

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

СОЦЬКИЙ АНДРІЙ МИКОЛАЙОВИЧ

УДК 349.2 (477)

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ
НЕПОВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ УКРАЇНИ**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Дніпропетровськ – 2016

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, Міністерство освіти і науки України.

Науковий керівник:

кандидат юридичних наук, доцент

КОТОВА Любов Вячеславна,

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля,
доцент кафедри правознавства.

Офіційні опоненти:

доктор юридичних наук, професор

ЩЕРБИНА Віктор Іванович,

Київський національний університет
імені Тараса Шевченка,
професор кафедри трудового права
та права соціального забезпечення;

кандидат юридичних наук,

ПЕТРОВ Володимир Георгійович,

пенсіонер.

Захист відбудеться «04» березня 2016 року о «09-00» годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 08.727.03 Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ за адресою: 49005, м. Дніпропетровськ, проспект Гагаріна, 26.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ за адресою: 49005, м. Дніпропетровськ, проспект Гагаріна, 26.

Автореферат розіслано «01» лютого 2016 року.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

Т.М. Лежнєва

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. На даний момент державного розвитку України численні трудові, політичні та соціальні трансформації в нашому суспільстві у зв'язку із непослідовним та навіть різким характером їх введення активізували перегляд деяких концепцій трудового права. Така ситуація суттєво вплинула на природу трудової зайнятості населення. І хоча вітчизняний ринок праці вже тривалий час перебуває в процесі інтеграції в світовий ринок праці, останні події в нашій державі спровокували певне замороження, а місцями навіть спад даних процесів. В такій ситуації просто необхідним видається вивчення альтернативних та більш гнучких форм зайнятості, в тому числі і такої, як неповна зайнятість.

Неповна зайнятість як одна з форм зайнятості населення є складним науковим поняттям, що одночасно є предметом дослідження багатьох наук. Стрімкий розвиток суспільних відносин та технологічний прорив спричинив появу нових професій та робочих місць, проте, у зв'язку із затяжною економічною кризою, з'явилась потреба ще й у нових формах здійснення трудової діяльності працівниками.

Інститут неповної зайнятості як сукупність правових норм, що регулюють суспільні відносини, найчастіше застосовується на практиці серед інших правових інститутів, які регулюють суспільні відносини у сфері нестандартних форм зайнятості. Із переходом на ринкову модель економічної системи змінилися і практичні функції, мета та завдання даного правового інституту з економіко-правової точки зору. Також зовсім іншого значення набуває суть неповної зайнятості із розвитком ринкових суспільних відносин – це стосується і ринку праці. У високорозвинутих країнах відбуваються процеси флексибілізації зайнятості – з кожним роком нестандартні форми зайнятості займають все більш вагомий сегмент ринку.

Дослідженням неповної зайнятості в Україні займалися В. С. Васильченко, В. В. Безусий, Н. Б. Болотіна, В. С. Венедіктов, С. В. Венедіктов, Н. О. Гаркавенко, Л. П. Грузінова, П. І. Закерничий, В. Г. Короткін, В. Л. Костюк, Л. В. Котова, О. Б. Кравченко, М. І. Іншин, В. Г. Петров, О. М. Пищуліна, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, Н. В. Ушенко, Н. М. Хуторян, О. М. Ярошенко, Р. І. Шабанов, В. І. Щербина та ін.

Незважаючи на раціональність висновків зазначених вище дослідників, питання правового регулювання неповної зайнятості працівників в Україні, наукова й практична значимість зазначених питань, недостатня розробленість їх у правовій доктрині, а також неоднозначний та

суперечливий характер правозастосовної практики обумовили вибір теми цього дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація виконана відповідно до розділу 1 Пріоритетних напрямків розвитку правової науки на 2011-2015 роки, затверджених постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 24 вересня 2010 року № 14-10, комплексної цільової програми Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля й кафедри правознавства «Проблеми розвитку вітчизняного законодавства та імплементації в Україні норм міжнародного та європейського права».

Мета і задачі дослідження. *Метою* дисертаційного дослідження є теоретико-правовий аналіз правового регулювання неповної зайнятості працівників в Україні. Мета дослідження зумовила необхідність постановки та виконання наступних *задач*:

- визначити правову природу неповної зайнятості працівника;
- дослідити генезис неповної зайнятості працівників в Україні;
- з'ясувати функції неповної зайнятості працівників;
- дослідити систему принципів неповної зайнятості працівників в Україні;
- виокремити види гарантій неповної зайнятості працівників;
- сформулювати напрями оптимізації й удосконалення правового регулювання неповної зайнятості працівників в Україні;
- запропонувати шляхи використання позитивного зарубіжного досвіду правового регулювання неповної зайнятості працівників.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що пов'язані з неповною зайнятістю працівників в Україні.

Предметом дослідження є правове регулювання неповної зайнятості працівників в Україні.

