

2. Інструкція про призначення та проведення судових експертиз та експертних досліджень, затверджена Наказом МЮ України № 53/5-98 із змінами та доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0705-98>.
3. А.А. Эйсман. Критерии и формы использования специальных познаний при криминалистическом исследовании в целях получения судебных доказательств. В сб. «Вопросы криминалистики», вып. 6-7. – М.: «Юридическая литература», 1962.
4. Е.И. Зуев. Сущность специальных познаний. Труды Всесоюзного НИИ МООП СССР, вып. 13. – М.: РИО МООП СССР, 1968.
5. Романов Н.С. Теоретические и доказательственные вопросы судебной автотехнической экспертизы. – К.: РИО МВД УССР, 1975 – 154 с.

УДК 349.2

Буда Т. Й.

к.е.н., доцент кафедри психології та соціальної роботи ЮФ ТНЕУ

ІНСТИТУЦІЙНІ УМОВИ ТА ПРАВОВЕ ПОЛЕ ДЛЯ РОЗВИТКУ НЕСТАНДАРТНИХ І ГНУЧКИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ

Процеси глобалізації та інформатизації суспільства призвели до суттєвих і радикальних змін і у сфері праці та зайнятості населення. Динамічна реструктуризація зайнятих, інтелектуалізація праці, підвищення освітнього та кваліфікаційного рівня робочої сили, розвиток самозайнятості нового типу, створення нових видів праці та оновлення цілих сфер професій і компетенцій, посилення гнучкості на ринку праці, зростання зайнятості у сфері середнього та малого бізнесу – характерні ознаки нового типу зайнятості, адекватного економіці ХХІ сторіччя.

Кількісне і якісне зростання нетипових форм праці розпочалося в Західній Європі та Сполучених Штатах Америки в 70–х роках минулого століття, але нормативно-правове визнання існування нестандартних трудових відносин відбулось в нормативних актах Міжнародної організації праці лише в кінці 1990-х на початку 2000-х років (приміром, Конвенція № 181 «Про приватні агентства зайнятості»). У 1995 році Міжнародна організація праці запропонувала зняти бар'єри, що перешкоджають розвитку нестандартних форм зайнятості, а багато розвинутих країн вжили заходів щодо стимулювання і поширення цих форм [5]. У 2008 році було прийнято також Директиву ЄС про працю в агентствах тимчасової зайнятості № 2008/104/ЄС [3].

Поширення нестандартної зайнятості є характерним для усіх країн світу. Тут проявляється глобальна тенденція, що має глибокі соціальні, економічні, політичні та технологічні корені. Поява та подальше широке впровадження в Україні нестандартних та гнучких форм зайнятості також обумовлені об'єктивними соціально-економічними причинами (кризовий стан економіки, посилення зовнішньої заборгованості, низька конкурентоспроможність товарів на міжнародних ринках, недостатність інвестиційних ресурсів,

глибока криза соціально-трудова відносин, низькі стимули до праці, недосконалість податкової системи, корупція тощо). У вітчизняній економіці в процесі взаємодії соціально значущих ринків у сфері освіти та зайнятості домінують нестандартні та неформальні відносини, котрі сприяють нераціональному використанню інтелектуального потенціалу нації, що потребує як інституціоналізації економічних інтересів суб'єктів ринків, так і формування маркетингового механізму взаємодії на основі посилення соціальної відповідальності держави, бізнесу та ВНЗ. Такий механізм уможливорює гармонізацію інтересів суб'єктів даних ринків і максимально задовольняє соціально-економічні потреби суспільства в освіті та компетентних професіоналах, оскільки функціональне призначення механізму спрямоване на узгодження економічних та соціальних інтересів, взаємну адаптацію суб'єктів даних ринків. Нестандартні форми зайнятості дозволяють суспільству на макроекономічному рівні зменшити гостроту незайнятості через надання можливості, у тому числі й найбільш уразливим на ринку праці категоріям населення, отримувати дохід, підтримувати рівень своєї кваліфікації та працездатності, а підприємству на мікрорівні – маніпулювати обсягом робочої сили, не створюючи при цьому соціальної напруги через звільнення працівників внаслідок зміни потреб виробництва[2]. .

