

ШИФР: «Франчайзинг студентству»

КОНКУРСНА НАУКОВА РОБОТА

на тему:

«ФРАНЧАЙЗИНГ В ДОПОМОГУ СТУДЕНТСЬКОМУ ПІДРОБІТКУ»

ЗМІСТ

	С.
ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ПОТОЧНИЙ СТАН МОЖЛИВОСТЕЙ СТУДЕНТСЬКОГО ПІДРОБІТКУ В УКРАЇНІ.....	4
1.1. Правові основи щодо оформлення на тимчасову оплачувану роботу у позанавчальний час для студентства.....	4
1.2. Правові аспекти тимчасового працевлаштування для студентської молоді в Україні.....	15
1.3. Перелік можливих видів тимчасової оплачуваної роботи для студентів поза межами їх навчального закладу.....	18
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ УМОВ ПІДРОБІТКУ ДЛЯ СТУДЕНТСТВА І МОЛОДІ.....	21
2.1. Приклади організації студентського підробітку у країнах Євросоюзу.....	21
2.2. Франчайзинг та його основні характеристики.....	24
2.3. Застосування механізму франчайзингу на користь студентській трудовій діяльності у позанавчальний час.....	26
ВИСНОВКИ.....	29
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	31

ВСТУП

Пропонується дослідження з метою пошуку відповіді на такі питання: де і як може український студент денної форми навчання чи то певного ВНЗ, чи то коледжу, чи то технікуму у вільний від навчання час покращити своє фінансове становище? Тобто, де і як студент в Україні може у випадковій та у заздальгідь незапланованій, вільній від навчання проміжці свого життєвого часу швидко виконувати певні види роботи та отримати за це офіційно чи одноразову чи то за певний короткий проміжок своєї трудової тимчасової діяльності грошову оплату? Чи існує офіційна, цілком легальна можливість разового або короткострокового студентського підробітку як в межах статутних компетенцій власного ВНЗ чи коледжу, а також, і поза їх межами? Дослідимо цей бік діяльності навчальних закладів із законодавчо-правової точки зору. Розглянемо чинне правове підґрунтя в Україні та можливі легальні напрямки щодо забезпечення трудових прав студентів, які бажають та можуть поєднувати навчання та роботу. В результаті запропонуємо механізм організації тимчасового студентського підробітку під патронатом навчального закладу.

Конституція України статтею 43 гарантує всім громадянам право на працю. Отже, якщо всім, то й певно ж, в тому числі і молоді, яка навчається, також гарантується таке право. Дослідимо цю тезу, а саме тезу, – що студентська молодь має право на працю у вільний від навчання час.

У статті 43 Конституції України наголошується: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності ...». Також, далі в цій статті говориться: «Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом... Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом» [1].

РОЗДІЛ 1. ПОТОЧНИЙ СТАН МОЖЛИВОСТЕЙ СТУДЕНТСЬКОГО ПІДРОБІТКУ В УКРАЇНІ

1.1. Правові основи щодо оформлення на тимчасову оплачувану роботу у позанавчальний час для студентства

Із статті 43 Конституції України випливає, що кожен громадянин України, а отже тому й кожен студент, якщо він громадянин України, має право на працю й у період його навчання. Але в цій статті прямо не оговорено, як може студент українського вишу або коледжу, технікуму тощо, скористатися таким правом? Тобто, чи існує законодавчий механізм перетворення права на працю для студентської молоді у фактичну дійсність для конкретної молодої людини?

У Кодексі законів про працю України (КЗпПУ) [2] у главі XIV «Пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням», йде мова про правові норми (пільги) щодо осіб, які поєднують працю з навчанням. Зокрема, у статті 202 «Створення необхідних умов для поєднання роботи з навчанням» говориться наступне: «Працівникам, які ... навчаються в навчальних закладах без відриву від виробництва, власник або уповноважений ним орган повинен створювати необхідні умови для поєднання роботи з навчанням». У статті 215 «Пільги працівникам, які навчаються у вищих навчальних закладах» зазначається: «Працівникам, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, надаються додаткові відпустки у зв'язку з навчанням, а також інші пільги, передбачені законодавством». У зв'язку з навчанням у вищих навчальних закладах статтею 216 КЗпПУ передбачається додаткова відпустка, а саме: *«Працівникам, які успішно навчаються без відриву від виробництва у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання (курсивом виділено нами), надаються додаткові оплачувані відпустки»* ... і далі, – про тривалість таких відпусток: від

10-ти до 40-ка робочих днів. Цитується нами стаття 216 з метою, щоб звернути увагу на виділену нами курсивом частину тексту, а саме: *«Працівникам, які успішно навчаються без відриву від виробництва у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання (курсивом виділено нами), ...»*. Отже, з виділеної частини видно, що мова йде про студентів, які вже працюють та поєднують свою офіційно оформлену працю із заочною або вечірньою формами навчання. Це випадок, коли поєднується робота із навчанням. А нашою метою дослідження є випадок, коли молода людина-студент навпаки, хоче поєднувати своє навчання з роботою. Тобто, розглядається ситуація, коли студент-заочник чи студент-вечірник мають за основний вид діяльності свою трудову занятість, а їх навчання відбувається у, так би мовити, «позатрудовий» час. А студент денної форми навчання, навпаки, має основним видом своєї діяльності процес навчання у коледжі чи у вищому навчальному закладі, а його праця з метою отримання доходу є для нього не основним видом діяльності, а таким видом діяльності, що може відбуватися виключно у його позанавчальний час. Іншими словами, наше дослідження розглядає можливості праці для студентів денної (стаціонарної) форми навчання у вільний від їхнього навчання час – у позанавчальний час. Наше дослідження про можливості працевлаштування та отримання плати за виконану роботу для студентів денної форми навчання. Проте, у главі XIV КЗпПУ [2] йде мова виключно про категорії студентів заочників та про студентів вечірників. Далі, у статті 217 [2] захищаються права студентів щодо збереження заробітної плати на час додаткових відпусток у зв'язку з їхнім навчанням: «На час додаткових відпусток у зв'язку з навчанням ... за працівниками за основним місцем роботи зберігається середня заробітна плата». Також, – «Власник або уповноважений ним орган оплачує працівникам, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, проїзд до місця знаходження навчального закладу і назад один раз на рік на настановні заняття, для виконання лабораторних робіт і складання заліків та іспитів – у розмірі 50

відсотків вартості проїзду. У такому ж розмірі провадиться оплата проїзду для підготовки і захисту дипломного проекту (роботи) або складання державних іспитів» – зазначено у статті 218 КЗпПУ [2].

Як видно із положень КЗпПУ [2], поєднання праці із навчанням для студентів заочної (в тому числі й дистанційної) та вечірньої форм навчання має розгорнутий перелік правових норм, що надають можливості поєднувати студентам працю з їхнім навчанням. А от конкретних законодавчих норм щодо студентів денної форми навчання з метою застосування ними конституційного права працювати у позанавчальний час в Кодексі законів про працю України [2] нами не знайдено. Звісно, в КЗпПУ існують загальні норми та вимоги щодо праці молоді, наприклад глава XIII «Праця молоді», де йде мова про права та обмеження щодо праці неповнолітніх у трудових правовідносинах. Але окремо про законодавче нормування щодо трудових відносин між роботодавцями та студентами денної (стаціонарної) форми навчання, подібно до того, як регламентуються трудові відносини для студентів заочників та вечірників, в КЗпПУ не виділяється.

На нашу думку, потребує юридичного доопрацювання стан, коли студент денної форми навчання згідно Конституції України має право працювати, але конкретного механізму поєднання студентом денного навчання з його можливою тимчасовою та короткочасною оплачуваною працею, або одноразовою та оплачуваною працею у КЗпП України конкретними статтями та нормами не регламентується. Звісно, це виключно юридичний напрямок доопрацювання цієї проблеми і цим напрямком, на наш погляд, обов'язково будуть займатися професіонали-юристи.

У нашій науковій студентській роботі ми запропонуємо наше бачення розв'язання цієї проблеми (підрозділ 2.3.) і запропонований нами варіант буде у напрямку не юридичного, ми в юриспруденції не фахівці, а у напрямку його підприємницького розв'язання.