Методи дослідження. Наукове дослідження побудовано на застосуванні загального системно-структурного методу, основні елементи якого забезпечили високий ефект побудови моделей розв'язання поставлених задач. В основі системи методології наукового аналізу правового регулювання неповної зайнятості працівників в Україні лежать наступні методи: 1) діалектичний метод дав змогу проаналізувати соціально-правову природу неповної зайнятості працівників в Україні, з'ясувати сутність гарантій неповної зайнятості працівників в Україні (підрозділи 1.1, 2.3); 2) системний метод – дозволив здійснити повне та об'єктивне дослідження відповідного конкретно окресленого предмету, зокрема, дав змогу вивести класифікацію принципів неповної зайнятості працівників в Україні, перелік

гарантій неповної зайнятості працівників в Україні (підрозділи 2.2, 2.3); 3) історичний метод – дав змогу дослідити становлення та розвиток неповної зайнятості працівників в Україні (підрозділ 1.2); 4) логічні методи і прийоми – дедукція, індукція, аналогія, аналіз, синтез простежуються впродовж здійснення усього наукового аналізу. У науковому дослідженні використовувалися і інші методи пізнання, наприклад, за допомогою логіко-семантичного методу поглиблено понятійний апарат в означеній сфері, зокрема, визначено такі поняття: «неповна зайнятість працівників», «завдання неповної зайнятості працівників», «принципи неповної зайнятості працівників», «гарантії неповної зайнятості працівників» (підрозділи 1.1, 2.1-2.3). Застосування структурно-логічного методу та моделювання дозволили сформулювати напрями оптимізації та визначити шляхи запозичення зарубіжного досвіду правового регулювання неповної зайнятості працівників для України (підрозділи 3.1, 3.2).

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є першою спробою комплексно, з використанням сучасних методів пізнання, з урахуванням новітніх досягнень науки трудового права дослідити правове регулювання неповної зайнятості працівників в Україні. За результатами дисертаційного дослідження сформульовано авторські основні положення, що виносяться на захист і які містять елементи наукової новизни. Основними з них є такі:

уперше:

– виділено класифікацію періодів формування та розвитку неповної зайнятості: 1) зародження нормативних основ трудової зайнятості в Стародавньому Римі (II-III ст. н.е.) – поява перших договорів найму; 2) формування нормативного регулювання зайнятості в епоху феодалізму (IX – XVIII ст.) – зайнятість на основах відносин васалітету; 3) становлення 8-годинного робочого часу в країнах Європи (початок XIX ст.); 4) зародження трудового законодавства і правових основ про зайнятість населення ЄС та відповідно УРСР (1917-1990 рр.); 5) правове регулювання неповної зайнятості працівників за часів незалежної України (1991 р. – і донині);

– визначено поняття «принципи інституту неповної зайнятості» – це основоположні засади, керівні ідеї правового регулювання суспільних відносин у сфері неповної зайнятості, які визначають основні напрями правового регулювання та правового впливу даного інституту на суспільні правовідносини, є керівною основою для формування, становлення та розвитку інституту неповної зайнятості та суспільних відносин, які останній врегульовує, існують в межах системи права, доктрині права та суспільній правосвідомості, які детерміновані ними;

– запропоновано основні напрями оптимізації та удосконалення

правового регулювання неповної зайнятості: 1) визначення поняття вимушеної неповної зайнятості в Законі України «Про зайнятість населення»; 2) внесення змін у ч. 3 ст. 15 Закону України «Про зайнятість населення», шляхом доповнення даної частини пунктом 19 наступного змісту: «Основними напрямками державної політики у сфері зайнятості населення є: ... 19) протидія вимушеній неповній зайнятості»; 3) розширення переліку осіб, яким роботодавець зобов'язаний за їх бажанням встановити неповний робочий день або тиждень, зокрема для учнів, курсантів, студентів навчальних закладів, що поєднують роботу з навчанням без відриву від виробництва; 4) здійснення комплексних заходів щодо протидії тіньовій зайнятості, а саме: зменшення податкового навантаження в поєднанні з підвищенням рівня адміністративної та фінансової відповідальності, введення кримінальної відповідальності за неофіційне використання праці визначеної кількості працівників, підвищення відповідальності за несплату єдиного соціального внеску; 5) врегулювання конкретних випадків, коли дозволено укладати договори про роботу на умовах неповної зайнятості; 6) встановлення контролю з боку соціальних партнерів та надання повноважень щодо погодження створення робочих місць на умовах неповної зайнятості шляхом внесення в Кодекс законів про працю України ст. 56-1 під назвою «Соціальне партнерство у сфері неповної зайнятості»; 7) встановлення норми мінімальної тривалості неповної зайнятості у розмірі 50% від звичайної норми робочого часу та аналогічних норм виробітку для неповно зайнятих працівників; 8) встановлення обов'язку роботодавця щодо сплати мінімальних страхових платежів за загальнообов'язковими видами державного соціального страхування за осіб, що працюють на умовах неповної зайнятості, а також зміна розміру мінімальних страхових платежів;

удосконалено:

– розуміння функцій інституту неповної зайнятості як основних напрямів здійснення впливу правових норм на суспільні відносини у сфері неповної зайнятості, що обумовлені його призначенням. Відповідне визначення вказує на прикладний аспект діяльності різних суспільних інститутів, в тому числі права;

– тлумачення дефініції «юридичні гарантії неповно зайнятих працівників», під якою слід розуміти систему правових механізмів, які закріплені нормами права, направлених на забезпечення, дотримання, непорушення, захист та поновлення трудових прав та інтересів працівників, найнятих на умовах неповної зайнятості, та встановленого правопорядку у даних суспільних відносинах загалом;

– обґрунтування запозичення на основі зарубіжного досвіду наступних положень: 1) внесення до ст. 56 Кодексу законів про працю

України змін з метою визначення поняття «працівник»; 2) внесення змін до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» шляхом встановлення нижчого рівня мінімально отримуваних доходів, необхідних для участі у відповідних системах соціального страхування; 3) зміна п. 6 ст. 36 Кодексу законів про працю України шляхом розширення підстав припинення трудового договору; 4) внесення в Кодекс законів про працю України статті 56-1 під назвою «Гарантії працівників при неповній зайнятості», в якій мають бути імплементовані досліджувані положення Директиви Про Рамкову Угоду про неповну зайнятість, що укладено між UNICE, CEEP та ETUC; 5) доповнення ч. 1 ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» пунктом 11-2, в якому викласти поняття «горизонтальна неповна зайнятість»; 6) доповнення Закону України «Про зайнятість населення» пунктом 11-3 ч. 1 ст. 1, в якому надати викласти поняття «вертикальна неповна зайнятість»; 7) доповнення ч. 3 ст. 56 Кодексу законів про працю України наступним положенням: «Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень...розрахунку трудового стажу... працівників»;

