

пов'язаного, повинно допускатися лише у разі, якщо такий проступок не сумісний із її продовженням. В той же час, зміст кодексу професійної етики вчителя чи викладача мав би містити широкий, але, очевидно, не вичерпний перелік порушень професійної етики, не сумісних із продовженням даної роботи рекомендаційного характеру. Остаточну оцінку порушень професійних вимог етичної поведінки, як таких, що не сумісні із продовженням виховної роботи повинен давати суд у сукупності з іншими обставинами справи.

### **Список використаних джерел:**

1. Постанова Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 11 лютого 2015р. № 6-248 цс 14 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/.../6-248цс14.doc](http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/.../6-248цс14.doc)
2. Рекомендации МОТ/ЮНЕСКО о положении учителей 1966г. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495r.pdf>
3. Про практику розгляду судами трудових спорів // Верховний Суд; Постанова від 06.11.1992 р. № 9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>
4. Рекомендация о статусе преподавательских кадров учреждений высшего образования, принятая 11 ноября 1997 г. на 29-й сессии Генеральной конференции ООН по вопросам образования, науки и культуры [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495r.pdf>
5. Супрунюк О.В. Компаративістсько-правове дослідження звільнення за аморальний проступок / О.В. Супрунюк // Актуальні проблеми держави і права. Збірник наукових праць. – Вип. 74. – 2014. – С. 81-89.
6. Декларация профессиональной этики Всемирной организации учителей и преподавателей, принятая на третьем международном конгрессе Всемирной организации учителей и преподавателей (Education International), состоявшемся 25-29 июля 2001 г. в Йомтиене, Тайланд [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.moysosh10n.narod.ru/deklar.rtf](http://www.moysosh10n.narod.ru/deklar.rtf)

**Дочинець А.М.**

*студент,*

*Національний юридичний університет  
імені Ярослава Мудрого*

## **НЕСТАНДАРТНІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ**

Розвиток світової економіки, якому характерні міжнародний розподіл праці й поглиблення процесів глобалізації, вимагає перегляду наявних процесів в економіці, зокрема й на ринку праці. Закриття підприємств, спад виробництва, зростання рівня безробіття в Україні спонукають до пошуків нових підходів до вивчення ринку праці, реформування національної системи регулювання зайнятості населення. Особливої актуальності набуває поширення нестандартних форм зайнятості, перспективи напрямів їх легалізації та механізми регулювання зайнятості населення в Україні.

Актуальність цього питання полягає в тому, що сьогодні зайнятість перебуває в центрі всіх аспектів економічного розвитку. Для більшості людей робота є практично єдиною можливістю забезпечити себе засобами до існування, основною формою реалізації себе як особистості.

Останніми роками дослідженню проблем розвитку соціально-трудових відносин в умовах трансформації форм зайнятості приділено чимало уваги з боку як вітчизняних учених, так і зарубіжних, зокрема А. М. Колот, Ю. М. Куліков, О. Ф. Новікова, В. А. Сердюк, Р. П. Колосова, М. В. Луданик та ін.

Існує чимало різних варіантів класифікації зайнятості, пов'язаної з нестандартними формами, зокрема такі як: повна зайнятість за умов гнучких форм організації робочого часу; неповна зайнятість; тимчасові працівники; зайнятість на засадах вторинної зайнятості; зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру; надомна праця; праця за викликом; дистанційна зайнятість; позикова праця (лізинг персоналу, аутстафінг персоналу, аутсорсинг персоналу); неформальна зайнятість [1, с. 110].

Гнучкість нестандартних форм зайнятості дає змогу поєднувати роботу за найманням із виконанням сімейних обов'язків, підтримкою здоров'я. Виникнення нестандартних форм зайнятості можна розцінювати як вияв самоорганізації ринку праці, але є проблема правового поля.

Найпоширенішими видами нестандартної зайнятості на сьогодні є позикова праця та дистанційна зайнятість.

Позикову працю слід розглядати як особливий вид трудових правовідносин. При позиковій праці працівник, залишаючись оформленим в одного роботодавця, передається в розпорядження іншого. За сучасних умов у межах позикової праці виокремлюють аутсорсинг, аутстафінг та лізинг персоналу.

Аутсорсинг – це передання окремих (непрофільних) функцій підприємства зовнішній компанії, яка є спеціалістом у цій галузі, для обслуговування на тривалий строк. В Україні найчастіше зустрічається аутсорсинг бізнес-процесів, що передбачає передачу стандартизованих поточних операцій (приміром, обробка телефонних дзвінків клієнтів у спеціалізованих call-центрах, розміщених зазвичай у місцях із більш дешевою робочою силою) [2, с. 3].

Аутстафінг – це виведення працівників зі штату роботодавця-користувача і оформлення їх у штат іншого роботодавця (провайдера), при цьому працівники залишаються працювати на попередньому робочому місці і виконувати попередні обов'язки, а обов'язки роботодавця стосовно них виконує вже провайдер. Юридично це виглядає так: між працівником та агентством зайнятості укладається трудовий договір, виникають трудові відносини, в яких агентство є формальним роботодавцем працівника. Працівник направляє виконувати обов'язки до фактичного роботодавця, трудові відносини між ними не виникають, а прийняття на роботу, звільнення, виплату заробітної плати, вирахування та сплату податків здійснює агентство зайнятості. Між приватним агентством зайнятості та фактичним роботодавцем укладається цивільно-правовий договір про надання послуг.