На сьогодні найбільш швидко розвиваються нестандартні гнучкі графіки робочого часу, дистанційна зайнятість, тимчасова робота, позикова праця: лізинг персоналу, аутсорсинг, аутстафінг тощо, що передбачає використання політичних, законодавчих, нормативних інструментів у механізмі соціально-трудова відносин зайнятості.

У системі сучасних трансформаційних процесів на ринку праці особливе місце належить такій нестандартній формі зайнятості як нерегламентована, яка здебільшого здійснюється без укладання трудових угод. Об'єктивною передумовою виникнення нерегламентованої зайнятості є розвиток «тіньової економіки», глибока криза соціально-трудова відносин, низькі стимули до праці, недосконалість податкової системи. Переважна частина працюючих у неформальному секторі економіки України – це особи віком від 15 до 25 років (30,4%), а також особи віком 60-70 років (65,7%). Основним видом економічної діяльності неформального сектору економіки в Україні є сільськогосподарське виробництво (65,2% зайнятих у цьому секторі) [7, с.80]. Тобто, неформальний сектор економіки є переважаючим місцем прикладання праці майже для кожної другої особи з числа сільських жителів, оскільки у міських поселеннях ця зайнятість не набула суттєвого поширення завдяки більш сприятливій кон'юктурі ринку праці. За оцінкою вітчизняних вчених, заробітна плата зайнятих нерегламентованою зайнятістю громадян у декілька разів менша за вартість робочої сили. Окрім того, в багатьох випадках дана категорія працівників майже позбавлена соціального захисту. І навпаки, в деяких випадках нерегламентованої зайнятості отримують високі доходи, які в декілька разів перевищують заробітну плату зайнятих в офіційному секторі економіки [1, с. 41].

Нестандартні форми зайнятості та гнучкі графіки роботи пропонують суттєві вигоди для громадян, зокрема дають можливість поєднувати роботу по найму з виконанням сімейних обов'язків, участю у суспільному житті, підтримкою здоров'я. Особливо вони є вигідними для соціально уразливих верств населення. Такі форми зайнятості можна вважати формами адаптації

до нестабільності економіки. Однак їх об'єднує одна важлива спільна риса – неформальний або ж напів формальний характер, що спричиняє в свою чергу низку соціальних ризиків з позицій таких ключових аспектів, як гарантії стабільності зайнятості, захищеність трудового доходу, безпека умов праці, можливості професійного просування та самореалізації. Безсумнівно поширення нестійкої зайнятості являє певну загрозу для працівників, для сторін соціального діалогу (профспілок, роботодавців, держави) й суспільства загалом. Мінімізація соціальних ризиків постає однією з актуальних задач сучасної державної політики зайнятості в аспекті розширення можливостей вибору виду і форми зайнятості, правового та соціального захисту для розвитку нестандартних форм прикладання праці та забезпечення умов самореалізації на ринку праці для кожного громадянина. У ст. 15 Закону України «Про зайнятість населення» наголошується, що одним із принципів державного регулювання зайнятості є відповідальність держави за формування та реалізацію політики у сфері зайнятості населення[4], а «Програма сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року» проголошує своєю метою розширення можливостей реалізації права громадян на гідну працю та підвищення їхніх доходів [6]. Досягнення зазначених цілей цілком пов'язане з пошуком шляхів досягнення оптимального балансу між ринковим механізмом і державним регулюванням зайнятості населення, між стандартними та нестандартними формами зайнятості. Такому сполученню цілком відповідає розроблений Європейським Союзом підхід до розробки політики на ринку праці на основі комбінації гнучкості й захищеності (концепція «флексік'юриті»), що дозволяє забезпечити збалансованість інтересів держави, підприємств і працівників безпосередньо.

