ,
МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ УКРАЇНИ
імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО»

ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

Збірник наукових праць
Випуск 121

Засновано в 1976 р.

Харків
2013

570268 - 3/П

X0я54
П 78

Проблеми

законності [Текст] : зб. наук.
пр., Вип. 121 / Нац. ун-т
"Юрид. акад. України ім. Я.
Мудрого". - 308 с. - Харків,
2013. - Б.ц

570268

власності не може ніхто, окрім її самої або суду), передає дар, а обдарований, не маючи права вимоги останнього, (адже немає попередньої домовленості про це), приймає його.

Можемо зробити висновок, що недоговорна концепція дарування ґрунтується на визнанні тотожними таких явищ, як договір і договірне зобов'язання: немає договірного зобов'язання – немає й договору як такого. Разом із тим ці явища хоча й тісно пов'язані, але не є тотожними. Договір – це підстава виникнення зобов'язання, про що йдеться в ч. 2 ст. 509 та п. 1 ч. 2 ст. 11 ЦК України. І тільки там, де на базі договору як юридичного факту виникає договірне зобов'язання, можна вести мову про договір-правовідношення як про явище, тотожне договірному зобов'язанню.

Компромисом у суперечностях договірної й недоговорної концепцій і їх певним синтезованим витоком є позиція цивілістів, які стверджують, що *договір дарування не завжди має зобов'язальний характер*. Прикладом такої точки зору є вчення про дарування як про речовий договір [6,

с. 26-28]. Найбільш послідовно функціонування речового договору обґрунтовує російський цивіліст М. І. Брагинський. Учений зазначає, що договір, за яким дар передається обдаровуваному без попередньої домовленості, відрізняється від договору консенсуального – зобов'язання про передачу дару в майбутньому й не тільки з моменту його укладення а й тому, що він взагалі не породжує зобов'язань сторін, через це його не можна вважати і реальним договором. Далі він підкреслює, що єдине, чому таке дарування є договором, – це необхідність отримання згоди обдаровуваного на передачу йому дару. Таким чином, автор аргументує важливість узгодженого волевиявлення сторін як фактора, що дає змогу встановити брак чи наявність договору як такого [2, с. 338, 339].

Після дослідження договірної й недоговорної концепцій дарування можна стверджувати, що дарування в будь-якому випадку є цивільним договором і саме домовленість сторін є тим чинником, який свідчить про обґрунтованість концепції договірної.

Список літератури: 1. Бартошек М. Римское право: (Понятия, термины, определения): моногр. / М. Бартошек: пер. с чешск. – М.: Юрид. лит., 1989. – 448 с. 2. Брагинский М. И. Договорное право: кн. вторая: Договоры о передаче имущества: моногр. / М. И. Брагинский, В. В. Витрянский. – М.: Статут, 2004. – 800 с. 3. Гражданское право: учебник. – [В 3-х т. – Т. 2.] – [4-е изд., перераб. и доп.] / Е. Ю. Валявина, И. В. Елесеєв и др.; отв. ред. А. П. Сергеев, Ю. К. Толстой. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. – 848 с. 4. Мейер Д. И. Русское гражданское право: учебник. – [В 2-х ч. – Испр. и доп. 9-е изд. – Ч. 1.] / Д. И. Мейер. – СПб: Тип.

Вотчинные права] / К. П. Победоносцев. – СПб.: Синод. тип., 1896. – 745 с. 6. Хаскельберг Б. Л. Консенсуальные и реальные договоры в гражданском праве: моногр. / Б. Л. Хаскельберг, В. В. Ровный. – [Изд. 2-е., испр.] – М.: Статут, 2004. – 124 с.

ИНСТИТУТ ДАРЕНИЯ: ДОГОВОРНАЯ И НЕДОГОВОРНАЯ КОНЦЕПЦИИ

Исаев А. Н.

В статье исследуются основные характеристики договорной и недоговорной концепций института дарения. Рассмотрены основания и критерии, по которым дарение определялось как договор или как односторонняя сделка. Сделан вывод о договорной природе дарения, что следует из существенных признаков этого института.

Ключевые слова: договорная и недоговорная концепции дарения, воля и волеизъявление в договоре дарения.