дістали подальшого розвитку:

– перелік особливостей зайнятості населення як правової категорії:

1) зайнятість регулюється на основі правових та організаційних норм, які в своїй сукупності дозволяють здійснювати забезпечення реалізації права на працю, надавати соціальні гарантії та здійснювати захист від безробіття, основоположну роль при цьому виконують норми трудового права України; 2) зайнятстю може вважатись лише діяльність, що не заборонена Законом; 3) основою зайнятості є одержання працюючими особами доходу; 4) наявність правових норм, що регулюють здійснення зайнятості людиною та громадянином, гарантують соціальний захист та захист від безробіття, регламентують діяльність спеціальних органів, створених державою для сприяння та підтримки процесів соціального захисту та захисту від безробіття в Україні; 5) зайнятими на території нашої держави можуть бути як громадяни України, так і громадяни інших держав та особи без громадянств;

– визначення поняття неповної зайнятості, під яким слід розуміти зайнятість працівника протягом робочого часу, меншого від норми, встановленої законодавством, за власною ініціативою на підставі суб'єктивних факторів або за ініціативою роботодавця на підставі об'єктивних факторів, зумовлена трудовим чи колективним договором, що оплачується згідно відпрацьованого часу чи виробітку і не тягне за собою обмеження обсягу прав працівника, наданих йому трудовим законодавством

та Конституцією України.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що викладені в дисертації висновки і пропозиції можуть бути використані:

а) у науково-дослідницькій роботі – для подальших загальних і спеціальних наукових досліджень теоретичних та практичних проблем правового регулювання неповної зайнятості працівників;

б) у правотворчості – при перегляді та вдосконаленні положень чинного Кодексу законів про працю України, доопрацюванні проекту Трудового кодексу України;

в) у правозастосовній діяльності – результати дослідження сприятимуть вдосконаленню практики застосування норм чинного законодавства щодо правового регулювання неповної зайнятості працівників.

г) у навчально-методичній роботі – в процесі вивчення навчальної дисципліни «Трудове право України», при написанні підручників, навчально-методичних посібників, при проведенні семінарських занять зі студентами й для написання ними рефератів, курсових і дипломних робіт.

Апробація результатів дисертації. Підсумки розробки проблеми в цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення і висновки доповідалися дисертантом на засіданнях кафедри правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, а також були оприлюднені на міжнародних науково-практичних конференціях: «Дотримання прав людини: сучасний стан правового регулювання та перспективи його вдосконалення» (м. Київ, 5 березня 2015 р.), «Наукові дослідження сучасного законодавства України – прогрес юридичної науки XXI століття» (м. Київ, 25-26 червня 2015 р.).

Публікації. Основні результати дисертації, висновки та пропозиції знайшли відображення у п'яти статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях України, одній статті – у науковому виданні іншої держави, а також у двох тезах доповідей і повідомлень на науково-практичних конференціях.

Структура та обсяг дисертації. Відповідно до мети та задач дослідження дисертація складається зі вступу, трьох розділів, що логічно поєднані у 7 підрозділів, висновків і списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертації становить 237 сторінок, обсяг основного тексту – 220 сторінок. Список використаних джерел складається із 174 найменувань і займає 17 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовано актуальність обраної теми, охарактеризовано стан її наукової розробки. Визначено мету, основні задачі, об'єкт, предмет та методологічні засади дисертаційного дослідження. Сформульовано наукову новизну, теоретичні та практичні результати, що були отримані дисертантом, а також вказано про ступінь апробації результатів дослідження і наявність публікацій за темою дисертації.

Розділ 1 «Загальнотеоретична характеристика неповної зайнятості працівників в Україні» складається з двох підрозділів та присвячений дослідженню соціально-правової природи неповної зайнятості працівників в Україні та дослідженню історичного генезису неповної зайнятості працівників в Україні.

У підрозділі 1.1 *«Соціально-правова природа неповної зайнятості працівників в Україні»* вказано, що роботодавець може прийняти на роботу працівника на умовах неповної зайнятості, керуючись поточною економічною ситуацією на підприємстві чи в державі або враховуючи інтереси самого працівника, зумовлені суб'єктивними факторами. Це є підтвердженням дотримання у сучасних суспільних відносинах норм трудового права України та ключових конституційних положень у сфері дотримання та забезпечення прав громадян.

У разі, якщо працівник офіційно працює на умовах неповного робочого часу, його заробітна плата може бути меншою, ніж це встановлено законодавчо. Механізм її розрахунку затверджується на підприємствах, установах, організаціях, які використовують найману працю, та про це обов'язково мають бути повідомлені самі працівники. А отже, передбачається, що існує взаємозалежність заробітної плати працівників неповної зайнятості і відпрацьованого робочого часу.

Зауважено на тому, що неповністю зайнятими можна вважати лише тих осіб, які працюють на умовах трудового договору менше від нормативно-визначеної тривалості робочого часу, тому дана ознака є керівною серед інших особливостей, притаманних неповній зайнятості.