Починаємо дослідження з ознайомлення із Законом України «Про вищу освіту» [3]. У статті 62 говориться про права осіб, які навчаються у закладах вищої освіти, а саме: «Особи, які навчаються у закладах вищої освіти, мають право на: 1) вибір форми навчання під час вступу до закладу вищої освіти; 2) ... 3) трудову діяльність у позанавчальний час;» [3]. Отже, якщо студент здійснив «вибір форми навчання під час вступу до закладу вищої освіти» на користь денної форми навчання, скориставшись нормою підпункту 1), то студент має право на «трудова діяльність у позанавчальний час», про що й говорить підпункт 3), бо підпункти 1) та 3) застосовуються паралельно, застосовуються одночасно, застосовуються так, що при застосуванні не виключають один одного. Таким чином, особи, які навчаються в українських вищих навчальних закладах різних рівнів за денною формою навчання, мають право на трудову діяльність у позанавчальний час. Отже, будь-який студент денної форми навчання (чи то бюджетник, чи то платний контрактник) може офіційно влаштуватися на роботу у позанавчальний час. Повна або часткова трудова зайнятість студента залежить від вільного часу студента, що диктується умовами його навчального графіку та його здібностями.

У провідних вищих України норми 62 статті Закону України «Про вищу освіту» внесені у Статути ВНЗ. Наприклад, у підпункті 7.9. Статуту Київського національного університету імені Тараса Шевченка читаємо: «Особи, які навчаються в Університеті, мають право на: ... трудову діяльність у позанавчальний час» [4]. Таку ж норму внесли у свої Статути Державний вищий навчальний заклад «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», п.п. 7.19.1. [5], Національний аерокосмічний університет ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут», п.п. 8.2.1. [6] і знайдемо таку норму в Статутах багатьох інших вишів України. У випадку, коли така норма не внесена в Статут ВНЗ безпосередньо, то згідно діючих вимог у всіх Статутах ВНЗ та Статутах коледжів (технікумів) завжди записане положення з формулюванням, що загалом констатує загальну та

обов'язкову для всіх навчальних закладів законодавчо-правову норму, а саме, що навчальний заклад працює в межах діючого законодавства України. Яскравий приклад: – «1.3. Діяльність Університету базується на Конституції України та законодавчих актах України, що регулюють правовідносини у сфері освіти та науки, інших нормативно-правових актах України та цьому Статуті» [4]. Ще один не менш яскравий приклад: «1.1.1. Статут ... розроблено згідно з Конституцією України, законами України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність» та іншими нормативно-правовими актами, міжнародними договорами України, укладеними в установленому законом порядку» [6]. Отже, у випадках, коли в Статутах окремих навчальних закладів відсутній запис норми, що особи, які навчаються в університеті (коледжі, технікумі), мають право на трудову діяльність у позанавчальний час, то це не обмежує студентство у його праві працювати у позанавчальний час або у своєму навчальному закладі, або поза його межами.

Наступне, на що необхідно, на наш погляд, звернути увагу, так це, назвемо так, – звернути увагу на місце працевлаштування студента, а це може бути як юридична так і фізична особа. Тобто, з'ясуємо, де може працювати студент денної форми навчання. Цей напрям вже нами досліджувався [7]. Місця працевлаштування студента стаціонару можемо поділити на два блоки. **Перший блок** – трудова діяльність у службах та у підрозділах навчального закладу, в якому навчається студент денної форми навчання. **Другий блок** (див. підрозділ 1.3.) – робота поза межами навчального закладу, в якому студент навчається. Розглянемо ці блоки детальніше.

Перший блок. Кожний навчальний заклад, як самостійна юридична особа, має власний, окремий, в межах чинного законодавства встановлений і трудовим колективом затверджений Статут, в якому конкретно зазначені *види діяльності* такого *навчального закладу*. Зазначені у Статуті види діяльності виконує трудовий колектив навчального закладу. До складу трудового колективу навчального закладу студенти, що навчаються у цьому закладі, не

відносяться, бо студенти у навчальному закладі не працюють, студенти в навчальному закладі навчаються. Студент має право, разом із навчанням у своєму навчальному закладі, також і працювати в ньому. В цьому блоці може йти мова про види робіт, що може запропонувати навчальний заклад студенту денної форми навчання із переліку робіт, що вказані тільки у Статуті навчального закладу. Цілком зрозуміло, що далеко не всі види діяльності, що перелічені у Статуті навчального закладу, мають право виконувати, або можуть виконувати студенти цього закладу. Студент денної форми навчання може виконувати лише окремі, певні види робіт, що входять до напрямків статутної діяльності навчального закладу.

Розглянемо *перелік напрямів діяльності*, наприклад, переліки напрямків діяльності окремих ВНЗ в Україні [4; 5, с. 5-6; 6; 8, с. 3], та проаналізуємо можливість залучення до їх виконання студентів денної форми навчання з цих же самих вишів.

Перший і основний *напрямок діяльності* будь-якого навчального закладу – провадження освітньої діяльності. Освітню діяльність мають право проводити фахівці відповідної кваліфікації, а студенти такої кваліфікації ще не мають. Але, студент може бути оформленим на роботу, що відноситься до напрямку освітньої діяльності, у якості допоміжного персоналу (лаборант, наладчик, асистент тощо), що виконує роботи з підготовки обладнання до проведення чи під час проведення окремих практичних чи лабораторних занять. Така можливість теоретично існує, але практично побачити на такій посаді студента денної форми навчання – є поодинокими випадками. Це тому, що така штатна посада є рідкістю, бо будь-якому викладачу доручається виконувати такі роботи в межах його посадових обов'язків.

Другий і також основний для ВНЗ *напрямок діяльності* – проведення наукових досліджень. У порівнянні з іншими напрямками цей напрямок надає найбільше можливостей щодо тимчасового студентського підробітку. Участь студентства у науково-дослідних роботах досить поширена у вищих

навчальних закладах України. Саме напрямок залучення студентів до проведення НДР складає більшу частину із складу загальної кількості студентів, що тимчасово працюють та отримують за це оплату у своєму ВНЗ у позанавчальний час. Наприклад, ДВНЗ «КНЕУ ім. В. Гетьмана» публікує таку статистику, табл. 1.

Таблиця 1.

Відомості про науково-дослідну роботу студентів ДВНЗ

«Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»*

Роки	Кількість студентів, які беруть участь у наукових дослідженнях, та відсоток від загальної кількості студентів
2016	2223 (26,2 %)
2017	3908 (46,5 %)
2018	2841 (32,23 %)
2019	5683 (59,53 %)

* Взято з [9, с. 34-35]

Інформація про грошові надходження будь-якої фізичної особи є конфіденційною і тому у публічний доступ не попадає. Отже, проаналізуємо надану у табл. 1 інформацію під кутом зору: скільки студентів із кількості тих, що беруть участь у наукових дослідженнях, отримують за свою науково-дослідницьку діяльність заробітну плату чи грошову винагороду.

До загальної кількості студентів, які беруть участь у наукових дослідженнях, наприклад, щодо кількості студентів, що зазначені у табл. 1, включаються студенти, що: беруть участь у предметних олімпіадах; беруть участь у конкурсах як всередині ВНЗ так і у всеукраїнських або міжнародних конкурсах науково-дослідних, дипломних і магістерських робіт; беруть участь в наукових і творчих гуртках та в студентських науково-дослідних лабораторіях, що створені вищим навчальним закладом; беруть участь у формі публікацій тез та виступів на всеукраїнських та міжнародних конференціях; беруть участь у публікаціях статей у фахових та інших виданнях як України так і інших країн; беруть участь у написанні колективних наукових монографій; беруть участь у роботі студентських конструкторських, проектних, технологічних, науково-

інформаційних, технічного перекладу, економічних і інших формуваннях; беруть участь у виконанні держбюджетної та госпдоговірної наукової тематики в наукових підрозділах університету, в роботах, які виконуються на контрактній основі, та в роботах передбачених індивідуальними планами науково-педагогічних працівників, які виконуються на кафедрах і в наукових підрозділах університету; виконують індивідуальну роботу або роботу у складі творчих колективів при виконанні наукових досліджень в рамках вітчизняних або міжнародних проектів, грантів тощо.