INSTITUTE OF DONATION: CONTRACTUAL AND NON-CONTRACTUAL CONCEPTS

Isaev A. N.

The article is dedicated to analysis of main characteristics of contractual and non-contractual concepts of the donation institute. The reasons and the criteria, on which the donation was characterized as a contract or a unilateral legal act, are considered. It is concluded that the contractual nature of the donation follows from the essential features of this institution.

Key words: contractual concept of the donation, non-contractual concept of the donation, the will and the declaration of will in the contract of donation.

Надійшла до редакції 07.12.2012 р.

УДК 349.23

І. А. Вєтухова,

канд. юрид. наук, доцент
Національний університет
«Юридична академія України
імені Ярослава Мудрого»,
м. Харків

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ НЕТИПОВИХ ВИДІВ ЗАЙНЯТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ЗА СУЧАСНИХ УМОВ

У статті аналізуються нетипові види зайнятості працівників, зокрема, робота дистанційна, надомна, її гнучкий графік. Розглядається необхідність застосування нетипових видів зайнятості з точки зору залучення більшої чисельності працівників за сучасних умов ринкових відносин.

Ключові слова: нетипові види зайнятості, дистанційна робота, надомна робота, гнучкий режим робочого часу.

З розвитком науки і техніки з'явилися нові види трудової діяльності, зокрема, робота за межами території підприємства,

ший розвиток отримали також нетипові форми зайнятості: робота надомна, дистанційна, з гнучким режимом робочого часу, з

жаємо, що для цілей даного дослідження доречно використовувати термін «вид зайнятості», а не «форма зайнятості». У статті буде йтися саме про вид зайнятості працівників. Вид – це різновид, тип; форма – спосіб існування змісту, невіддільний від нього, який служить його вираженням; зовнішній контур, зовнішній вид предмета; сукупність прийомів і зображувальних засобів художнього твору та ін. [6, с. 86, 853]. У науковій літературі відмічається, що під впливом новацій змінюється правове регулювання, становлячись гнучкішим, щоб пристосуватися до умов світу, що постійно змінюється [2, с. 73]. Зупинімося детальніше на цьому питанні.

Поширення практики роботи на відстані від підприємства, як наголошується багатьма вченими і практиками, приносить взаємні вигоди як роботодавцеві, так і працівникові. Для роботодавця це економія коштів на створення робочих місць, на накладні витрати, оптимізацію людських ресурсів, поліпшення якості роботи та ін. Для працівника в числі переваг це підвищення якості життя, зменшення витрат на дорогу, більше часу для спілкування із сім'єю і для самореалізації, гнучкий робочий час, постійний доступ до робочого устаткування, свобода дій

– менше навантаження на громадський транспорт, часткове вирішення дорожніх проблем (зменшення автомобільних заторів, парковка та ін.)

З урахуванням усього цього роботодавцеві доводиться міняти традиційні форми управління найманими працівниками. Особливу роль при цьому відіграє зміна принципів, методів, засобів і форм управління виробництвом, а також інтелектуальними, фінансовими та іншими ресурсами. Цей вид трудової діяльності, як робота за межами території підприємства, установи чи організації, серед учених і практичних працівників у галузі трудового права знайшов своє відбиття в таких поняттях, як «дистанційна робота», «дистанційна зайнятість», «дистанційна праця», «дистанційні працівники», «видалені працівники», «фрілансери».

Дистанційна робота тлумачиться як гнучка можливість працювати в місцевості, розташованій за межами підприємства. І. Я. Кисельов терміном «дистанційна праця» відзначав різновид трудової діяльності, яка виконується в місці, віддаленому від центрального офісу, що унеможлиблює спілкування працівника з керівництвом і з товаришами по службі [4, с. 123]. Дистанційна зайнятість становить собою робочий процес, що здійснюється

і передбачає спілкування з роботодавцем за допомогою телекомунікаційних та інформаційних комп'ютерних технологій. Поява останніх не вимагає обов'язкової присутності деяких категорій фахівців на своєму робочому місці.