У підрозділі 1.2 *«Історичний генезис неповної зайнятості працівників в Україні»* встановлено, що явище неповної зайнятості знаходило свій прояв в різні історичні етапи, проте його нормативно-правове регулювання на теренах сучасної України можна вважати започаткованим лише в період УРСР, де норми про неповну зайнятість згадувались в основах трудового законодавства. Велику роль у розвитку нормативно-правового регулювання неповної зайнятості в Україні також відіграли такі документи Міжнародної

Організації Праці, як Рекомендації МОП про роботу на умовах неповного робочого часу від 24.06.1994 № 182 та Конвенція про роботу на умовах неповного робочого часу від 24.06.1994 № 175, інтегровані у вітчизняне законодавство 1994 року. Так само норми про неповну зайнятість містяться у чинних Кодексі законів про працю України та Законі України «Про зайнятість населення». Проте, сьогодення економічна та політична криза має дати поштовх для більш детального правового регулювання явища неповної зайнятості як гнучкої форми зайнятості. Такий підхід посприє зменшенню наслідків безробіття, що панує на даний час в нашій країні.

Розділ 2 «Принципи та гарантії неповної зайнятості працівників в Україні» складається із трьох підрозділів та присвячений з'ясуванню функцій, мети і завдань неповної зайнятості працівників в Україні, визначенню поняття та виокремленню системи принципів неповної зайнятості працівників в Україні, дослідженню сутності гарантій неповної зайнятості працівників в Україні.

У підрозділі 2.1 «Функції, мета і завдання неповної зайнятості працівників в Україні» запропоновано функції неповної зайнятості як правового інституту розуміти як основні напрями впливу інституту неповної зайнятості на суспільні відносини, що здійснюється через нормативно-правове регулювання, і виражається в упорядкуванні суспільних відносин відповідно до призначення даного інституту.

З'ясовано, що, з суто юридичної точки зору, мета інституту неповної зайнятості – це якнайоптимальніше упорядкування суспільних відносин у сфері неповної зайнятості. З соціально-правової точки зору, метою неповної зайнятості є всебічне забезпечення прав неповно-зайнятих працівників на гідну працю та високу винагороду за неї, забезпечення зайнятості соціально незахищених верств населення, які в силу різних обставин на ринку праці знаходяться у найменш захищеній ситуації. З економіко-правової точки зору, метою є забезпечення умов, за яких продуктивно й ефективно використовується праця на умовах неповної зайнятості, та збільшення суспільного виробництва шляхом подолання безробіття.

Вказано, що для досягнення суто юридичної мети основними завданнями інституту неповної зайнятості є: створення якісної правової бази для регулювання суспільних відносин у сфері неповної зайнятості, встановлення дієвих правових механізмів для функціонування неповної зайнятості на ринку праці, усунення прогалин в правовому регулюванні неповної зайнятості, встановлення відповідальності за порушення законодавства у сфері неповної зайнятості. Для досягнення соціально-правової мети неповної зайнятості виокремлено *nfrs* завдання інституту неповної зайнятості: встановлення правових механізмів для захисту прав

неповно зайнятих осіб, встановлення правових механізмів для обґрунтованого використання неповної зайнятості як механізму боротьби з безробіттям, встановлення умов для забезпечення працею особливих категорій осіб, які в міру об'єктивних обставин є в менш захищеному становищі на ринку праці, встановлення правових механізмів, які б забезпечили реалізацію права на творчу та продуктивну працю шляхом неповної зайнятості в складні економічні періоди. Для досягнення економіко-правової мети основними завданнями інституту неповної зайнятості є створення економіко-правових передумов для значного збільшення використання неповної зайнятості в підприємствах, які стикнулися з економічними негараздами та не можуть утримати значний штат працівників, стимулювання до створення нових робочих місць для забезпечення працею безробітних, стимулювання зайнятості осіб, які в міру об'єктивних обставин не можуть працювати на умовах повного робочого часу.

У підрозділі 2.2 «Поняття та система принципів неповної зайнятості працівників в Україні» відмічено, що принципи інституту неповної зайнятості – це основоположні засади, керівні ідеї правового регулювання суспільних відносин у сфері неповної зайнятості, які визначають основні напрями правового регулювання та правового впливу даного інституту на суспільні правовідносини, є керівною основою для формування, становлення та розвитку інституту неповної зайнятості та суспільних відносин, які останній врегульовує, існують в межах системи права, доктрині права та суспільній правосвідомості, які детерміновані ними.

Зазначено, що під системою принципів неповної зайнятості слід розуміти сукупність принципів, які здійснюють безпосередній вплив на суспільні правовідносини у сфері неповної зайнятості та є структурованими, взаємопов'язаними та взаємозалежними між собою та даними суспільними правовідносинами.

Виходячи з концепції природного права, на інститут неповної зайнятості впливають наступні види принципів: принципи правосвідомості, принципи правоутворення, принципи правотворчості, принципи структури та системи права, принципи правореалізації – відповідні види принципів складають систему принципів інституту неповної зайнятості в широкому розумінні. Виходячи з концепції позитивізму, систему принципів інституту неповної зайнятості складають загальноправові принципи, які, здійснюючи вплив на загальну правову систему, впливають і на інститут неповної зайнятості, міжгалузеві принципи, що впливають, крім інших галузей, і на галузь трудового права, в межах якої існує досліджуваний інститут, галузеві принципи, а саме – принципи трудового права та принципи інституту неповної зайнятості, які притаманні саме цьому інституту.

