

мовлюється відсутністю у правоохоронних органів достатнього досвіду боротьби з цим явищем, недостатністю необхідних сил і засобів держави для цієї боротьби, а також значною недосконалістю кримінального законодавства у даній сфері [4, с. 20].

І хоча за кілька останніх років у нашій державі все ж сталося багато зрушень у цій галузі (термін охорони авторських прав подовжено з 50 до 70 років після смерті або посмертної реабілітації автора, значно розширено список творів, що охороняються законом, статті про відповідальність за збитки, заподіяні авторському праву, є не лише у цивільному та адміністративному праві, але й у кримінальному) не можна забувати, що міра охорони авторського права і суміжних прав є одним із показників до взаємовигідного сучасного співробітництва між європейськими державами.

Література

1. Вашук Я.П. Сторінка історії авторського права: [Електр. ресурси] / Я.П. Вашук. – Режим доступу: <http://patent.km.ua/ukr/articles/i164>
2. Лебідь С. Аналіз криміногенної ситуації на ринку об'єктів інтелектуальної власності // Інтелект. власність. – 2004. – № 4. – С. 45 – 46.
3. Новіков І. Історія авторського права: [Електр. ресурси] / І. Новіков. – Режим доступу: <http://nooguardia.com/intvlas/avtpravo/infkor/>
4. Погребна О. Електронні ресурси Національної парламентської бібліотеки України в інформаційному супроводі процесу політичних реформ у державі / Погребна О. // Бібл. планета. – 2006. – №4. – С. 20 – 25.

Кравченко О.В., Оніщук І.О.

(наук. кер. – ст. викл. Штепа О.О.)

*студентки V курсу факультету філології та журналістики
Полтавського національного педагогічного
університету ім. В.Г.Короленка*

ПРАВО СТУДЕНТІВ НА ПРАЦЮ У ВІЛЬНИЙ ВІД НАВЧАННЯ ЧАС: ПОНЯТТЯ ТА НОРМАТИВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ

Вибір пріоритету між офісним столом та університетською лавою часто згубно впливає саме на останню. З іншого боку, саме ґрунтовні фахові знання можуть відкрити перед студентом двері до омріяної кімнати роботодавця. Як знайти ідеальний баланс між навчанням та роботою звичайному студенту стаціонару, який хоче не просто висідіти на двох стільцях одночасно, а й винести максимум досвіду з університетських аудиторій та робочого місця?

Проблема працевлаштування студентства завжди була і буде актуальною, так у науковій літературі праця молоді була предметом аналізу Ю. Пожарова, Г. Щотової, Г. Гончарової, М. Александрова, Б. Бегичева, Л.

Гінцбурга, О. Голованової, Д. Карпенка, Є. Монастирського, Ю. Орловського, О. Процевського та інших науковців.

Питання права студентства на працю висвітлено і в нормативно-правових документах. Так, відповідно до норм Конституції України усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах (стаття 21 Конституції). Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується (стаття 43 Конституції України).

Основним нормативним документом, що регулює правовідносини у галузі трудового права, є Кодекс законів про працю України. Відповідно до норм статті 2 КЗпП Україна забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин [1, с. 3].

Враховуючи вище зазначені положення, вважаємо, що студенти ВНЗ мають рівні з усіма громадянами України права на працю. А чинне законодавство не встановлює жодних обмежень щодо їх працевлаштування.

Актуальним питанням сучасного правознавства є також розрізнення форм праці студента ВНЗ. Так, відповідно до законодавства України студент має декілька можливостей для здійснення своєї трудової діяльності, а саме:

Робота за вільним графіком;

Отримання індивідуального графіку відвідування;

Робота з позмінним графіком;

Часткова зайнятість;

Віддалена робота або фріланс;

Тимчасова сезонна робота;

Перехід на заочну форму навчання.

Останні два пункти у цьому списку не належать до обраної теми дослідження, бо не передбачають одночасне навчання та працю, хоча тимчасова сезонна робота може стати постійною, якщо у цьому зацікавлені студент та роботодавець.

Робота з вільним графіком та отримання індивідуального графіку відвідування – ці варіанти найкращі, але поруч з такими формами працевлаштування чи навчання виникає ряд проблем. Важко знайти роботодавця, що узгодить офіційний графік роботи зі студентським, проблеми можуть виникнути і з адміністрацією університету та успішністю студента.

Найвдалішими формами роботи для студентства є:

- робота з позмінним графіком, але цю роботу слід узгоджувати із навчанням в університеті;

- часткова зайнятість, що передбачає виконання певного обсягу роботи, але при цьому, присутність на робочому місці необхідна лише декілька годин на добу, відповідно і зарплата буде частковою;

- віддалена робота або фріланс, не передбачає офіційного працевлаштування, але студент має можливість працювати у вільний від навчання час.