Українські компанії оцінили переваги цього виду роботи ще в часи кризи 2008-2009 рр. і почали урізувати витрати на утримання робочих місць. Як відзначив керівник департаменту IT – Solutions, такий метод антикризової політики зекономив до 40% витрат на персонал. Експерти стверджують, що бар'єри, які раніше перешкоджали роботі поза офісами, тепер все більше усуваються за допомогою відеоконференцз'язку, онлайну-комунікаторів, дистанційних презентацій і поширенню електронних гаджетів. Між тим відомості української компанії InMind, яка входить у міжнародну дослідницьку мережу Factum Group, свідчать, що в Україні 25% підлеглих і 43% керівників уже працюють на відстані між собою.

Швидше інших реагують на цю новелу крупні міжнародні компанії, для політики яких характерна діяльність на результат. Видалена робота не лише економить засоби роботодавця, а й дає психологічні й матеріальні бонуси персоналу – більше свободи для самореалізації. еконо-

голосимо, що ворк-шифтинг (з англ. – «видалена робота») давно прижився в більшості розвинених країн. За даними британської дослідницької компанії Vanson Bourne, 37% компаній найсильніших економічно країн Європи й Америки пропонують своїм працівникам саме цей вид роботи. В Україні їх близько 12%, хоча щорік число таких роботодавців зростає на 15%. Співзасновник і директор з розвитку компанії IT – Solutions відзначає, що ніхто йому не може докорити в тому, що він 2 місяці був відсутній на роботі, адже з того часу, як він став працювати вдома, особиста ефективність його діяльності підвищилася на 25% [за матеріалами Кореспондент.net].

Виконання певної роботи може відбуватися у рамках як відносин цивільно-правових, так і трудових. Проаналізувавши особливості перших, доходимо висновку, що саме ці відносини прийнятніші для виконання дистанційної роботи. Однак у цьому разі фізична особа включається в суспільне виробництво як самостійний суб'єкт, на якого покладається більше відповідальності по організації власної трудової діяльності: її реєстрація як індивідуального підприємця, вивчення ринку, пошуки роботи, самостійне забезпечення робочого процесу ресурсами, підвищення

тощо. Усе це накладає на фізичну особу додаткове навантаження, пов'язане з вирішенням цих завдань.

Небажання ж вирішувати всі ці проблеми призводить до того, що багато хто вважає за краще працювати саме за трудовим договором. При виконанні роботи за останнім працівник застрахований у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування, що у свою чергу, зобов'язує його сплачувати єдиний внесок на таке страхування. Такий єдиний внесок є консолідованим страховим внеском, збір якого спрямовано до системи загальнообов'язкового державного соціального страхування в обов'язковому порядку й на регулярній підставі з метою забезпечення у передбачених законодавством випадках захисту прав застрахованих осіб і членів їх сімей на отримання виплат (послуг) за діючими видами такого страхування (ст. 1 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 8 липня 2010 р., № 2464-VI зі змін.) [9; 2010. – № 156]. Його сплата лежить в основі обчислення страхового стажу для виникнення у працівника права на пенсію, на отримання інших видів допомог за цим видом страхування. Крім цього (що є надто

обов'язкового внеску поповнюється Пенсійний фонд України. Таким чином, цілком очевидно, що при виконанні роботи за трудовим договором працівник є більш захищеним, ніж якщо він працює за договором цивільно-правовим.

Щоб розібратися з такими новими поняттями, як «дистанційна праця» і «дистанційна робота», та їх правовим регулюванням, зупинимося спочатку на термінології. Виникає запитання: який термін – «робота» чи «праця» – юридично грамотно використовувати в даному випадку і яким законодавством ці відносини мають регламентуватися – трудовим чи цивільним? Згідно зі ст. 21 КЗпТ України трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства, за якою перший зобов'язується виконувати *роботу*, визначену цією угодою, з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а другий зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату й забезпечувати умови праці, необхідні для виконання *роботи*, передбачені законодавством про працю, колективним договором та угодою сторін. Причому, до 1991 р. трудовий договір у законодавстві тлумачився як угода між трудящим і підприємством, за якою трудящий зобов'язувався *виконувати роботу* за