Із наведеного вище переліку лише два останні напрямки можуть бути віднесені до таких, участь студентів в яких може оплачуватися.

Всі інші, перші за переліком сім напрямків, несуть в собі заохочувальну та призову направленість, і лише іноді, за рішенням керівництва при наявності «вільних» грошей у відповідних фондах навчального закладу, можуть мати преміально-грошову відзнаку. Наприклад, всі студенти, що беруть участь у науково-дослідній роботі відзначаються дипломами, грамотами, сертифікатами участі та мають додатковий бал, який враховується при нарахуванні стипендії та під час вступу до магістратури. Переможці конкурсів та олімпіад нагороджуються дипломами та грошовою премією [10]. Інший приклад. «На основі встановлених показників будується рейтинг студентів за успіхами у НДР. Успіхи досягнень студентів у модулі «Наукова робота» враховуються перш за все при вступі у магістратуру й аспірантуру, направленні на престижне місце роботи (у вищі навчальні заклади, органи влади і престижні державні установи тощо). Форми стимулювання НДР: грамоти, іменні стипендії, гранти, наукові відрядження, магістратура, аспірантура» [11, с. 2].

Заохочувальні заходи щодо участі студентів у науково-дослідній роботі нами не критикуються, не засуджуються і не заперечуються. Навпаки, ми прихильники впровадження та поширення таких заходів. Але нагадуємо, що наше дослідження вимагає від нас визначитись із кількістю студентського «штату», який виконує НДР та отримує за свою працю грошову оплату.

Пошук відповіді на таке питання може бути експертним на підставі обмеженої бази даних. Наприклад у Одеській державній академії технічного регулювання та якості «Близько 200 студентів, що складає 23% загальної кількості студентів денної форми навчання, беруть участь у розробці науково-дослідних проектів та в різних формах наукової роботи» [10]. Можливо, що мова йде про всіх 200 студентів, що офіційно отримували грошову винагороду за свою наукову діяльність, а, можливо, із 200 студентів лише певна частина брала участь у розробці науково-дослідних проектів і лише та частина отримувала оплату. На наш погляд, не всі із 200 студентів отримували оплату, бо кінець наведеної цитати говорить про участь частини із цих 200 студентів не «у розробці науково-дослідних проектів», а у інших «...різних формах наукової роботи». А різні форми наукової роботи, крім держбюджетної та госпдоговірної наукової тематики та крім досліджень в рамках вітчизняних або міжнародних проектів, грантів, як це показано у тексті вище, несуть в собі для студентів денної форми навчання не грошову, а заохочувальну та призову направленість.

Щоб мати хоча б приблизну уяву про кількісний порядок студентів, що виконують НДР за оплату, звернемось до даних із наукових звітів КПІ ім. Ігоря Сікорського – одного з найбільших навчальних закладів, не тільки в Україні, а й у Європі. У Національному технічному університеті України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» (скорочено – КПІ ім. Ігоря Сікорського) навчається майже 25 тисяч студентів [12] (у т. ч. за денною формою – 19 955 студентів [13]). В університеті працюють 18 факультетів, 9 навчально-наукових інститутів, декілька науково-дослідних інститутів і наукових центрів [12]. Тобто, КПІ ім. Ігоря Сікорського має одну із найпотужніших науково-дослідних баз та відповідний потенціал науковців, що дає підстави поставити його в один ряд із спеціалізованими науково-дослідними інститутами, а науково-дослідні інститути та наукові академії, як правило, не займаються освітньою діяльністю і тому не залучають студентів до виконання своїх НДР. А от у наукових звітах КПІ ім. Ігоря Сікорського надається

інформація про кількість студентів, що брали участь у виконанні НДР з оплатою. «У 2016 р. у виконанні науково-дослідних робіт брали участь 3624 студенти, з оплатою – 113 осіб» [14]. «У 2017 р. у виконанні науково-дослідних робіт брали участь 3275 студентів, із них з оплатою – 112 осіб [15]. «У виконанні НДР у 2018 р. взяли участь 3160 студентів, з них з оплатою – 116» [16]. Тобто, у одному із провідних ВНЗ України (КПІ ім. Ігоря Сікорського) кількість студентів, які беруть участь у наукових дослідженнях і отримують за свою дослідницьку роботу оплату складає менше 1 % від загальної кількості студентів денної форми навчання ($116/19955 = 0,58 \%$). Отже, наша експертна оцінка щодо кількості студентів денної форми навчання, що виконують науково-дослідницьку роботу і отримують оплату, у порівнянні з загальною кількістю студентів денної форми навчання складає в середньому від 5 % до 10 %. Як видно, наша експертна оцінка на порядок є вищою, ніж розрахована за даними КПІ ім. Ігоря Сікорського. Можливо, наші експертні дані є завищеними, але ті загальні дані, що надають ВНЗ у вигляді загальної кількості студентів, які беруть участь у наукових дослідженнях (приклад – табл. 1) не надають достовірної інформації про кількість студентів, що виконують НДР за оплату. Інформацію щодо грошової оплати студентству за виконання студентами наукових робіт знайти майже неможливо, бо це, як вже зазначалося, конфіденційна інформація. Але, наше дослідження має підстави зазначити, що не більше 5 % студентів, а у нечисленних ВНЗ між 5 % та 10 % від загальної кількості студентів денної форми навчання, можуть мати підробіток у навчальному закладі, де вони навчаються, виконуючи роботи, що пов'язані з науково-дослідницьким напрямком діяльності навчального закладу.

В інших, притаманних ВНЗ напрямках діяльності, таких як: добір, підготовка та атестація наукових та науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації; підготовка вступників та профорієнтаційна робота з ними, інформування вступників і студентів про ситуацію та тенденції на ринку праці; підвищення кваліфікації та перепідготовка кадрів, просвітницька та фахова

консультаційна діяльність; фінансово-господарська, виробничо-комерційна, видавнича, культурно-мистецька, спортивно-оздоровча діяльність; міжнародна діяльність щодо виконання спільних із зарубіжними партнерами освітніх програм і проектів; формування особистості засобами патріотичного, правового, екологічного виховання, утвердження в учасників освітнього та наукового процесу моральних цінностей, соціальної активності, громадянської позиції та відповідальності, здорового способу життя, вміння вільно мислити та самоорганізовуватися в сучасних умовах [5, с. 6], – у всіх цих напрямках діяльності навчального закладу студенти, що навчаються стаціонарно, мають ще меншу вірогідність працювати за оплату у порівнянні із другим та першим напрямками.

Отже, можливість ВНЗ, технікумів та коледжів залучати студентів на оплачувані тимчасові посади та на оплачувані нетривалі у часі роботи у своїх навчальних та адміністративних підрозділах вкрай низька. Навіть у фінансово благополучних навчальних закладах, за нашою експертною оцінкою, не більше 10 % студентів від їх загальної кількості можуть бути працевлаштовані з грошовою оплатою. Фінансово благополучних навчальних закладів в Україні мало. Переважна більшість навчальних установ залучає менше 5 % студентів на оплачувану роботу у своєму навчальному закладі. Тому, **поточний висновок** такий: близько 90-99 % студентів денної форми навчання не мають можливості покращити своє матеріальне становище шляхом оформлення на оплачувану роботу у навчальному закладі, де вони навчаються. Не зважаючи на те, що частина студентів не відчуває фінансової скрути, що складає приблизно 30 % (наша експертна оцінка), інша частина – 60-65 %* (*вважаємо, що 5-10 % вже працюють), що могла б і хотіла нерегулярно одноразово підробляти, є кількісно дуже значна і складає в Україні більше 600 тис. чоловік**. (**Розрахунок: в Україні 1,3 млн студентів, що навчаються в університетах, академіях та інститутах, майже 400 тис. (31 %) із них навчаються на заочній формі, 2200 (0,2 %) – на вечірній [17, с. 24]. Тобто, 897,8 тис. чоловік – студенти ВНЗ виключно

денної форми навчання. Якщо додати студентів технікумів та коледжів – 173,6 тис. студентів [18], і вважати, що всі вони навчаються за денною формою навчання, отримаємо 1071,4 тис. студентів денної форми навчання. Тому, якщо взяти 60-65 % від кількості 1071,4 тис. осіб, то отримуємо 643-696 тис. студентів.) Також, до бажаючих можемо додати певну частину студентів-іноземців, що хотіли б підробляти за оплату, та додати ще й частину молоді студентського віку, яка не навчається і тимчасово не працює. Таким чином, мова йде про чисельність українського студентства і молоді в межах від 500 до 700 тисяч чоловік.