У межах досліджуваної проблеми доцільно звернути увагу на питання основної роботи чи роботи за сумісництвом. Законодавство про працю не дає чіткого визначення, що таке основна робота, натомість у пункті 1.1 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства праці, Міністерства юстиції та Міністерства соціального захисту України від 29.07.1993 р. № 58 встановлено, що трудові книжки ведуться лише за місцем основної роботи [4]. Отже, студент стаціонарному у вільний від навчання час може мати місце основної роботи, де буде вестися його трудова книжка. Якщо працівник не має іншої роботи, ніж та, куди він влаштовується, то його потрібно приймати, як на основну роботу. Це стосується і студента денної форми навчання. Також зазначимо, що відповідно до Постанови Верховного Суду України від 24.12.1999 р. № 13 «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» передбачено, що робота за трудовим договором осіб, які поєднують її із денною формою навчання, не є сумісництвом. Відповідальність за порушення порядку прийняття на роботу покладається на власника або уповноваженого ним органу підприємства, установи, організації, що бере працівника на роботу [5].

Питанням, що завжди хвилює студентську молодь є встановлення режиму робочого часу працівника-студента. Норми робочого часу в даному випадку залежатимуть від того в який час працюватиме людина. Якщо студент зможе працювати вечорами, кілька годин упродовж дня або кілька днів впродовж тижня (тобто у вільний від навчання час), тоді з ним укладатиметься звичайний трудовий договір з режимом роботи неповного робочого дня або неповного робочого тижня. Згідно зі статтею 56 КЗпП робота на умовах неповного робочого дня або неповного робочого тижня не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників [1, с. 37].

Якщо студент працевлаштовується на роботу на період канікул, тоді, скоріш за все, термін його роботи обмежуватиметься якимось конкретним календарним періодом, а тому з таким працівником оформлятиметься строковий трудовий договір.

Невід'мною умовою будь-якої праці є, звісно, зарплатня. У політико-правовій літературі щодо оплати робочих днів студентам, що навчаються і працюють зазначено наступне. Якщо працівник-студент працює в режимі неповного робочого часу (на що є відповідний наказ по підприємству), то згідно зі статтею 56 КЗпП оплачуватися його праця повинна пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку [1, с. 37].

Проте якщо особа, яка поєднує роботу зі стаціонарною формою навчання, відпрацьовує на підприємстві повну місячну норму робочого часу або виконує повну місячну норму виробітку (як-от, у випадку роботи повного

робочого дня (тижня) за строковим трудовим договором), тоді згідно зі статтею 3 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108 місячна нарахована заробітна плата такого працівника не може бути нижчою від законодавчо встановленого рівня мінімальної заробітної плати [6].

Отже, аналізуючи заявлену проблему, ми окреслили законодавче регулювання питання права студентів на працю у вільний від навчання час. А саме, звернули увагу на найважливіші форми роботи для студентства, охарактеризували проблему основної роботи та роботи за сумісництвом та визначили нормативне регулювання робочого часу та зарплатні студентів.

Література:

1. Кодекс законів про працю України . – Х.: ТОВ «Одіссей», 2013. – 136 с.
2. Закон України «Про вищу освіту» / Вісник Верховної Ради України. – 2002. - № 10. – С. 80-95.
3. Закон України «Про Державний реєстр фізичних осіб – платників податків та інших обов’язкових платежів» // Вісник Верховної Ради України. – 1994. - № 32. – С. 1-7.
4. Наказ Міністерства праці, Міністерства юстиції та Міністерства соціального захисту України від 29.07.1993 р. № 58: [Електр. ресурси]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93>.
5. Постанова Верховного Суду України від 24.12.1999 р. № 13: [Електр. ресурси]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0013700-99>.
6. Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року №108/95-ВР: [Електр. ресурси]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.

Панасенко Є.О.

(наук. кер. – ст. викл. Штепа О.О.)

*студент V курсу факультету філології та журналістики
Полтавського національного педагогічного
університету ім. В.Г.Короленка*

ПРАВО НА ТАЄМНИЦЮ ЛИСТУВАННЯ, ТЕЛЕФОННИХ РОЗМОВ, ТЕЛЕГРАФНОЇ ТА ІНШОЇ КОРЕСПОНДЕНЦІЇ В УКРАЇНІ: ПОНЯТТЯ ТА ПРАВОВИЙ МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

В сучасному світі людині важливо знати свої права, свободи та обов’язки, тому що дані поняття складають основу людського життя в суспільстві, державі, та відношення між іншими громадянами. Як зазначав К.Слюсар, гарантія прав і свобод людини і громадянина має розглядатися крізь призму політики держави, спрямованої на створення умов для всебічного розвитку людини, забезпечення її прав і свобод [5, с. 35].