кацією або посадою. Як бачимо, законодавець оперує терміном «робота», а не «праця». У теорії трудового права рід виконуваної *роботи* визначається трудовою функцією, яка, у свою чергу, включає професію, спеціальність, кваліфікацію й посаду працівника. Таким чином, у трудових правовідносинах останній виконує *роботу* за певною професією, спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. На практиці підприємства підшукують працівників для дистанційної роботи з указівкою саме професії (наприклад: потрібні перекладач з англійської мови в міжнародну компанію східного регіону, програміст, перекладач з японської чи голландської мови, видалений перекладач з німецької мови та ін.). Тому вважаємо, що договори з такими особами повинні вважатися трудовими й регулюватися виключно трудовим законодавством.

Наголосимо, що дистанційна робота в чомусь схожа з *надомною*, яку теж відносять до нетипових видів зайнятості. Згідно з п. 1 Положення про умови праці надомників, затвердженого постановою Держкомпраці СРСР з праці та соціальних питань і Секретаріату ВЦРПС від 29 вересня 1981 р., надомниками вважаються особи, які уклали трудовий договір з об'єднанням, комбіна-

організацією чи колгоспом про виконання роботи вдома особою працюю з матеріалів і з використанням знарядь та засобів праці, які виділяє підприємство, або які набуваються за рахунок засобів останнього. Адміністрація може дозволяти таким працівникам виготовлення виробів для підприємства із власних матеріалів і з використанням своїх механізмів та інструментів [1; 1982. – № 1. – С. 14-17]. Відмінність надомної роботи полягає в тому, що при роботі дистанційній результат не має матеріальної форми й може бути підготовлений не обов'язково вдома, а й в іншому місці й переданий роботодавцеві будь-де, а не тільки на території підприємства. Різновидом дистанційної є робота в режимі on-line, коли роботодавець і працівник підтримують контакт за допомогою спеціальних технічних засобів, знаходячись при цьому в різних місцях. Праця надомників спрямована, як правило, на виробництво товарів народного споживання, надання окремих видів послуг громадянам і підприємствам (приміром, через ательє і приймальні пункти системи побутового обслуговування населення). Іншими словами, результат надомної роботи має матеріальний характер, що і є однією з її відмінностей від роботи дистан-

До негативних моментів дистанційної роботи відносять те, що бракує можливості контролю за працівником з боку роботодавця. На наше переконання, трудові відносини з працівниками, які працюють дистанційно, не можуть нормально існувати без довіри до них з боку роботодавця й сумлінності самих трудівників. Необхідно враховувати ту обставину, що при виконанні трудової функції працівники знаходяться поза постійним безпосереднім контролем з боку роботодавця. Вважаємо дистанційну роботу особливим видом роботи, що має свої відмінні риси. Це значить, що й форми контролю за працівником з боку роботодавця мають бути іншими, ніж при виконанні роботи за трудовим договором на його підприємстві. Такими формами контролю роботодавця можуть бути плани-графіки працівника, його щоденні завдання, щоденні або щотижневі звіти. Одним із заходів забезпечення трудової дисципліни в такому випадку може бути детальне узгодження сторонами трудових обов'язків працівника за його трудовою функцією. До негативних особливостей цього виду роботи відносять також брак відповідного соціального середовища – трудового колективу, який суттєво впливає на формування особи, прищеплює їй почуття

вом і суспільством. Проте слід зауважити, що поява нових видів зайнятості, зокрема дистанційної роботи, продиктовано часом, новими технологіями й економією. З позиції сьогодення такий вид зайнятості є вигідним для працівника і для роботодавця.

Право на укладення трудового договору про дистанційну роботу належить надавати категоріям громадян, яким за сучасних умов складно знайти роботу, а саме: (а) жінкам, які мають дітей до 16 років (дітей-інвалідів – до 18 років); (б) інвалідам; (в) особам зі зниженою працездатністю, яким в установленому порядку рекомендовано працю в надомних умовах; (г) особам, які доглядають за інвалідами або за тяжко хворіючими членами сім'ї, які за станом здоров'я потребують догляду; (д) особам, які з об'єктивних причин не можуть бути зайняті безпосередньо на виробництві в даній місцевості та ін.