Інституційними принципами інституту неповної зайнятості є принцип забезпечення рівних трудових прав та інтересів неповно зайнятих працівників нарівні з іншими працівниками та принцип імперативного забезпечення можливості бути зайнятим на умовах неповної зайнятості осіб, які в силу свого становища цього потребують

У підрозділі 2.3 «Сутність і види гарантій неповної зайнятості працівників в Україні» констатовано, що гарантії неповно зайнятих працівників утворюють певну сукупність правових норм, інститутів, які є забезпечувальними правовими механізмами. Відповідне твердження дає підстави вказувати на те, що останні, впливаючи одне на одне, творять систему гарантій.

В інституті неповної зайнятості юридичні гарантії відіграють різну роль. Це пояснюється особливістю інституту неповної зайнятості. З огляду на особливості досліджуваного інституту, запропоновано ще один критерій класифікації гарантій неповної зайнятості, який детермінований цими особливостями і характерний лише для юридичних гарантій інституту неповної зайнятості. Дана особливість гарантій полягає в тому, що інститут неповної зайнятості покликаний, з однієї сторони, забезпечити захист прав та законних інтересів неповно зайнятих осіб, а з іншої сторони, забезпечити можливість працювати на умовах неповного робочого часу особам, які в силу визначених обставин мають об'єктивні складнощі з можливістю роботи в режимі повного робочого часу та, з огляду на це, почувають себе менш захищеним. За відповідним критерієм здійснено поділ юридичних гарантій неповно зайнятих працівників, який визначено як «критерій поділу юридичних гарантій інституту неповної зайнятості за об'єктом забезпечення».

Зроблено висновок про те, що гарантії неповно зайнятих працівників є вкрай важливим правовим механізмом для забезпечення прав та законних інтересів найманих працівників і підтримання належного встановленого правопорядку в цій сфері. Дані гарантії відіграють неабияку роль для забезпечення функціонального призначення права у суспільстві. Це стосується і практичного аспекту якості законодавства, яке прямо чи опосередковано регулює та/або впливає на суспільні правовідносини, які є об'єктом даного дисертаційного дослідження, а також якості практичного застосування такого законодавства.

Розділ 3 «Шляхи вдосконалення правового регулювання неповної зайнятості працівників в Україні» складається із двох підрозділів та присвячений формулюванню напрямів оптимізації й удосконалення правового регулювання неповної зайнятості працівників в Україні та дослідженню позитивного зарубіжного досвіду правового регулювання

неповної зайнятості працівників з метою виділення шляхів його запозичення для України.

У підрозділі 3.1 *«Напрями оптимізації й удосконалення правового регулювання неповної зайнятості працівників в Україні»* відзначено, що визначення поняття «вимушеної неповної зайнятості» у Законі України «Про зайнятість населення» дозволить вирішити теоретичні проблеми неповної зайнятості та виробити основні напрями державної політики у сфері протидії вимушеній неповній робочій зайнятості.

Зауважено, що доцільним було б за певних обставин вводити компенсації особам, які зіткнулися з частковим безробіттям, та деяким обмеженим категоріям громадян, які зіткнулися з вимушеною неповною зайнятістю. Проте ці заходи необхідно значною мірою обмежити, щоб не допустити зловживань осіб, які де-юре мали б право на таку допомогу. Відповідні компенсації повинні бути чітко регламентованими і виплачуватися у виняткових випадках. Оскільки збільшення навантаження на Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття негативно позначиться на можливості останнього надавати соціальні послуги іншим безробітним громадянам.

Запропоновано запровадити низку соціальних заходів, які можуть бути застосовані до вимушено неповно зайнятих осіб. Серед них підвищення кваліфікації, перекваліфікація, допомога у пошуку підходящої роботи для безробітних, компенсації роботодавцям витрат або часткового звільнення останніх від сплати єдиного соціального внеску в разі зміни працюючому працівнику на умовах неповної зайнятості умов праці на умови повного робочого часу. Крім цього при сприянні у пошуку підходящої роботи вимушено неповно зайнятих осіб необхідно встановити правові пільги для соціально незахищених верств населення, зокрема сімей з низьким доходом та малолітніми і неповнолітніми дітьми на утриманні.

У підрозділі 3.2 *«Позитивний зарубіжний досвід правового регулювання неповної зайнятості працівників та шляхи його запозичення для України»* вказано, що при визначенні працівника, що працює на неповний робочий день, положення Конвенції МОП «Про роботу на умовах неповного робочого часу» встановлюють норму, згідно з якою вводиться порядок порівняння норми робочого часу працівника з відповідною нормою, встановленою не в законодавстві, а виходячи з фактичних реалій робочого часу. В законодавстві України відповідні положення відсутні, що дає можливість віднести певну категорію працівників до категорії таких, які працюють на умовах неповного часу. Таким чином, відповідні положення, в разі їх імплементації, будуть новими для інституту неповної зайнятості України.

Положення про те, що робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників, дасть додаткові та конкретно визначені гарантії недискримінації працівників, що зайняті на умовах неповної зайнятості у сфері доступу до професійного навчання (в Конвенції використовується термін «знань»). При цьому дані гарантії не будуть залежати лише від положень законодавства щодо забезпечення підвищення кваліфікації працівників чи їх перекваліфікації. Останні будуть також застосовуватися при встановленні гарантій щодо професійного навчання за допомогою колективних договорів та угод. Також можливість професійного навчання буде залежати від політики самого підприємства, установи, організації. Так, якщо підприємство, установа, організація дає змогу на пільгових умовах за власний кошт чи іншим шляхом проходити професійне навчання працівникам, що зайняті на умовах повної зайнятості, підприємство, установа, організація буде зобов'язане надати таку можливість працівникам, які працюють на умовах неповної зайнятості.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукового завдання щодо комплексного дослідження правового регулювання неповної зайнятості працівників України. Проведений у дослідженні аналіз дозволяє зробити ряд авторських пропозицій та висновків.