1.2. Правові аспекти тимчасового працевлаштування для студентської молоді в Україні

Для студентів, що навчаються за заочною, дистанційною та вечірньою формами навчання і які поєднують роботу з навчанням, законодавством встановлено певні правила та адресні пільги, які стосуються їх робочого часу, часу навчання, оплати праці, відпочинку тощо. Ці норми і пільги визначені в главі XIV Кодексу законів про працю України (КЗпПУ). Конкретність норм і пільг та їх обсяг застосування залежать від форми навчання, виду навчального закладу та курсу навчання.

Ті студенти, на відміну від заочників, які поєднують навчання з роботою, тобто, які навчаються за денною формою навчання і мають бажання «підробити», не мають, як заочники, окремих законодавчих норм та пільг. Щодо них законодавчі вимоги та пільги мають загальний характер, тобто такі ж самі, як і для всіх, хто тільки працює і не навчається. Умови для праці поза стінами навчального закладу досить жорсткі, бо починає «втручатися» конкуренція.

Роботодавець може приймати на роботу студента незалежно від форми його навчання. При цьому співробітник-студент матиме ті самі права, що й

решта працівників. Загальна законодавча норма щодо працевлаштування – працівник реалізує право на працю через укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, в організації або з фізичною особою (стаття 2 КЗпПУ). Це може бути як строковий (наприклад, на період канікул, на сезонну або тимчасову роботу), так і безстроковий трудовий договір. Форма трудового договору із студентом старше 18 років може бути як письмова, так і усна. Але якщо на роботу приймається неповнолітній студент, то з ним трудовий договір укладається тільки в письмовій формі. Цього вимагає п. 5 ч. 1 ст. 24 КЗпПУ [19, 20, 21].

Трудовим законодавством України не передбачено обмежень щодо поєднання студентами навчальних закладів, зокрема, і тими, які навчаються за денною формою навчання, роботи і навчання. Тому, будь-яка установа чи суб'єкт господарювання мають право приймати на роботу таких працівників за трудовим договором, у тому числі й на умовах повного робочого дня. Проте для студентів, як правило, встановлюють режим неповного робочого часу, аби вони мали змогу відвідувати заняття у навчальному закладі. Заробітна плата в такому разі виплачується відповідно до кількості відпрацьованих годин. Також, така робота студента не є сумісництвом, і тому вона передбачає ведення трудової книжки відповідно до загального порядку та є для таких осіб основним місцем роботи [19, 20, 21].

Якщо студент працевлаштовується вперше і працює на підприємстві більше 5 днів (стаття 48 КЗпПУ), роботодавець зобов'язаний оформити на нього трудову книжку у порядку і в строки, передбачені Інструкцією про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженою наказом Міністерства праці, Міністерства юстиції, Міністерства соціального захисту від 29.07.1993 № 58. Факт працевлаштування не впливає на право студента на отримання стипендії (у разі наявності такої). Крім того, до зарплати, яку отримують студенти-бюджетники одночасно зі стипендією, не застосовується податкова соціальна пільга [19, 20, 21].

У роботодавця є право встановлювати строк випробування при укладенні трудового договору з працівником, що передбачено ст. 26 КЗпПУ. Водночас у ч. 3 ст. 26 КЗпПУ наведено перелік осіб, яким не може бути встановлено випробування при прийнятті на роботу. Серед інших у цьому переліку зазначені студенти, які не досягли 18-річного віку. Зарплата працівника-студента не може бути нижче законодавчо встановленого рівня мінімальної заробітної плати. Така ж вимога діє і для працівників-студентів із скороченою тривалістю робочого часу. Їм роботодавець виплачує зарплату в такому самому розмірі, як і працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи (ст. 194 КЗпПУ). Тобто за відпрацьовану місячну норму часу зарплата студента-працівника не може бути нижче мінімального розміру [19].

Нормальна тривалість робочого часу (не більше 40 год. на тиждень) може бути встановлена для працівників старше 18 років. Проте для неповнолітніх працівників віком від 16 до 18 років має бути встановлена скорочена тривалість робочого часу – 36 год. на тиждень (ст. 51 і 190 КЗпПУ) [19].

Якщо студент навчається на денній/вечірній формі, то виконувати свої трудові функції він може у вільний від навчання час, увечері або зранку, або у вихідні дні, у період канікул. Тому в більшості випадків таких осіб приймають на роботу на умовах неповного робочого часу. Режим неповного робочого часу може мати різні варіанти (ст. 56 КЗпПУ): неповний робочий день (зменшення тривалості щоденної роботи); неповний робочий тиждень (зменшення кількості робочих днів на тиждень при нормальній тривалості робочого дня); поєднання неповного робочого дня та неповного робочого тижня [19].

Робота студента денної форми навчання на умовах неповного робочого часу ніяк не обмежує трудові права студента-працівника у порівнянні з іншими працівниками. Проте, можна приймати студентів денної форми навчання на роботу й на умовах повного робочого часу. А от неповнолітніх працівників молодше 18 років ст. 192 КЗпПУ забороняє залучати до: нічних робіт, тобто до роботи в період з 22 до 6 годин; надурочних робіт, тобто до роботи після

закінчення робочого дня встановленої тривалості; роботи у вихідні дні, тобто в ті дні, які за графіком роботи неповнолітньої особи є для нього вихідними [19].

Забороняється застосовувати працю осіб молодше 18 років на важких роботах і на роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, залучати неповнолітніх осіб до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми [19].

Студент може використовувати і інший спосіб працевлаштування шляхом оформлення договору підряду. Договір підряду – цивільно-правова угода, що регулює стосунки замовника (роботодавця) та підрядника (виконавця). Тобто, виконавця наймають для виконання зазначеної у договорі підряду роботи, результат якої легко перевіряється. Наприклад, побутовий або будівельний підряд (переробка, ремонт, покращення речей тощо). В договорі підряду має визначатись розмір оплати, строки виконання роботи та способи її визначення, тобто способи грошової оцінки. Ризик такого договору в тому, що замовник має право розірвати угоду в будь-який час, а от виконавець може відмовитись лише в небагатьох випадках. Наприклад, через несплату або через відсутність матеріалів, які для виконання роботи мав надати замовник. Якихось спеціальних причин для звільнення студента денної форми навчання з тимчасової роботи законодавством України не передбачено. Це можливо тільки на загальних підставах [22].

1.3. Перелік можливих видів тимчасової оплачуваної роботи для студентів поза межами їх навчального закладу

Дослідження, що представлене нами у попередньому підрозділі 1.1., показало, що в Україні нараховується від 500 до 700 тис. молодих людей, переважна частина із яких є студентами денної форми навчання, і які не мають підприємницько-організованої можливості швидкого та надійного підробітку.

Кожний студент чи молода особа шукають можливість тимчасового підробітку самотужки та індивідуально.

У цьому підрозділі визначимось із можливим переліком напрямків та видів робіт, що існують поза межами навчального закладу, і які могли б виконувати студенти у свій позанавчальний час. Піде мова про **Другий блок** (див. підрозділ 1.1.). Маються на увазі оплачувані види праці які може виконувати студентська молодь і які не потребують спеціальної фахової кваліфікації. Виділимо *три групи* таких **робіт-напрямків**.