Поглиблений аналіз українського трудового законодавства дозволяє зробити висновок, що в ньому бракує правового регулювання дистанційної роботи що недопустимо в часи активного розвитку комп'ютерних технологій та інформаційно-телекомунікаційних мереж. Ось чому вважаємо за необхідне доповнити книгу 1У «Особливості регулю-

стю окремих категорій працівників і роботодавців» проекту Трудового кодексу України (2 квітня 2012 р.) главою 5 під назвою «Особливості регулювання праці при виконанні дистанційної роботи». Вона має містити дефініцію поняття «дистанційна робота», форму трудового договору, його зміст, робочий час і час відпочинку, форми забезпечення трудової дисципліни та ін. Аналогічні норми існують у трудовому законодавстві інших держав: розд. 3 гл. 23-1, статті 221-1 – 221-3 ТК Республіки Казахстан; ст. 115 ТК Литовської Республіки. На цей час в Держдумі РФ розглядається законопроект «Про внесення змін до Трудового кодексу Російської Федерації в частині регулювання праці дистанційних працівників». Закріплення у трудовому законодавстві України вказаних норм дозволить працівникові й роботодавцю будувати цивілізовані правові відносини між собою і при правильному юридичному забезпеченні трудової дисципліни чинити позитивний взаємовплив.

Іншим нетиповим для України видом зайнятості працівників є *гнучкий режим робочого часу*. За сучасних умов роботодавці з метою покращання використання капіталу, керування найманими працівниками виробили такі підприємницькі стратегії, як нові

гнучкіші способи організації праці, включаючи й робочий час. Гнучкий графік роботи – одна з форм організації робочого часу, за якої для окремих працівників або колективів підрозділів допускається саморегулювання початку, загальної тривалості й закінчення робочого дня. У науковій правовій літературі наголошується на зростаючій ролі регламентації режимів праці, гнучкого поділу робочого часу протягом облікового періоду (місяця, кварталу, року), значному поширенні підсумованого обліку робочого часу, причому частіше при річному періоді [5, с. 401]. На думку І. Я. Кисельова, все це розглядається як невідкладна потреба у зв'язку зі скороченням робочого часу. Особливістю сьогодення є тенденція до індивідуалізації й персоналізації режимів роботи. Як відзначає вчений, це розцінюється багатьма дослідниками як найважливіша риса сучасного виробництва, як модернізована організація праці, яка матиме далекосяжні наслідки. Як вони припускають, це буде характерною ознакою використання робочої сили у ХХІ ст., коли почне враховуватися специфіка конкретного трудівника (вік, сімейний стан, психіка, особисті схильності, біологічний ритм тощо) на підставі чого визначатиметься трудова завантаженість кожного працюю-

З погляду І. Я. Кисельова, при посиленні гнучкості в регламентуванні режимів робочого часу необхідно також враховувати економічну кон'юнктуру й ситуацію на ринку праці, що постійно змінюється без використання надурочних робіт і водночас зі збереженням зайнятості працівників у так звані «мертві сезони». Як підкреслює науковець, експерименти з розробки і впровадження нових режимів праці провадяться у країнах Заходу вже декілька десятиліть. Зокрема, опрацьовуються різні варіанти поділу робочого часу упродовж дня і тижня. Деякі з них супроводжуються серйозними змінами порядку роботи, який традиційно існував (змінний або гнучкий графік роботи); інші зміни передбачають більш-менш значне коригування тих чи інших елементів режиму денного або тижневого робочого часу (стислий робочий тиждень, багатоступінчатий порядок початку й закінчення робочого дня, ущільнений робочий день, тобто роботи з максимально короткою обідньою перервою). Найбільшого поширення отримав змінний графік роботи (в основному в європейських країнах) і стислий робочий тиждень (головним чином у США) [3, с. 83].

Законодавець зарубіжних держав урахував нинішні тен-

працівників гнучкого режиму роботи. Так, у ст. 102 ТК РФ передбачена робота в режимі гнучкого робочого часу. При цьому роботодавець забезпечує відпрацювання працівником підсумованої кількості робочих годин протягом відповідних облікових періодів (робочого дня, тижня, місяця). Детальніше порядок установа гнучкого робочого часу наведено у ТК Республіки Беларусь (ст. 128). Складові елементи й варіанти режимів гнучкого робочого часу представлено у ст. 129 ТК, у ст. 131 – обмеження застосування таких режимів.