1. Неповна зайнятість працівника – це зайнятість працівника протягом робочого часу, меншого від норми, встановленої законодавством, за власною ініціативою на підставі суб'єктивних факторів або за ініціативою роботодавця на підставі об'єктивних факторів, зумовлена трудовим чи колективним договором, що оплачується згідно відпрацьованому часу чи виробітку і не тягне за собою обмеження обсягу прав працівника, наданих йому трудовим законодавством та Конституцією України.

До ознак неповної зайнятості працівників слід відносити: 1) робочий час за такої зайнятості є меншим від норми, передбаченої законодавством; 2) встановлення неповної зайнятості на основі договору між працівником та роботодавцем або на підставі колективного договору; 3) здійснення оплати праці пропорційно відпрацьованого часу або виробітку; 4) неповна зайнятість не тягне за собою обмеження обсягу трудових прав працівника; 5) може мати місце як з ініціативи працівника, так і з ініціативи роботодавця.

2. Особливість зайнятості населення як правової категорії полягає у наступному: 1) зайнятість регулюється на основі правових та організаційних

норм, які в своїй сукупності дозволяють здійснювати забезпечення реалізації права на працю, надавати соціальні гарантії та здійснювати захист від безробіття, основоположну роль при цьому виконують норми трудового права України; 2) зайнятістю може вважатись лише діяльність, що не заборонена Законом; 3) основою зайнятості є одержання працюючими особами доходу; 4) наявність правових норм, що регулюють здійснення зайнятості людиною та громадянином, гарантують соціальний захист та захист від безробіття, регламентують діяльність спеціальних органів, створених державою для сприяння та підтримки процесів соціального захисту та захисту від безробіття в Україні; 5) зайнятими на території нашої держави можуть бути як громадяни України, так і громадяни інших держав та особи без громадянств

3. Генезис неповної зайнятості працівників України має наступну періодизацію: 1) зародження нормативних основ трудової зайнятості в Стародавньому Римі (II-III ст. н.е.) – поява перших договорів найму; 2) формування нормативного регулювання зайнятості в епоху феодалізму (IX – XVIII ст.) – зайнятість на основах відносин васалітету; 3) становлення 8-годинного робочого часу в країнах Європи (початок XIX ст.); 4) зародження трудового законодавства і правових основ про зайнятість населення СРСР та відповідно УРСР (1917-1990 рр.); 5) правове регулювання неповної зайнятості працівників за часів незалежної України (1991 р. – і донині).

4. Функції неповної зайнятості – це основні напрями здійснення впливу правових норм на суспільні відносини у сфері неповної зайнятості, що обумовлені його призначенням. Відповідне визначення вказує на прикладний аспект діяльності різних суспільних інститутів, в тому числі права.

Встановлено, що основними суто юридичними функціями інституту неповної зайнятості є регулятивна та охоронна функції. Соціально-економічними функціями неповної зайнятості є: соціальна, виробнича, виховна функція та функція суспільного поділу праці. Суто інституційними функціями неповної зайнятості є функція флексибілізації ринку праці та антикризова функція.

5. Принципи неповної зайнятості – це основоположні засади, керівні ідеї правового регулювання суспільних відносин у сфері неповної зайнятості, які визначають основні напрями правового регулювання та правового впливу даного інституту на суспільні правовідносини, є керівною основою для формування, становлення та розвитку інституту неповної зайнятості та суспільних відносин, які останній врегульовує, існують в межах системи права, доктрині права та суспільній правосвідомості, які детерміновані ними.

Систему принципів інституту неповної зайнятості складають загальноправові принципи, які, здійснюючи вплив на загальну правову

систему, впливають і на інститут неповної зайнятості, міжгалузеві принципи, які впливають, крім інших галузей, і на галузь трудового права, в межах якої існує досліджуваний інститут, галузеві принципи, а саме – принципи трудового права та принципи інституту неповної зайнятості, які притаманні саме цьому інституту.

6. Юридичні гарантії неповно зайнятих працівників – це система правових механізмів, які закріплені нормами права, направлених на забезпечення, дотримання, непорушення, захист та поновлення трудових прав та інтересів працівників, найнятих на умовах неповної зайнятості, та встановленого правопорядку у даних суспільних відносинах загалом.

Виділено наступні основні критерії для здійснення класифікації гарантій неповної зайнятості: 1) за юридичною силою: конституційні, міжнародно-правові та галузеві; 2) в залежності від ступеня конкретизації: універсальні, спеціальні; 3) за сферою дії: загальні, спеціальні; 4) залежно від форми їх вираження: гарантії-обов'язки, гарантії-заборони, гарантії-дозволи; 5) залежно від цільової спрямованості: превентивні, відновлюючи, відшкодувальні, гарантії-санкції.