Перша група – це види тимчасової оплачуваної роботи, що потенційно могли б пропонувати студентству комунальні підприємства та комунальні служби в містах: прибирання прибудинкових територій, що підпорядковуються міським (районним) ЖЕУ та ЖЕК; прибирання та дезінфекційні заходи щодо приміщень у будинках, що підпорядковуються та обслуговуються міським (районним) ЖЕУ та ЖЕК; поточні ремонтні роботи інфраструктури на вулицях, скверах, парках тощо; обробка ґрунту міських територій; прибирання та упорядкування території місць відпочинку та пляжів; залучення до масових дій в період міських святкових заходів; поточний територіальний моніторинг щодо планування необхідності та черговості виконання комунальних робіт та послуг.

Друга група – це перелік видів діяльності, що могли б пропонувати студентству підприємства та фізичні особи-підприємці (ФОП). Тут може бути доречним використати класифікатор професій. Із переліку професій звернемо увагу на 9 код розділу 5 (Додаток А) – «9. Найпростіші професії» [23]: найпростіші професії торгівлі та сфери послуг; домашня прислуга, прибиральники, прачки та прасувальники; підсобні робітники та прибиральники в конторах, готелях та інших установах; доглядачі будинків та мийники вікон; мийники транспортних засобів та килимів, паласів, пледів; посильні, носії та швейцари; робітники, що знімають показання з лічильників, та подібні до них працівники; двірники та подібні до них працівники; найпростіші професії в сільському господарстві, лісовому господарстві,

рибальстві та подібних галузях; найпростіші професії в будівництві та на ремонті шляхів, гребель та подібних споруд; найпростіші професії в житловому будівництві; найпростіші професії в промисловості (складальні роботи та інші, крім складальних, ручні роботи); вантажники та інші найпростіші професії на транспорті; робітники з управління транспортними засобами на тяговій силі та інші некваліфіковані робітники, зайняті на транспорті.

До цього переліку можемо додати: агенти та менеджери з продажу окремих видів товарів; учасники театралізованих рекламних послуг (на вулиці та у приміщенні) та розповсюджувачі рекламної інформації; виконавці поштових послуг: сортувальники, носії та разнощики багажу і посилок тощо; охоронець у нічний час; автокур'єр, мотокур'єр, велокур'єр, кур'єр на скутері; заправник на бензозаправці; доставка продуктів харчування та промислових товарів (особливо в умовах локдаунів); торгівельні послуги на тимчасових літніх майданчиках.

Третя група – це можливі запити на виконання побутових видів діяльності безпосередньо від фізичних осіб, як то: перенос меблів та іншого майна; послуги, пов'язані з очищенням та прибиранням приміщень за індивідуальним замовленням; обробка землі на присадибних майданчиках; готування їжі для літніх людей або для людей з обмеженими можливостями; ремонтні роботи в середині приватних приміщень, як то, штукатурка, фарбування стелі, стін, підлоги тощо; ремонтні побутові зовнішні роботи, як то, роботи з фарбування, ремонт будов, парканів, земельні роботи тощо; послуги з ремонту меблів; послуги домашньої прислуги; театралізоване проведення урочистих дат, днів народження, ювілеїв тощо; інші побутові роботи, до виконання яких можуть бути залученими студенти.

Це далеко не повний перелік робіт, що могли б виконувати студенти денної форми навчання за оплату поза межами навчального закладу, але, підприємницько-організованого механізму доступу до використання таких «вакансій» в Україні з боку навчального закладу ще не створено.

РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ УМОВ ПІДРОБІТКУ ДЛЯ СТУДЕНТСТВА І МОЛОДІ

2.1. Приклади організації студентського підробітку у країнах Євросоюзу

«Студентський підробіток – одне з головних джерел фінансування навчання» – таку думку висловив співробітник Центру міжнародних проєктів «Євроосвіта» О. Сосновський [24]. Тоді, у 2008 році мова йшла про студентство Німеччини. Сьогодні, у нашому дослідженні, корисним стає поточний досвід інших країн щодо практичних прикладів студентського підробітку.

Естонія. Студентка з України Надія Данилишин розповідає про навчання на денному бакалавраті в Тартуському університеті [25]. Відповідаючи на питання: «Чи є можливість поєднувати навчання та роботу?», вона зазначає. «Так, у Тарту (містечко на заході Естонії) можливо знайти позицію в одній з локальних чи міжнародних компаній, чи спробувати себе у ролі асистента лектора. На бакалаврських програмах поєднання навчання та роботи є дещо рідшим явищем, але приблизно чверть моїх одногрупників працює» [25].

Польща. До ситуації зі світовою пандемією в Польщі було багато роботи для студентів – в майже кожному ресторані, кіно, магазині одягу. Студенти денної форми навчання прагнуть працювати на вихідних, тому ресторани та кіно були найкращим рішенням для них, адже ресторани, кафе, розважальні заклади відкриті кожного дня і в основному з вечора до пізньої ночі. В той же час роботодавці дуже гнучкі в плані найму на роботу студентів [26, 27, 28].

Чехія. У Чехії все залежить від того чи йде пошук роботи з частковою зайнятістю, чи обирається пошук роботи в галузі досліджень. Загалом у Чехії можна знайти будь-яку потрібну роботу через певні молодіжні сайти, наприклад: портал, що спеціалізується на пропозиції вакансій з усієї Чехії [29]; сайти для пошуку роботи за компаніями, сферами роботи, популярністю [30, 31]. Сайти заохочує студентів тим, що на порталі можна знайти корисні поради

як написати резюме, як справитися зі стресом, проводиться порівняння зарплат щодо різних пропозицій, а також розрахунки оплати за різних умов праці [30]. Найбільш часті пропозиції – офіціанти, робота консультантами в магазинах, просування та розповсюдження продукції тощо. Також, студенти можуть знайти на цих сайтах стажування чи роботу з частковою зайнятістю, що пов'язана з галуззю навчання чи дослідженням студента. Найбільш поширені пропозиції роботи для студенти ІТ спеціальностей.

Найбільш популярна робота з частковою зайнятістю для студентів в Чехії – це фінансовий консалтинг Partners, де відбувається масовий підбір персоналу та маркетинг. В основному пропонується така робота, де на зарплату впливає ефективність вашої роботи [30, 31].

На офіційному сайті пошуку роботи в Чехії можна знайти роботи з частковою зайнятістю, працедавці з радістю беруть на роботу молодих та амбітних [29]. А на цьому сайті [31] відразу можна бачити погодинну зайнятість та оплату для команди (бригади) студентів, які виконують певну одноразову роботу, наприклад, – створення меню дієтичних добавок, допомога в організації заходів для клієнтів, управління обслуговуванням клієнтів.

У Чехії на базі Технічного університету м. Острава створена та працює програма кар'єрного росту «Kariéra+». «Kariéra+» – це ярмарок вакансій, організований Технічним університетом Острави у кампусі Гірничого університету [32]. Програма пропонує студентам університету роботу, стажування, сумісництво та співпрацю в написанні дипломних робіт. Через програму відбувається відбір молодих та перспективних студентів із широкого кола галузей. У ярмарку беруть участь в основному студенти університетів Моравсько-Сілезького регіону. На такому заході студенти можуть привабити потенційних роботодавців або принаймні спробувати пройти інтерв'ю та попрацювати над так званими soft skills.

Литва. «Workis» – платформа, що призначена, з одного боку, для інноваційних роботодавців та, з іншого, – вдосконалена платформа пошуку

робочого персоналу [33]. Надає можливість попрацювати кілька днів або одноразово. Є кілька агентств, які пропонують також працювати недовго, але більшість з них пропонують низько кваліфіковані види праці і для цього студенту не потрібна фахова освіта. Крім того, зараз популярно працювати в компаніях, що займаються доставкою їжі, тому що така робота добре оплачується і має багато замовників. З роботою, наприклад, у неповний робочий день, трохи важче, тому що компанії хочуть наймати працівників на цілий день, але можливі окремі домовленості. Найпопулярнішим веб-сайтом для пошуку роботи є [34].