Існуюче законодавство про працю регламентує працю на умовах строкових трудових договорів або неповного робочого часу, працю за цивільно-правовими договорами тощо. Однак сьогодні виникають нові форми нестандартної праці, не регламентовані трудовим законодавством, серед яких варто відзначити дистанційну зайнятість (телероботу), запозичену працю тощо. У силу своєї розповсюдженості та популярності серед населення, а також позитивного пом'якшуючого впливу на регіональні ринки праці, нестандартна зайнятість потребує державного законодавчого врегулювання (ратифікації міжнародних конвенцій, прийняття трудового кодексу, внесення змін і доповнень у законодавчі акти) і державної регіональної підтримки.

Складовими інституційного середовища, що створюють правове поле та забезпечують використання нестандартної зайнятості виступають органи соціального партнерства: Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України, зокрема Міністерство соціальної політики України, Федерація роботодавців, Федерація професійних спілок, недержавні агенства з працевлаштування, Державна служба зайнятості та її територіальні підрозділи, центри організації професійного навчання незайнятого населення та центри професійної орієнтації населення, Державна інспекція України з питань праці, тощо. Саме державні інститути, в тому числі Державна служба зайнятості, забов'язані передбачати, прогнозувати, контролювати соціальні ризики на ринку праці, вживати заходів щодо їхнього зниження, усунення. Безперечно, поширення нестійкої зайнятості являє певну загрозу для працівників України та ставить серйозні проблеми перед усім суспільством. Це вимагає інтегрованих дій органів усіх гілок влади, професійних спілок,

об'єднань роботодавців, різних неурядових громадських організацій та ініціативних груп населення.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Богиня Д.П. Регулювання соціально-трудова відносин на ринку праці в умовах міжнародної інтеграції.// Вісник соціально-економічних досліджень (збірник наукових праць). – 2008. – Вип. 32. Одеса: ОДЕУ. – с. 39 – 47.
2. Буда Т.Й. Гнучкі і нестандартні форми зайнятості: соціальні вигоди та ризики.// Сталий розвиток економіки. Науково-виробничий журнал . – Хмельницький, СМП «Тайп», 2016. – № 2.– С.149-158
3. Восьмое региональное совещание. Доклад Генерального директора МБТ: Обеспечение достойного труда в Европе и Центральной Азии. - Т. 1. - Ч.1. - МБТ, Женева, 2009. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.refworld.org.ru/pdfid/54d0cd9e4.pdf>.
4. Закон України «Про зайнятість населення»: станом на 1 січня 2013 р. [Електронний ресурс]/ – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
5. Іванова Л.В., Никифорова В.Г. Застосування нестандартних форм зайнятості на сучасному ринку праці.[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/2283/1/>
6. Програма сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1008-2012-п/print1331403489022463#n12>
7. Ринок праці України у 2011 р. Аналітично-статистичний збірник / ДЦЗ Міністерства соціальної політики України, 2012. – с.80.

Вербіцька М. В.,

к.ю. н., доцент кафедри
конституційного, адміністративного та
фінансового права ЮФ ТНЕУ

Росоляк О. Б.

к.ю. н., доцент кафедри
конституційного, адміністративного та фінансового права ЮФ ТНЕУ

ДЕЯКІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ ДИТИНОЮ СВОБОДИ СВІТОГЛЯДУ І ВІРОСПОВІДАННЯ В УКРАЇНІ

Останнім часом в системі освіти України актуалізується питання доцільності викладання чи, навпаки, відокремлення предмету «Християнської етики» від навчальної програми в загальноосвітній школі. Таким чином, 24 травня 2016 року юристка Т. Семусь створила петицію «Про відокремлення освіти від релігії (щодо дотримання у закладах освіти вимог ст.ст. 15, 23, 35 Конституції України, ст. 6 Закону України «Про освіту» та ст. 6 Закону України «Про дошкільну освіту»», основною метою якої була відміна християнської етики як обов'язкового предмету в школах Тернополя.