З огляду на наведене підкреслимо, що Україна не може залишатись осторонь від цих проблем і не враховувати сучасні тенденції розвитку гнучкого режиму роботи. На засіданні «круглого столу» у Федерації профспілок України, теж певну увагу було приділено такій категорії, як робочий час, де його учасники назвали поняття «гнучкість» робочого часу «сумнівним терміном». Вони звернули увагу на те, що порушення трудового законодавства в цій сфері є одним з найгостріших питань. На їх думку, в умовах глобалізації, жорсткої конкуренції багато підприємств переходить на 7-денний робочий тиждень, трапляються випадки, коли робочий час в одних може бути збільшеним в

таких випадках порушуються права й можливості працюючих, ускладнюється виконання ними обов'язків перед сім'ями, обмежується їх соціальне життя. Проблема «нетипового» робочого часу пов'язана з виникненням стресів, незадоволенням своїм існуванням [7; 2008. – № 38. – жовтень].

З одного боку, можна зрозуміти побоювання учасників «круглого столу», але все ж таки, з нашого погляду, український законодавець повинен виходити з умов сьогодення, рівнятися на розвиток виробництва, враховувати вимоги, що пред'являються до роботодавців. І тому вважаємо доречним, що у ст. 145 проекту ТК України (2 квітня 2012 р.) передбачено гнучкий режим робочого часу. У ній наголошується, що за погодженням між працівником і роботодавцем може запроваджуватися гнучкий режим робочого часу зі встановленням періоду, коли працівник зобов'язаний перебувати на своєму робочому місці, часу, коли він має право на свій розсуд визначати час початку й закінчення роботи, а в цих межах – використання перерви для відпочинку й харчування. При цьому належить дотримуватися закріпленої для цього трудівника щоденної тривалості робочого часу, щотижневої його норми чи норми за певний обліковий період з дотриманням вимог відповідних

Режим гнучкого робочого часу раніше вже передбачався трудовим законодавством. Так, 6 червня 1984 р. Державний Комітет СРСР з праці та соціальних питань і Секретаріат ВЦРПС затвердили Положення про порядок та умови застосування змінного (гнучкого) графіку роботи жінок, які мають дітей [1; 1984.– № 9. – С. 23-25]. Цей нормативно-правовий акт зберіг свою чинність і на сьогоднішній день і поширюється на окремих суб'єктів трудового права – жінок, які мають дітей. Для них змінний (гнучкий) графік роботи є спеціальною формою регламентації трудового розпорядку на підприємстві, що передбачає особисту участь жінок, які мають дітей, у визначенні строків своєї роботи відповідно з її повсякденними соціально-побутовими та іншими особистими потребами і з урахуванням інтересів виробництва. Це Положення передбачає правові норми, що забезпечують працівницям при роботі за гнучким графіком більш сприятливі умови для поєднання ними функцій материнства з професійною діяльністю і з участю у громадському житті.

У подальшому стало можливим застосування змінного графіку роботи і стосовно інших суб'єктів трудових правовідносин, у зв'язку з чим 30 травня

з праці та соціальних питань і Секретаріат ВЦРПС затвердили Рекомендації щодо застосування режимів гнучкого робочого часу на підприємствах, в установах та організаціях галузей народного господарства [1; 1985. – № 11. – С. 14-17]. Згідно з п. 3.1. Рекомендацій введення таких режимів здійснювалося за індивідуальним або колективним проханнями трудящих, якщо адміністрація з урахуванням інтересів виробництва могла задовольнити їх і це не призводило до ускладнень у роботі колективу, не порушувало ритмічність і зовнішні зв'язки виробництва. Ініціатива стосовно запровадження гнучкого режиму для окремих працівників, підрозділів і груп персоналу могла виходити також від профспілкового комітету підприємства, трудового колективу виробничого підрозділу (цеху, дільниці, відділу, бригади та ін.)