Болгарія. Пропозиції щодо роботи в університетах та фірмах в Болгарії мають загальний відкритий доступ [35, 36, 37]. «Так упродовж моїх років студентства в університеті я мала три роботи – два рази працювала продавцем в молочному магазині та в магазині з переробки нафтопродуктів. Друга (найкраще оплачувана) була у контактному центрі. Працювала там телеагентом бо володію двома іноземними мовами. Все це були неповні робочі дні, оскільки я була студентом денної форми навчання. Отже, в Болгарії є багато можливостей для працевлаштування студентів на неповний робочий день та на роботи з гнучким графіком, особливо якщо студент знає іноземну мову» [37].

Словенія. «Знайти роботу і грамотно оформити свої відносини з роботодавцем можна (і потрібно!) Через «Студентський сервіс» (študentski servis). Це агентство, яке є посередником між студентами і компаніями-роботодавцями, охоплюючи всі аспекти їх взаємовідносин. Робота на час навчання можлива тільки при оформленому напрямку – юридичній підставі для прийому студента в компанію. Вона видається або на певний термін, або на весь період навчання. Важливо! Для того, щоб ваша діяльність була легальною, замовити напрямок і передати його роботодавцю потрібно до початку роботи. Чим же ще займається «Студентський сервіс»? Крім видачі направлень, «Студентський сервіс» виставляє рахунки роботодавцям, приймає від них оплату, переводить частину грошей на сплату податків і пенсійні накопичення,

перераховуючи решту суми на рахунок студента. «Студентський сервіс» щодня оновлює добірку вакансій. Співробітники цієї організації завжди придуть на допомогу при виникненні будь-яких спірних і незрозумілих ситуацій» [38].

Німеччина. Якщо студент отримує стипендію, то так відбуватися буде не завжди. Група студентів і професорів Університету імені Гумбольдта в Берліні спростила пошук студентської роботи. Так з'явилася студентська біржа праці. «Студентською біржею керують самі студенти. Вони мають чітке уявлення про те, яка робота потрібна студентам, що вони шукають» [24]. «Студентська біржа – віртуальне підприємство. Завітати до неї можна через Інтернет-сторінку університету. Хоча біржа працює також у звичайному режимі. «Я пішла туди, віддала документи, біографію, пройшла коротку співбесіду, розповіла про те, яку роботу хотіла б отримати. Після цього мене поставили на чергу», – поділилася своїм досвідом Беттіна. Чекати на робоче місце інколи потрібно тижнями. «Я чекала три тижні. Адже в черзі стоїть кілька тисяч студентів» [24]. «Заробіток у межах студентського вільного часу. Я заробляю близько чотирьохсот євро на місяць. Більше, як студентка, я й не маю права заробляти» [24]. Такі, досить яскраві ремарки щодо студентського підробітку в Німеччині і такі приклади досить поширені.

2.2. Франчайзинг та його основні характеристики

Про сутність франчайзингу та про поточний розвиток франчайзингу в Україні та у світі мова йде у нашій раніше опублікованій оглядовій статті [39]. В межах же цієї дослідницької роботи виділимо ті особливості франчайзингу, що стануть нам допомогою в досягненні мети дослідження.

Спочатку про термінологію. **Франчайзинг** (від французької franchise – пільга, привілей) – це форма співпраці між юридично та фінансово незалежними сторонами (юридичними та/або фізичними особами), в рамках якої одна сторона (франчайзер), що володіє успішним бізнесом, відомою

торговою маркою, ноу-хау, репутацією та іншими нематеріальними активами, дозволяє іншій стороні (франчайзі) користуватися цією системою на певних умовах [40]. **Франчайзер** (від англ. franchiser – правовласник) – сторона франчайзингової угоди, фізична чи юридична особа, яка продає франчайзі ліцензію на використання своєї торгівельної марки, методів ведення бізнесу, ноу-хау та виробничої системи [41]. **Франчайзі** – це компанія або підприємець, який придбав франшизу у франчайзера [42]. **Франшиза** – це повна бізнес система, яку франчайзер продає франчайзі. Іншими словами, франшиза – це право франчайзі на використання ім'я-бренду, ноу-хау, бізнес-моделі та інших нематеріальних активів відомої компанії (франчайзера), що має документальне підтвердження (наприклад договір) [42].

Франчайзинг – відносно нове явище у вітчизняній економіці. Однією з головних особливостей франчайзингового бізнесу є те, що франчайзі не має права вести бізнес по-своєму, він повинен суворо дотримуватись правил та стандартів, встановлених франчайзером.

Франчайзинг активно розвивається у всіх країнах світу, і сьогодні у всіх сферах бізнесу є успішні та вигідні франчайзі. В Україні представлені франчайзери з Польщі, Нідерландів, Франції, США, Канади та інших розвинених країн. Вдалими прикладами є мережа ресторанів McDonald's, пунктів харчування «Pizza Chelentano», автозаправні станції брендів «ТНК», «Лукойл», «Альянс», торгові мережі косметики та фірмового одягу, групи готелів. Варто зазначити, що для отримання прав на франшизу не обов'язково мати великий капітал. Однією з характеристик вітчизняного франчайзингу є широке використання вітчизняних франчайзингових мереж. Іншими словами, українські компанії створюють свої франчайзингові «клони». Зазвичай вони надають франчайзі практичну та здійсненну пропозицію, детально розроблену планом франшизи. До таких компаній належать, наприклад, мережа швидкого харчування «Fast», мережа ресторанів «Taras» та мережа супермаркетів «Paterson». Це все приклади комерційного франчайзингу.

Ми ж пропонуємо застосовувати механізм франчайзингу щодо створення соціально спрямованого бізнесу. Суть пропозиції: франчайзером виступає навчальний заклад, франчайзі – підприємницька структура, що надає допомогу студентству у пошуку та оформленні на тимчасову оплачувану роботу.

2.3. Застосування механізму франчайзингу на користь студентській трудовій діяльності у позанавчальний час

Проблема щодо переліку оплачуваних видів тимчасової праці для студентів денної форми навчання, що навчаються у вищих навчальних закладах, коледжах та технікумах України, в тому, що можливість забезпечення оплачуваними формами роботи у навчальних закладів вкрай низька. У підрозділі 1.1. представлені відповідні дослідження. З іншого боку, поза межами навчальних закладів існує як широкий перелік так і соціальна потреба у виконанні певних низько-кваліфікованих видів робіт, що могли б і хотіли б виконувати студенти денної форми навчання. Сутність проблеми в тому, що види робіт (що перелічені у підрозділі 1.3.) не можуть бути внесені до Статутів навчальних закладів, не можуть бути внесені до складу їх безпосереднього переліку чи то до додаткових, чи то до інших видів (напрямів) діяльності тому, що вони входять у протиріччя з нормами статті 26 Закону України «Про вищу освіту». У статті 26 [3] зокрема зазначено: «Основними завданнями закладу вищої освіти є: 1) провадження ... освітньої діяльності; 2) для університетів, академій, інститутів – провадження наукової діяльності ...»;). Види робіт, що перелічені у підрозділі 1.3., не відносяться ні до освітньої діяльності, ні до наукової діяльності. Також, перелічені види робіт не підходять і до всіх інших підпунктів (від 3) до 10) включно) у статті 26 [3]. Отже, студент може виконувати зазначені види робіт за умов укладення трудових договорів або договорів підряду із працедавцями на загальних умовах працевлаштування, що для студента денної форми навчання не завжди можливо.