7. Основними напрямками оптимізації та удосконалення правового регулювання неповної зайнятості є: 1) визначення поняття вимушеної неповної зайнятості в Законі України «Про зайнятість населення»; 2) внесення змін у ч. 3 ст. 15 Закону України «Про зайнятість населення», шляхом доповнення даної частини пунктом 19 наступного змісту: «Основними напрямками державної політики у сфері зайнятості населення є: ... 19) протидія вимушеній неповній зайнятості»; 3) розширення переліку осіб, яким роботодавець зобов'язаний за їх бажанням встановити неповний робочий день або тиждень, зокрема для учнів, курсантів, студентів навчальних закладів, що поєднують роботу з навчанням без відриву від виробництва шляхом внесення відповідних змін у ст. 202 Кодексу законів про працю України, доповнивши останню частиною другою з наступним положенням: «На прохання осіб, зазначених у частині 1 даної статті, власник або уповноважений ним орган зобов'язані встановити неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Залучення вказаних осіб до надурочних робіт та робіт у нічний час без їх згоди забороняється»; 4) здійснення комплексних заходів щодо протидії тіньовій зайнятості, а саме зменшення податкового навантаження в поєднанні з підвищенням рівня адміністративної та фінансової відповідальності, введення кримінальної відповідальності за неофіційне використання праці визначеної кількості працівників, підвищення відповідальності за несплату єдиного соціального внеску; 5) врегулювання конкретних випадків, коли дозволено укладати договори про роботу на умовах неповної зайнятості; 6) встановлення контролю з боку соціальних

партнерів та надання повноважень щодо погодження створення робочих місць на умовах неповної зайнятості шляхом внесення в Кодекс законів про працю України ст. 56-1 під назвою «Соціальне партнерство у сфері неповної зайнятості»; 7) встановлення норми мінімальної тривалості неповної зайнятості у розмірі 50% від звичайної норми робочого часу та аналогічних норм виробітку для неповно зайнятих працівників; 8) встановлення обов'язку роботодавця щодо сплати мінімальних страхових платежів за загальнообов'язковими видами державного соціального страхування за осіб, що працюють на умовах неповної зайнятості, а також зміна розміру мінімальних страхових платежів

8. Серед конкретних положень, які пропонується запозичити на основі зарубіжного досвіду, визначено наступні:

– внесення до ст. 56 Кодексу законів про працю України відповідного доповнення, а саме ч. 4, в якій надати відповідне визначення працівника, який зайнятий на умовах неповної зайнятості.;

– доповнення ч. 3 ст. 56 Кодексу законів про працю України і викладення її в наступній редакції: «Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників, в тому числі права на доступ до підвищення кваліфікації, перекваліфікації, проходження виробничого та іншого навчання, якщо такий доступ згідно з законодавством, колективними договорами та угодами, чи внутрішньою політикою підприємства, отримують працівники, що працюють на умовах повної зайнятості»;

– внесення змін до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» шляхом встановлення нижчого рівня мінімально отримуваних доходів, необхідних для участі у відповідних системах соціального страхування;

– змінення п. 6 ст. 36 Кодексу законів про працю України шляхом доповнення наступного положення і викладення відповідного пункту в наступній редакції «Підставами припинення трудового договору є:... 6) відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці, за виключенням зміни умов праці з повної зайнятості на неповну чи в зворотному порядку;...»;

– внесення відповідних змін до законодавства України, а саме в Кодекс законів про працю України внести статтю 56-1 під назвою «гарантії працівників при неповній зайнятості», в яку імплементувати досліджувані положення Директиви Про Рамкову Угоду про неповну зайнятість, що укладено між UNICE, СЕЕР та ETUC;

– зміна положення п. 11 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» шляхом викладення в наступній редакції: «неповна зайнятість – зайнятість працівника, який працює за трудовим договором, нормальна тривалість робочого часу якої менша на одну п'яту від нормальної тривалості робочого часу працівників, зайнятих повний робочий час, що встановлена в законодавстві чи в колективних договорах та угодах та які перебувають в порівняльній ситуації»;

– доповнення ч. 1 ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» п. 11-2 наступного змісту: «горизонтальна неповна зайнятість – зайнятість працівника, який працює на умовах неповної робочої зайнятості, при цьому скорочені години роботи розподіляються рівномірно протягом всього тижня»;

– доповнення Закону України «Про зайнятість населення», п. 11-3 ч.1 ст. 1, в якому надати визначення вертикальної неповної зайнятості, а саме: «вертикальна неповна зайнятість – зайнятість працівника, який працює на умовах неповної зайнятості, при цьому робота здійснюється протягом частини днів тижня або місяця»;

– доповнення Кодексу законів про працю України, ст. 221-1 під назвою «запит працівника щодо порушення його трудових прав»;

– доповнення ч.1 ст. 24 Кодексу законів про працю України пунктом 6-1: «Трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим: ... 6-1) при прийнятті на роботу працівника на умовах неповної зайнятості, чи переведення працівника, що працює на умовах повної зайнятості, на режим роботи з неповним робочим часом»;

– доповнення статті 56 Кодексу законів про працю України частиною 5 наступного змісту: «Сторони встановлюють в угоді про працю на умовах неповної зайнятості допустиму кількість годин понад обумовлену кількість годин праці працівника на умовах неповної зайнятості в даній угоді, перевищення яких дає право працівнику, окрім звичайної оплати за відпрацьовану кількість годин, отримати оплату за час відпрацьований понад перевищену допустиму норму, що встановлена в угоді. Оплата таких годин здійснюється як за надурочні роботи. Відповідна кількість допустимих годин, про яку йдеться у даній статті, не може перевищувати обумовлену кількість годин, що визначена в угоді про неповну зайнятість, більш як на 50%. Сумарно кількість допустимих годин перевищення та кількість годин, обумовлених угодою про неповну зайнятість, не може перевищувати 6/8 від нормальної тривалості робочого часу для працівників, зайнятих на умовах повної зайнятості»;

– доповнення ч. 3 ст. 56 Кодексу законів про працю України

наступним положенням: «Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень...розрахунку трудового стажу... працівників».

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Соцький А. М. Принципи правового регулювання неповної зайнятості працівників / А. М. Соцький // Митна справа. – 2014. – Спеціальний випуск № 2. – С. 212-218.