Зараз в Україні діють Методичні рекомендації щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу, затверджені наказом Міністерства праці та соціальної політики від 4 жовтня 2006 р. за № 359 [7; 2006. – № 39. – жовтень]. Згідно з їх п. 1.2 гнучкий режим робочого часу (далі – ГРРЧ) – це відповідна форма організації праці, за якою для деяких категорій працівників, для працівників окремих підприємств

установлюється режим праці із саморегулюванням часу початку, закінчення і тривалості робочого часу впродовж робочого дня. Режим ГРРЧ у більшості випадків передбачає підсумований облік робочого часу. За цих умов обов'язковою вимогою є повне відпрацювання трудівником закріпленої законодавством кількості робочих годин в обліковому періоді, прийнятому для підсумованого обліку робочого часу (тиждень, місяць, квартал, рік тощо). Рішення роботодавця щодо можливості запровадження такого режиму праці узгоджується з виборним органом первинної профспілкової організації. Указаний режим робочого часу вноситься до правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства. Як передбачено в Методичних рекомендаціях, організація праці за ГРРЧ передбачає 3 складники, на які може бути поділено робочий день (зміна): (а) фіксований час (коли працівник обов'язково повинен бути на робочому місці й виконувати безпосередньо покладені на нього виробничі функції); (б) змінний час (коли він на власний розсуд може починати й закінчувати свій робочий день чи зміну. Це, як правило, одна – дві години перед початком (закінченням) зміни й час перерви на відпочинок і харчування); (в) час перерви

може становити від 30 хв. до 2-х год. на зміну. Цей час працівник використовує на власний розсуд і може бути відсутнім на робочому місці). Обов'язкова умова застосування ГРРЧ – забезпечення обліку відпрацьованого робочого часу й контролю за трудовою дисципліною працюючих у цьому режимі.

Враховуючи сучасні умови виробництва, слід виходити з того, що один на всіх підхід до робочого часу й до зайнятості трудівників є небажаним. У науковій літературі з трудового права відмічається, що пошуки компромісу між вимогами бізнесу й потребами найманих працівників неможливі без дотримання правил про робочий час, які реалізуються у 5-ти вимірах: (а) стимулювання охорони здоров'я й безпеки, (б) допомога працівникам у кращому виконанні їх сімейних обов'язків, (в) стимулювання гендерної рівності, (г) покращання працездатності й (д) посилення з боку роботодавця можливості самостійного вибору працівником робочого часу й контролю за ним [8, с. 407].

Отже, встановлення зручного робочого часу й зайнятості працівників в сьогоднішній день – вагомий проблема. Вважаємо, що необхідно створити таке національне трудове законодавство, яке гарантувало б їм здорові умови

дення гнучкого режиму праці повинно нести адекватний рівень захищеності найманих трудівників. Мета запровадження такого режиму полягає в тому, що він має сприяти найдоцільнішій організації виробництва, підвищенню його ефективності, забезпечувати трудову дисципліну й найкраще поєднання економічних, соціальних та особистих інтересів трудящих і виробництва. Своєчасним, з нашої точки зору, є положення ст. 147 проекту ТК України (2 квітня 2012 р.) під назвою «Працівники, які самостійно планують свій робочий час». За цією статтею керівники юридичної особи й відокремлених підрозділів, працівники, які працюють удома, інші категорії працівників, визначені колективним договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, планують свій робочий час самостійно, якщо іншого не визначено у трудовому договорі. Законодавством може передбачатися право працівників самостійно планувати свій робочий час за умови дотримання строків виконання робіт, щодо яких встановлено строк (наукові та науково-педагогічні працівники та інші).

Спираючись на наведене й підтримуючи ідею доцільного поширення нетипових видів зайнятості в умовах сьогоднішнього, зазна-

режно ставитися до нових видів трудової діяльності, враховуючи при цьому попередній досвід їх застосування, а також національні традиції й можливості української економіки.