Розв'язання такої проблеми ми бачимо у створенні окремої юридичної одиниці на засадах франчайзингу. Франчайзером виступає навчальний заклад. Наприклад, хай франчайзер – Сумський державний університет (СумДУ). Франчайзі – юридична або фізична особа, що є юридично самостійною від франчайзера і яку умовно назвемо «Студентська біржа СумДУ», скорочено «СБ СумДУ». У такому випадку франчайзі (СБ СумДУ) організовує та веде справу під вивіскою франчайзера (тобто, під вивіскою СумДУ), але як незалежна підприємницька структура. Франчайзі може бути як юридичною особою, так і фізичною особою-підприємцем (ФОП), а його заробітком є прибуток від його діяльності. Співпраця відбувається на таких засадах. Франчайзер (СумДУ) є власником соціального бренду, а саме – напрацьованого роками соціального авторитету, ділової репутації та символіки навчального закладу, а також інших нематеріальних активів, і ці активи він надає у користування франчайзі. Франчайзер (СумДУ) формує стратегію розвитку франчайзі, надає, за необхідності, початковий капітал, приміщення, обладнання тощо. За користування матеріальними та нематеріальними активами франчайзі (СБ СумДУ) сплачує франчайзеру (СумДУ) франшизу (одноразово), наприклад, в розмірі 10 або 100 гривень, або зовсім не сплачує. Невеличка франшиза або несплата франшизи взагалі можлива тому, що у нашому випадку така співпраця – не комерційний, а соціальний проект. Але, якщо за умовами франчайзингу франшиза обов'язкова як атрибут, то вона може бути застосована. Загалом, принципи співпраці франчайзера (наприклад СумДУ) і франчайзі (наприклад СБ СумДУ) регулює франчайзинговий договір та, можливо, додаткові поточні інструкції франчайзера. Таким договором може бути оговорено, що франчайзі забезпечує тимчасовими або одноразовими оплачуваними роботами виключно студентів СумДУ, або, і студентів СумДУ і студентів інших навчальних закладів, а може, і всіх бажаючих молодих людей, що звернуться за наданням послуг у пошуку тимчасової оплачуваної роботи. Конкретика умов надання послуг франчайзі регулюється франчайзером.

На завершення оглянемо застосування механізму франчайзингу в реаліях українського законодавства. В українському законодавстві термін «франчайзинг» не застосовується, проте у законодавстві України договору франчайзинга певною мірою відповідає договір концесії. На поточний момент щодо договору концесії основним законодавчим полем є, з одного боку, Цивільний кодекс України, а саме: Глава 76 «Комерційна концесія» та Глава 75 «Розпорядження правами інтелектуальної власності». З іншого боку, положення Господарського Кодексу України, а саме глава 36 «Використання у підприємницькій діяльності прав інших суб'єктів управління (комерційна концесія)» та Глава 16 «Використання в господарській діяльності прав інтелектуальної власності». Додатково регуляторну функцію виконує спеціальне законодавство у сфері захисту прав інтелектуальної власності, захисту конкуренції, відповідальності за якість товару та захисту прав споживачів. Проте, Українське законодавство стосовно комерційної концесії є недосконалим та має багато недоопрацювань, тому франчайзери в основному підписують з підприємцями договір співпраці, що може бути вибудованим як соціальний, а не комерційний франчайзинг, та формулювати його зміст досить цілеспрямовано на користь механізму франчайзингу з нахилом на соціальність, а не на комерційність, що не суперечить чинному законодавству України [43].

Отже, створити підприємницьку структуру під патронатом навчального закладу з метою допомоги (надання послуг) студентству та молоді у пошуку та реалізації тимчасової або одноразової оплачуваної роботи на засадах франчайзингу – є на сьогодні в Україні цілком реальним соціально-орієнтованим підприємницьким проектом.

ВИСНОВКИ

Діюче законодавство України передбачає можливість короткочасного чи то разового оформлення на виконання оплачуваної роботи для студентів денної форми навчання вищих навчальних закладів, коледжів та технікумів, але на загальних умовах, що значно ускладнює для студентів практичну реалізацію таких можливостей. Тому, доречним є створення підприємницьких структур, що допомагали б студентам денного навчання знайти короткострокову або одноразову оплачувану роботу. Пропонуються дослідження про можливість та особливості створення такої підпорядкованої навчальному закладу підприємницької структури, яка, з одного боку, відслідковує, збирає та акумулює в собі заявки від юридичних та фізичних осіб щодо певних тимчасових видів роботи, а з іншого боку, формує свою базу даних із числа студентів та молоді, що бажають оплатно попрацювати. Мова йде про підпорядковану навчальному закладу сервісну підприємницьку структуру. В Україні такі структури – рідке явище. Принаймні, проведений нами пошук таких структур не дав позитивних результатів.

Як показує коротенький огляд (підрозділ 2.1.) Європейського досвіду створення підприємницьких структур в допомогу студентському підробітку, то організацію таких структур на початковому етапі розвитку бере на себе, як правило, навчальний заклад.

З метою спрощення для студентства та молоді надання послуг щодо пошуку та реалізації тимчасового підробітку пропонується створення підприємницької структури за механізмом франчайзингу (підрозділи 2.2., 2.3.).

Привабливість такого підприємницького проекту для навчального закладу в тому, що франчайзинг, як підприємницький механізм, «делегує» підприємству-франчайзі свій авторитет навчального закладу, інтелектуальну та реальну підтримку навчального закладу та здійснює поточний нагляд за

діяльністю підприємницької структури. Треба пам'ятати, що працювати будуть молоді люди – студенти, а соціальну відповідальність за них несе навчальний заклад. Також, навчальний заклад за допомоги такого проекту отримує потужну додаткову рекламу.

Привабливість такого підприємницького проекту для студента в тому, що студент обирає роботу із бази даних переліку заявок від роботодавців (вакансій) та отримує від франчайзі організаційну допомогу та захищеність щодо виконання та оплати роботи. На поточний момент в Україні інформація про пропозиції щодо тимчасової оплачуваної роботи розпорошена в Інтернеті, у пресі, розташована на листівках у маршрутках та вагонах метро, на зупинках та, навіть, розклеєна на стовпах.

Отже, на завершення наголошуємо ще раз, створити підприємницьку структуру під патронатом навчального закладу з метою допомоги студентству та молоді у пошуку та реалізації тимчасової або одноразової оплачуваної роботи на засадах франчайзингу – є на сьогодні в Україні цілком реальним соціально-орієнтованим підприємницьким проектом.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%20%2D%20ba%2F96-%20%2D%20b2%2D%201%2080#text> (дата звернення: 14.01.2021).
2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#text> (дата звернення: 14.01.2021).
3. Про вищу освіту : Закон України від 01 липня 2014 р. № 1556-VII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> (дата звернення: 14.01.2021).
4. Статут Київського національного університету імені Тараса Шевченка / Київський національний університет імені Тараса Шевченка. URL: <http://www.univ.kiev.ua/pdfs/statut/statut-22-02-17.pdf> (дата звернення: 14.01.2021).
5. Статут державного вищого навчального закладу «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» / Державний вищий навчальний заклад «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана». URL: https://kneu.edu.ua/userfiles/norm_doc/statut2017.pdf (дата звернення: 14.01.2021).
6. Статут національного аерокосмічного університету ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут» / Національний аерокосмічний університет ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут». URL: <https://khai.edu.ua/university/statut/> (дата звернення: 14.01.2021).
7. Зайцев О. В., Дворянова Т. В. Підробіток для студентства денної форми навчання. / О. В. Зайцев, Т. В. Дворянова // Вісник Сумського

державного університету. Серія «Економіка». – 2020. – № 4. – С. 44-51. URL: https://visnyk.fem.sumdu.edu.ua/issues/4_2020/6.pdf(дата звернення: 14.01.2021).

8. Статут Сумського державного університету / Сумський державний університет URL:

<https://normative.sumdu.edu.ua/index.php?task=getfile&tmpl=component&id=802fff39-0fb2-e011-9640-001a4be6d04a&kind=1> (дата звернення: 14.01.2021).

9. Звіт про наукову діяльність державного вищого навчального закладу «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» за 2019 рік. ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» : веб-сайт. URL: https://drive.google.com/file/d/1mr25g_-bpsovfhgqhssouyqdiv5prchhh/view (дата звернення: 14.01.2021).

10. НДР студентів та молоді. *Одеська державна академія технічного регулювання та якості* : веб-сайт. URL: <https://osatrq.edu.ua/diyalnist/naukova-robota/ndr-studentiv-ta-molodi/> (дата звернення: 14.01.2021).

11. Положення про врахування науково-дослідної роботи студента у кредитно-модульній системі організації навчального процесу. *Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка* : веб-сайт. URL: <http://tnpu.edu.ua/naukova-robota/public%20information/NDR.pdf> (дата звернення: 14.01.2021).

