

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 сформулювати 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 – 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

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].

Принципи правового регулювання трудових відносин – основоположні вихідні правила, що визначають природу регулювання відносин, які виникають з моменту укладення трудового договору між суб'єктами цих відносин; це ті вихідні ідеї, засади, положення, що обумовлюють прийняття нормативно-правових актів і їх основних положень [2].

У чинному КЗпП України не містить окремої норми про основні принципи правового регулювання трудових відносин. Розуміння основних принципів трудового права у нерозривному зв'язку з правами людини у сфері праці відповідає міжнародним стандартам та сучасним тенденціям розвитку міжнародного трудового права [3].

Україна є членом Міжнародної Організації Праці з 1954 року, внаслідок ратифікації Статуту МОП від 28 червня 1919 року. Відповідно до Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці (ухвалена Міжнародною конференцією праці на її вісімдесят шостій сесії в Женеві, 18 червня 1998 року): Міжнародна конференція заявляє, що всі члени Організації, навіть ті з них, які не ратифікували вказані Конвенції, мають зобов'язання, що випливають вже з самого факту їхнього членства в Організації, дотримуватися, зміцнювати та реалізовувати добросовісно та відповідно до Статуту принципи що стосуються основних прав, які є предметом цих Конвенцій [4].

Частина I Європейської соціальної хартії (переглянута) від 3 травня 1996 року об'єднує разом права та принципи, щодо яких держави повинні взяти зобов'язання для їх здійснення. Хартія містить перелік прав з 31 права та принципів [5].

Людина, реалізуючи право на працю, вступає у трудові правовідносини, набуваючи статусу працівника. Для багатьох працівників заробітна плата є єдиним джерелом для існування і вони зацікавлені у тривалому характері цих відносин [6].

У тривалості і стабільності трудових відносин проявляється гарантія зайнятості працюючих. МОП у Рекомендації щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця № 166 від 22 червня 1982 року закріплює гарантії проти застосування договорів про прийняття на певний строк, мета яких ухилитися від надання захисту, передбаченого Конвенцією 1982 року про припинення трудових правовідносин. Серед них – обмеження застосування договорів про прийняття на певний строк випадками, коли, враховуючи рід майбутньої роботи або умови її виконання чи інтереси працівника, ці трудові відносини не можуть встановлюватися на невизначений строк; визнання договорів про наймання на певний строк, що продовжувалися один чи декілька разів, договорами про прийняття на невизначений строк [7].

Україна, як держава – учасниця Конвенції № 158 МОП про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 22 червня 1982 року, ратифікована ВРУ 4 лютого 1994 року, реалізувала ці пропозиції, закріпивши у статті 23 КЗпП положення: строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених

законодавчими актами. Якщо після закінчення строку трудового договору трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їх припинення, дія цього договору вважається продовженою на невизначений строк. Трудові договори, що були переукладені один чи декілька, за винятком випадків, передбачених частиною 2 статті 23, вважаються такими, що укладені на невизначений строк (Стаття 39 – 1 КЗпП) [8; 9].

Однією з головних гарантій і основою механізму, що сприяє стабільності трудового правовідношення, є обмеження підстав припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця. Це означає, по-перше, підстави припинення трудових правовідносин не можуть встановлюватися нормативними актами, що мають меншу юридичну силу ніж закон; по-друге, у законах не можуть встановлюватися підстави звільнення з ініціативи роботодавця, в основі яких лежать об'єктивно зумовлені фактори.

Рекомендація МОП № 166 щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року розвиває ці положення: крім зазначених у ст.5 Конвенції № 158 МОП, законною підставою для припинення трудових відносин не повинні бути вік і відсутність на робочому місці у зв'язку з проходженням обов'язкової військової служби, виконанням інших громадянських обов'язків. Зокрема, в ній закріплено, що трудові відносини з працівником не повинні припинятись у зв'язку з провинною, яка відповідно до національного законодавства або практики була б підставою для припинення трудових відносин лише одно- чи багаторазового повторення, якщо тільки роботодавець не зробив працівникові відповідного письмового попередження і якщо працівник надалі незадовільно виконує свої обов'язки після закінчення розумного строку, встановленого для виправлення становища [7].

Також стабільність трудових правовідносин забезпечується тим, що власник або уповноважений ним орган може змінити умови трудового договору лише за наявності на те згоди працівника, а розірвати трудовий договір – тільки за наявності підстав, передбачених законом [10]. Зокрема, законодавчі акти про працю забороняють вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором (ст. 31 КЗпП); переведення працівника на іншу постійну роботу допускається тільки за його згодою (ст. 32 КЗпП). З ініціативи власника або уповноваженого ним органу розірвання трудового договору можливе тільки з підстав, передбачених ст. 40, 41 КЗпП. Будь-яке розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з підстав, не передбачених законом, є незаконним. При цьому обґрунтованість намагань власника або уповноваженого ним органу розірвати трудовий договір підлягає попередньому контролю з боку профспілкової організації, членом якої є працівник (ст. 43 КЗпП) [9].

Таким чином, питання принципів трудового права є важливим, адже вони спрямовані на побудову громадянського суспільства, верховенства права, демократії в країні. В умовах ринкових перетворень суспільні відносини у сфері праці наповнюються новим змістом, змінюється їхній характер, з'являються нові відносини, які не знайшли правового регулювання саме тому важливість принципів важко переоцінити. Законодавство про працю України

спрямоване на формування стабільних трудових відносин, а відповідно – й на створення стабільних трудових колективів, що формуються з кваліфікованих працівників, які мають досвід роботи саме на даному підприємстві, установі, організації.

Список використаних джерел:

1. Конституція України: зі змінами. – Х.: Право, 2016. – 68 с.
2. Чорна К. П. Принципи правового регулювання трудових відносин, які закріплені в проекті трудового кодексу України [Електронний ресурс] / Науковий вісник Херсонського державного університету, випуск 4, том 2, 2015 – Режим доступу: http://www.lj.kherson.ua/2015/pravo04/part_2/12.pdf
3. Паньков Д. А. Поняття та система принципів трудового права України [Електронний ресурс] / Актуальні проблеми держави і права, 2004 – Режим доступу: <http://www.apdp.in.ua/v22/150.pdf>
4. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці: міжнародний документ від 18.06.1998 р. [Електронний ресурс] / Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_260
5. Європейська соціальна хартія (переглянута): міжнародний документ від 03.05.1996 № ETS N 163 [Електронний ресурс] / Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994_062
6. Жернаков В. В. Принцип стабільності трудового договору і стабільності трудового правовідношення [Електронний ресурс] / В. В. Юрченко // Трудове право. – 2012. – Режим доступу: <http://westudents.com.ua/knigi/469-trudove-pravo-jernakov-vv.html>
7. Рекомендація щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця N 166: міжнародний документ від 22.06.1982 р. [Електронний ресурс] / Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_276
8. Конвенція МОП N 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року: міжнародний документ від 22.06.1982 р. [Електронний ресурс] / Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_005
9. Кодекс законів про працю України: Кодекс України від 10.12.1971 р. [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
10. Мельник К. Ю. Стабільність та змінюваність трудових правовідносин / К. Ю. Мельник // Право і Безпека. – 2010. – № 4. – С. 203-206. – Режим доступу: buv.gov.ua/UJRN/Pib_2010_4_46