Список літератури: 1. Бюллетень Госкомтруда СССР. 2. Жернаков В. В. О некоторых тенденциях развития законодательства о труде в сборнике «Развиток законодательства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми: тези доп. та наук. повідом. учасн. IV Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 5-6 жовт. 2012 р.)» / В. В. Жернаков. – Х.: Право, 2012. – 500 с. 3. Киселев И. Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество) – М.: ЗАО «Бизнес – школа «Интел – Синтез» совместно с ООО «Журнал «Управление персоналом», 2003. – 160 с. 4. Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право: учебник / И. Я. Киселев. – М.: ТК Велби, Изд-во «Проспект», 2005. – 242 с. 5. Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: учебник. – [Изд. 3-е, перераб. и доп.] / И. Я. Киселев, А. М. Лушников; под ред. М. В. Лушниковой. – М.: Эксмо, 2008. – 608 с. 6. Ожегов С. И. Словарь русского языка / С. И. Ожегов; 70 000 слов / под ред. Н. Ю. Шведовой. – [22 изд., стереотип.] / – М.: Рус.яз., 1990. – 921 с. 7. Праця і зарплата: газета. 8. Российский ежегодник трудового права. – 2006 – № 2. / под ред. Е. Б. Хохлова. – СПб.: Изд. дом СПб. ун-та; Изд-во юрид. фак., 2007. – 840 с. 9. Урядовий кур'єр.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ НЕТИПИЧНЫХ ВИДОВ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ Ветухова И. А.

В статье анализируются нетипичные виды занятости работников, в частности, работа дистанционная, надомная, ее гибкий график. Рассматривается необходимость применения нетипичных видов занятости с точки зрения привлечения большей численности работников в условиях рыночных отношений.

Ключевые слова: нетипичные виды занятости, дистанционная работа, надомная работа, гибкий режим рабочего времени.

LEGAL REGULATION OF NON-TYPICAL EMPLOYMENT IN MODERN CONDITIONS Vetuhova A. I.

The article examines non-typical types of employment of employees, including work in remoted areas, work at home and flexible schedule of work. Necessity to apply non-typical kinds of employment in order to attract more employees in market conditions is considered.

Key words: non-typical kinds of employment, work in remoted areas, work at home, flexible schedule of working hours.

Надійшла до редакції 19.11.2012 р.

УДК349.6: 061.1ЄС

А. П. Гетьман,
д-р юрид. наук, професор,
В. І. Лозо,
д-р юрид. наук, професор
Національний університет
«Юридична академія України
імені Ярослава Мудрого»,
м. Харків

ДЕРЖАВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЕКОЛОГІЇ МІСТ У ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ

Стаття присвячена дослідженню екології міст і становленню в ЄС правового механізму вирішення проблем, що породжуються урбанізацією. Особливу увагу розвитку міст у гармонії з навколишнім середовищем приділено вже в Установчих договорах, а потім в Екологічних програмах Євросоюзу. На рівні Співтовариства визначаються якісні цілі, довгострокові критерії і стандарти навколишнього середовища міст, діють Мережі спостереження й контролю за процесом концентрації народонаселення.

Ключові слова: екологічні програми ЄС, законодавчі й горизонтальні інструменти екологічної політики, стратегія правової охорони екології міст.

Забруднене повітря, сміття, нестача води, перевантажений трафік – умови і якість життя в мегаполісах планети, які стрімко погіршуються. Населення великих міст з року в рік неухильно збільшується. Усе більше міст планети перетворюються на мегаполіси. Масова урбанізація людства породжує безліч глобальних проблем: зміна клімату, марнотратне поводження з енергоресурсами, дефіцит питної води і труднощі з утилізацією відходів. Цим пояснюється актуальність дослідження проблеми екології міст і становлення механізму її вирішення в Євросоюзі.

Ураховуючи рекордну інтенсивність урбанізації Європи, інду-

континенту й гуманістичні традиції, правова регламентація «екологічного виміру» розвитку міст придбала найбільшу ефективність в умовах європейської інтеграції. Особливу увагу розвитку останніх у гармонії з навколишнім середовищем було приділено вже у ст. 2 Договору про ЄЕС 1957 р., яка одним із фундаментальних завдань Співтовариства закріпила узгодження економічної активності й безперервного збалансованого розвитку.

У Першій екологічній програмі ЄС на 1973 – 1977 рр. [1] одним з головних завдань Співтовариства визначило поліпшення якості життя й дотримання екологічних параметрів при