12. Лідер технічної освіти України. *Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Олега Сікорського»* : веб-сайт. URL: https://kpi.ua/kpi_about (дата звернення: 14.01.2021).

13. Звіт закладу вищої освіти на початок 2019/2020 навчального року. *Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Олега Сікорського»* : веб-сайт. URL: <file:///D:/User/Desktop/2019-2-3nk.pdf> (дата звернення: 14.01.2021).

14. Наукова та інноваційна діяльність в умовах імплементації нового законодавства. Зі звіту проректора з наукової роботи М.Ю.Ільченка про роботу в 2016 р. *Національний технічний університет України «Київський*

політехнічний інститут імені Олега Сікорського» : веб-сайт. URL: <https://kpi.ua/science-2016> (дата звернення: 14.01.2021).

15. Наука та інновації у 2017 році: з конкретними діями та надіями на кращі зміни. Зі звіту проректора з наукової роботи М.Ю. Ільченка про роботу у 2017 р. *Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Олега Сікорського»* : веб-сайт. URL: <https://kpi.ua/index.php/2017-dni> (дата звернення: 14.01.2021).

16. Наука має бути державним пріоритетом і престижною сферою суспільства. Зі звіту проректора з наукової роботи М.Ю. Ільченка про роботу у 2018 р. *Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Олега Сікорського»* : веб-сайт. URL: <https://kpi.ua/2018-science> (дата звернення: 14.01.2021).

17. Річний звіт Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти за 2019 рік / Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти. URL: <https://naqa.gov.ua/wp-content/uploads/2020/02/%D0%97%D0%B2%D1%96%D1%82-2020.pdf> (дата звернення: 14.01.2021).

18. Заклади вищої освіти. *Держстат України, 1998-2020* : веб-сайт. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/osv_rik/osv_u/vuz_u.html (дата звернення: 14.01.2021).

19. Роз'яснення. *Державна служба України з питань праці (Держпраці). Головне управління Держпраці у Дніпропетровській області* : веб-сайт. URL: <http://www.dp.dsp.gov.ua/news-1883.html> (дата звернення: 14.01.2021).

20. Трудові права студентів та осіб, які поєднують навчання з роботою. *Управління персоналу Головного територіального управління юстиції у місті Києві* : веб-сайт. URL: <https://fppsp.npu.edu.ua/ya-mayu-pravo-yustytsiia-na-kozhen-den/986-trudovi-prava-studentiv-ta-osib-iaki-poiednuiut-navchannia-z-robotoiu> (дата звернення: 14.01.2021).

21. Калиновська Галина. Працевлаштування студентів денної форми навчання. *Uteka* : веб-сайт. URL: <https://uteka.ua/ua/publication/budget-13-byudzheta-oplata-truda-i-kadrovaya-rabota-50-trudoustrojstvo-studentov-dnevnoj-formy-obucheniya> (дата звернення: 14.01.2021).

22. Студент в законі: чи можна офіційно працювати під час навчання? *Stud-point* : веб-сайт. URL: <https://stud-point.com/student-v-zakoni-chi-mozhna-ofitsijno-pratsyuvati-pid-chas-navchannya/> (дата звернення: 14.01.2021).

23. Класифікатор професій ДК 003:2010 / Державний комітет України з питань технічного регулювання та споживчої політики. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#text> (дата звернення: 14.01.2021).

24. Сосновський Олександр. Студентський підробіток – одне з головних джерел фінансування навчання. *Центр міжнародних проєктів «Євроосвіта»* : веб-сайт. URL: <http://www.euroosvita.net/index.php/?category=1&id=373&/page1> (дата звернення: 14.01.2021).

25. Освіта за кордоном. *Освіта.ua* : веб-сайт. URL: <https://osvita.ua/abroad/72103/> (дата звернення: 14.01.2021).

26. Praca-Pracuj.pl. (Офіційний сайт пошуку роботи в Польщі). *Pracuj.pl* : веб-сайт. URL: <https://www.pracuj.pl/> (дата звернення: 14.01.2021).

27. Tu znajdziesz każdą pracę (Сайт пошуку роботи в Польщі для студентів). *InfoPraca.pl* : веб-сайт. URL: <https://www.infopraca.pl/> (дата звернення: 14.01.2021).

28. Twoja nowa praca, oferty pracy w całej Polsce (Сайт в Польщі для пошуку роботи з частковою зайнятістю). *Joobl* : веб-сайт. URL: <https://pl.jooble.org/> (дата звернення: 14.01.2021).

29. Fajn-brigady. (Офіційний сайт пошуку роботи в Чехії). *Fajn-brigady.cz* : веб-сайт. URL: <https://www.fajn-brigady.cz/> (дата звернення: 14.01.2021).

30. Jobs. (Сайт для пошуку роботи в Чехії). *Jobs.cz* : веб-сайт. URL: <https://www.jobs.cz/>. (дата звернення: 14.01.2021).

31. Nabrigadu (Сайт для пошуку роботи в бригадах в Чехії). *Nabrigadu.cz* : веб-сайт. URL: <https://www.nabrigadu.cz/> (дата звернення: 14.01.2021).

32. Kariéra+. (Ярмарок вакансій для студентів на базі університету в Оставі). *Technická univerzita Ostrava* : веб-сайт. URL: <https://www.karieraplus.cz/cz/> (дата звернення: 14.01.2021).

33. Workis. (Литовська платформа для інноваційних роботодавців та пошуку персоналу). *Workis* : веб-сайт. URL: <https://www.workis.online/> (дата звернення: 14.01.2021).

34. Cv.lt. (Пошук роботи в Литві). *Cv.lt.* : веб-сайт. URL: <https://www.cv.lt/> (дата звернення: 14.01.2021).

35. Работа За студенти. *Jooble* : веб-сайт. URL: <https://bg.jooble.org/%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B0-%D0%B7%D0%B0-%D1%81%D1%82%D1%83%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%> (дата звернення: 14.01.2021).

36. Работа за студенти в София. *Home | Facebook* : веб-сайт. URL: <https://www.facebook.com/studentworksofia/> (дата звернення: 14.01.2021).

37. Център за кариерно развитие. *Университет по Архитектура Строителство и Геодезия* : веб-сайт. URL: https://uacg.bg/?p=84&l=1&fbclid=IwAR2gGn1n3vg_AbMCWlsrsQ07G0kB9_K-uz94TZh-zq9a9eLc7iNJWngNnnI (дата звернення: 14.01.2021).

38. Адіняева Світлана. Підробіток через Студентський сервіс: чому важливо поєднувати навчання і роботу. *Компанія 2ТМ «Освіта в Європі»* : веб-сайт. URL: <https://2tm.si/blog/pidrobotok-cherez-studentskij-servis-chomu-vazhlivo-royednuvati-navchannya-i-robotu/?lang=uk> (дата звернення: 14.01.2021).

39. Зайцев О. В., Кордас А. Р. Поточний стан франчайзингу в Україні та у світі. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2020. № 1 (21). С. 53-62. URL: <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/80195> (дата звернення: 14.01.2021).

40. Франчайзинг. *Українська Вікіпедія.* URL:
<https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D1%80%D0%B0%D0%BD%D1%87%D0%B0%D0%B9%D0%B7%D0%B8%D0%BD%D0%B3> (дата звернення:
14.01.2021).

41. Франчайзер. *Українська Вікіпедія.* URL:
<https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D1%80%D0%B0%D0%BD%D1%87%D0%B0%D0%B9%D0%B7%D0%B5%D1%80> (дата звернення: 14.01.2021).

42. Хто такий франчайзі? *Franchise Capital* : веб-сайт. URL:
<https://franchise-capital.com/blog/kto-takoj-franchajzi/> (дата звернення:
14.01.2021).

43. Законодавство України з франчайзингу. *Федерація розвитку франчайзингу* : веб-сайт. URL: <http://fdf.org.ua/news/405-zakonodavstvo-ukrajini-ro-franchajzingu> (дата звернення: 14.01.2021).