2. Соцький А. М. Гарантії правового регулювання неповної зайнятості працівників / А. М. Соцький // Наука і правоохорона. – 2014. – № 3, ч. 2. – С. 283-287.

3. Соцький А. М. Історичний генезис становлення та розвитку неповної зайнятості працівників в Україні / А. М. Соцький // Форум права. – 2015. – № 4. – С. 205-210

4. Соцький А. М. Проблеми правового регулювання неповної зайнятості працівників в Україні та шляхи їх вирішення / А. М. Соцький // Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія». – 2015. – Вип. 4. – С. 69-73.

5. Соцький А. М. Поняття і сутність неповної зайнятості / А. М. Соцький // Часопис Київського університету права. – 2015. – № 2. – С. 216-219.

6. Соцький А. М. Зарубежний опыт правового регулирования неполной занятости / А. М. Соцький // Право и политика. – 2015. – № 3. – С. 102-106.

7. Соцький А. М. Передумови зародження неповної зайнятості на території України / А. М. Соцький // Дотримання прав людини: сучасний стан правового регулювання та перспективи його вдосконалення: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 5 березня 2015 р.). – К. : Нац. акад. внутр. справ, 2015. – С. 75-79.

8. Соцький А. М. Функції правового регулювання неповної зайнятості працівників / А. М. Соцький // Наукові дослідження сучасного законодавства України – прогрес юридичної науки XXI століття: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 25-26 червня 2015 р.). – К. : «Науково-дослідний інститут публічного права», 2015. – С. 109-110.

АНОТАЦІЯ

Соцький А. М. Правове регулювання неповної зайнятості працівників України. – *На правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ. – Дніпропетровськ, 2016.

Дисертацію присвячено системному та ґрунтовному аналізу правового регулювання неповної зайнятості працівників в Україні. У роботі визначено поняття та ознаки неповної зайнятості працівників, з'ясовано мету та завдання неповної зайнятості працівників в Україні. Досліджено функції неповної зайнятості працівників. Досліджено становлення і розвиток неповної зайнятості працівників в Україні.

Здійснено ґрунтовний аналіз системи принципів неповної зайнятості працівників в Україні. Окрему увагу приділено сутності та видам гарантій неповної зайнятості працівників. Проаналізовано зарубіжний досвід правового регулювання неповної зайнятості працівників та виділено шляхи його запозичення для України. Запропоновано напрями оптимізації й удосконалення правового регулювання неповної зайнятості працівників.

Ключові слова: *трудове законодавство, правове регулювання, зайнятість населення, працівники, неповна зайнятість, напрями оптимізації, праця, система принципів, зарубіжний досвід.*

АННОТАЦИЯ

Соцкий А.М. Правовое регулирование неполной занятости работников Украины. – *На правах рукописи.*

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Днепропетровский государственный университет внутренних дел. – Днепропетровск, 2016.

Диссертацию посвящено системному и обстоятельному анализу правового регулирования неполной занятости работников в Украине. В работе определены понятие и признаки неполной занятости работников, выяснены цели и задачи неполной занятости работников в Украине. Исследованы функции неполной занятости работников. Исследованы становление и развитие неполной занятости работников в Украине.

Выделены следующие признаки неполной занятости работников: 1) рабочее время при такой занятости меньше нормы, предусмотренной законодательством; 2) установление неполной занятости на основе договора между работником и работодателем или на основании коллективного договора; 3) осуществление оплаты труда пропорционально отработанному времени или выработке; 4) неполная занятость не влечет за собой ограничения объема трудовых прав работника; 5) может иметь место как по инициативе работника, так и по инициативе работодателя.

Сделан вывод о том, что функции, характерные для рынка труда, частично характерны для правового института неполной занятости, который существует в пределах рынка труда. А именно это касается функции разделения труда. Информационная и стимулирующая функции на данный момент не присущи рынку разделения труда, однако положение вещей может быть изменено путем проведения соответствующих реформ. Посредническая функция не является свойственной исследуемому институту. Регулятивная функция присуща институту неполной занятости, как и другим институтам права, однако последняя ограничена предметом правового регулирования соответствующего института.

Осуществлен основательный анализ системы принципов неполной занятости работников в Украине. Особое внимание уделено сущности и видам гарантий неполной занятости работников. Проанализирован зарубежный опыт правового регулирования неполной занятости работников и пути его заимствования для Украины. Предложены направления оптимизации и совершенствования правового регулирования неполной занятости работников.

Ключевые слова: трудовое законодательство, правовое регулирование, занятость населения, работники, неполная занятость, направления оптимизации, труд, система принципов, зарубежный опыт.

ANNOTATION

Sotskiy A. M. Legal regulation of workers' underemployment of Ukraine. – *The manuscript.*

The thesis is for the degree of candidate of legal sciences, specialty 12.00.05 – labor law; social security law. – Dnipropetrovsk State University of Internal Affairs. – Dnipropetrovsk, 2016.

The thesis deals with systematic and detailed analysis of the legal regulation of underemployment of employees in Ukraine. The paper defines the concept and features of workers' underemployment, clarifies the goals and objectives of

employees' underemployment in Ukraine. The functions of employees' underemployment are studied. The formation and development of employees' underemployment in Ukraine are examined.

The detailed analysis of the principles of employees' underemployment in Ukraine is provided. Special attention is paid to the nature and types of employees' underemployment guarantees. The foreign experience of legal regulation of employees' underemployment is analyzed; the ways of borrowing such an experience for Ukraine are highlighted. The directions of optimization and improvement of legal regulation of employees' underemployment are proposed.

Key words: *labor legislation, legal regulation, employment, employees, underemployment, directions of optimization, labor, system of principles, foreign experience.*