Лізинг персоналу – вид запозиченої праці, за якого працівники відповідної кваліфікації та профілю тимчасово залучаються до виконання певних видів завдань (проектів) іншої компанії (фактичного роботодавця).

Експерти відзначають тенденцію зростання звернень українських компаній до послуг компаній-аутсорсерів – на початок 2010 р. найбільш популярними видами аутсорсінгу були ІТ-аутсорсінг (27%), юридичний (25%), бухгалтерський (20%), транспортний (12%) і кадровий (6%).

Незважаючи на швидке розповсюдження позикової праці, в Україні немає узгодженості поглядів соціально-трудоових суб'єктів на цю проблему. Якщо роботодавці сприймають таку працю позитивно, то профспілки бачать у ній загрозу трудовим правам працівників [3].

Профспілки України наголошують що працівники, зайняті на умовах запозиченої праці, мають гірші умови праці, зокрема нижчу заробітну плату, ніж основні працівники. Проте в деяких країнах на законодавчому рівні робляться спроби забезпечити рівність прав різних категорій працівників у сфері заробітної плати. В Італії, наприклад, закріплено обов'язок роботодавця виплачувати атиповим працівникам заробітну плату в тому самому розмірі, що і штатним співробітникам компанії.

До речі, новим Законом України «Про зайнятість населення» вперше зроблено спробу правового закріплення позикової праці в національному законодавстві. Необхідно зазначити, що норми Закону прописані таким чином, аби охопити забезпечення персоналу як у формі аутсорсінгу, так і формі аутстафінгу. Так, у ч. 1 ст. 36 Закону йдеться про діяльність суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва в працевлаштуванні, та інших суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців.

Таким чином, Україні необхідно законодавство про суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців, повинне містити положення про те, що працівники користуються тими самими індивідуальними та колективними правами, що й інші категорії працівників.

Дистанційна робота є новим видом зайнятості, формами вияву якого є мобільна дистанційна робота, кваліфікована та низько кваліфікована робота вдома. Основні переваги над звичайною зайнятістю: економія часу і грошей на проїзд до місця роботи, гнучкий графік роботи, можливість залучення до роботи людей з обмеженими фізичними можливостями, зниження безробіття.

Підприємства розвинутих країн масово впроваджують дистанційну зайнятість. Наприклад, компанія Telecom в Італії надала можливість персоналові семи своїх довідкових бюро працювати вдома, забезпечивши їх комунікаційним обладнанням. У Німеччині компанія платного телебачення Premiere установила лінії передавання інформації у квартирах співробітників, щоб персонал відповідав на службові дзвінки, не виходячи з будинку [4].

В Україні ринок віддаленої роботи розвинений поки що досить слабо. Згідно з неофіційними даними близько 1% усіх працівників виконують роботу

на дому. Офіційна статистика відсутня, оскільки дистанційна зайнятість перебуває в тіні.

Український ринок зайнятості поступово переймає зарубіжний досвід у різних аспектах, у тому числі запроваджується дистанційна зайнятість на офіційному рівні. Для її розвитку потрібно сформувати умови правового забезпечення і регулювання відносин дистанційної роботи.

Отже, законодавче визнання окремих видів нестандартної зайнятості – це перший крок у вдосконаленні законодавства про працю. У цьому напрямку державі належить здійснити низку заходів для заповнення прогалини правового регулювання нетипової трудової діяльності. Тим більше дослідження цих процесів в Україні засвідчили їх актуальність і масовість. Зволікання з вирішенням цієї проблеми може посилити напругу в соціально-трудовій сфері та негативно позначитися на ринку праці.

### Список використаних джерел:

1. Іванова Л. В. Застосування нестандартних форм зайнятості на сучасному ринку праці / Л. В. Іванова, В. Г. Никифорова // Вісник соціально-економічних досліджень. – Випуск 2(49), Ч. 1. – 2013 р. – С. 109-115.
2. Новак И. Нестандартная занятость в Украине: социальные риски и контр-стратегии профсоюзов [Електронний ресурс] / Б. Оверковский, И. Новак. – 22 с. – Режим доступу: <http://www.fes.kiev.ua> – Заголовок з екрана.
3. Робоча нарада щодо дій профспілок проти застосування нетипових форм праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.fpsu.org.ua/index.php?option=com\\_content&view=article&id=3285%3A2010-09-28-10-31-54&catid=58%3A2009-07-30-20-01-54&Itemid=34&lang=uk](http://www.fpsu.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=3285%3A2010-09-28-10-31-54&catid=58%3A2009-07-30-20-01-54&Itemid=34&lang=uk) – Заголовок з екрана.
4. Шимченко Л. А. Ринок праці в Україні: проблеми та складнощі реформування [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/Evu/2011\\_17\\_1/Shimchenko.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Evu/2011_17_1/Shimchenko.pdf)

**Різун Р.Л.**

*студентка,*

*Національний юридичний університет  
імені Ярослава Мудрого*

## СТАБІЛЬНІСТЬ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Право розвивається із розвитком суспільного життя, саме тому воно має регулювати динамічні суспільні відносини. Принципи покликані відображати як властивості відносин у їх статичному стані, так і служити основою для формування нових приписів.

Відомим є принцип стабільності трудових відносин. Стабільність трудових відносин в першу чергу пов'язана із захистом від незаконного звільнення, що гарантоване статтею 43 Конституції України. Практична реалізація цього принципу пов'язана із зацікавленням працівника і роботодавця у стабільних правовідносинах [1].