

6. Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=URISERV:c10521&from=EN>.

7. Плугатар Т.А. Проблема соціальної захищеності працівників міліції України на сучасному етапі / Т.А. Плугатар // Наука і правоохорона. – 2013. – № 19. – С. 6-12.

8. Свеженцева Ю.О. Проблема соціальної незахищеності працівників органів внутрішніх справ / Ю.А. Свеженцева // Соціальна психологія. – № 6. – 2008. – С. 49-58.

9. Про міліцію: Закон України від 20.12.1990 № 565-ХІІ // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 4. – ст. 95.

10. Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб: Закон України від 9 квітня 1992 року № 2262-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 29. – Ст. 399.

11. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту: Закон України від 22 жовтня 1993 року № 3551-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 43. – ст. 425.

12. Бідюкова М.С. Житлове забезпечення як вид матеріального забезпечення працівників ОВС / М.С. Бідюкова // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – 2006. – № 3. – С. 9-15.

13. Житловий кодекс УРСР: Закон від 30.06.1983 № 5464-Х // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1983. – № 28. – Ст. 573.

14. Про страхування: Закон України від 07.03.1996 № 85/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 18. – Ст. 78.

УДК 349.2

**Соцький А.М.,**

здобувач Східноукраїнського національного університету  
імені Володимира Даля

## **ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ НЕПОВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ**

У науковій статті окреслено коло проблем правового регулювання неповної зайнятості в Україні. Автором визначено пропозиції щодо їх вирішення, а також запропоновано щодо

кожної з них чіткий механізм їх реалізації у нормативно-правові акти у сфері праці.

*Ключові слова:* неповна зайнятість, трудова діяльність, правове регулювання у сфері праці, праця.

В научній статті очерчен круг проблем правового регулювання неполной занятости в Україні. Автором определены предложения по их решению, а также предложен по каждой из них четкий механизм их реализации в нормативно-правовые акты в сфере труда.

*Ключевые слова:* неполная занятость, трудовая деятельность, правовое регулирование в сфере труда, труд.

In the scientific article identified the problems of legal regulation of part-time employment in Ukraine. The author defines proposals for solving them, and offered on each distinct mechanism of implementation of regulations in the workplace.

*Keywords:* underemployment, labor activity, legal regulation of the labor work, work.

**Постановка проблеми.** Неповна зайнятість в Україні є надзвичайно поширеним явищем на ринку праці. В часи економічної кризи підприємці часто застосовують працю найманих працівників на умовах неповного робочого часу. Це з однієї сторони надає можливість подолати економічні труднощі та залишитись на ринку, зберігши кваліфікований штат працівників. З іншої сторони – можливість використання найманих працівників на умовах неповного робочого часу надає можливість підприємцям ухилятися від сплати податків та уникнути витрат на охорону праці та соціальний захист працівників. Крім цього, можливість укласти з працівником угоду про час праці менший, ніж це встановлено законодавством, породжує передумови для тіньової зайнятості, за якої працівник фактично працює повний робочий день, а, де-юре, отримує зарплатню та рівень соціальних послуг як за умови неповного робочого часу.

Так як в Україні ринок праці перебуває у досить складному стані, існує високий рівень безробіття, неповна робоча

зайнятість є одним з тимчасових методів подолати цей період. Аналогічно це стосується і роботодавців, які зіткнулися з фінансовими негараздами через економічну кризу. Замість скорочення штату працівників, останні мають можливість змінити умови праці певним працівникам, уклавши додаткову угоду з такими працівниками, якою обумовити неповний робочий графік. Це дасть можливість уникнути тривалої неплатоспроможності і хоч якось зберегти найманих працівників від фатальних соціально-економічних наслідків.

Проте необхідно знайти баланс та врегулювати питання неповної робочої зайнятості так щоб уникнути можливості недобросовісного використання цього інституту для ухилення від сплати податків, тінізації ринку праці та порушення прав працівників на гідну працю, достатній життєвий рівень та соціальне забезпечення. Варто зазначити, що неповна зайнятість, якщо остання виникла не в інтересах працівника та без його суб'єктивного бажання трактується як приховане безробіття, за якого працівник в повній мірі не може реалізувати своє право на продуктивну та творчу працю і, відповідно, право на гідну заробітну плату, яка задовольняла б основні соціально-економічні потреби такого працівника та його сім'ї. Мало того, більшість неповно зайнятих осіб отримують заробітну плату меншу, ніж встановлена мінімальна заробітна плата в місячному еквіваленті, а тому розмір єдиного соціального внеску, що сплачується за такого працівника частково виключає його участь у системі соціального страхування України.

**Аналіз дослідження даної проблеми.** Дослідження неповної зайнятості в Україні здійснювали наступні вчені: В.С. Васильченко, В.М. Венедиктова, В.В. Безусий, Н.Б. Болотіна, Г.Т. Завіновська, П.І. Закерничний, В.Н. Костюк, Д.С. Девізорів, О.М. Пишулін, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, С.Г. Рудаков, Н.В. Ушенко, Н.М. Хуторян, О.М. Ярошенко, В.І. Щебріна. Праці наведених вчених мають надзвичайно вагоме теоретичне та прикладне значення. Проте, враховуючи сучасні економічні реалії та динамічність ринку праці, виникає необхідність в пошуку нових теоретичних та, особливо, практично-прикладних шляхів оптимізації правового інституту неповної зайнятості.

**Метою статті** є визначення проблем правового регулювання неповної зайнятості в Україні та надання пропозицій щодо їх вирішення.

**Виклад основного матеріалу.** До першої проблеми належить відсутність визначення поняття «вимушеної неповної зайнятості». Тому, на нашу думку, з метою удосконалення правового регулювання інституту неповної зайнятості, в першу чергу, необхідно врегулювати визначення поняття «вимушеної неповної зайнятості». Відповідне визначення в законодавстві надасть змогу розрізнити два основних види неповної зайнятості – позитивний, за якого неповна зайнятість відповідає інтересам найманого працівника, і негативний – коли неповна зайнятість виникає внаслідок негативних явищ і впливає на можливість найманих працівників реалізувати своє право на гідну працю. Відповідно, визначивши «вимушену неповну зайнятість», як негативне явище, в подальшому це поняття буде використовуватися з метою правового врегулювання напрямів державної політики у сфері протидії цьому явищу на ринку праці.

У п. 11 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення», надано визначення неповної зайнятості [1]. Відповідна можливість щодо встановлення неповного робочого часу передбачена у статті 56 Кодексу Законів про Працю України [2]. Крім цього наведеною статтею встановлено положення щодо захисту прав працівників, що працюють на умовах неповного робочого часу [2].

Наведений вище Закон України «Про зайнятість населення», містить ще одне поняття «часткове безробіття» [1]. Проаналізувавши поняття «часткового безробіття», можна прийти до висновків про те, що особи, які підпадають під визначення часткового безробіття, є такими, яких можна віднести до категорії «неповної зайнятості» на ринку праці. Проте, не всі особи, що підпадають під визначення неповної зайнятості, підпадають під категорію таких, що є частково безробітними. Річ йде про ту категорію осіб, яка добровільно укладає угоду про неповну зайнятість у зв'язку з суб'єктивними чи об'єктивними обставинами і це відповідає її інтересам,

наприклад, матері, які опікуються малолітніми дітьми, інваліди, чи інші подібні категорії громадян.

Враховуючи вищенаведені положення законодавства, аналіз думок вчених з цього приводу, вважаємо за необхідне запропонувати визначити у Законі України «Про зайнятість населення» поняття «вимушеної неповної зайнятості», шляхом внесення змін у ч. 1 ст. 1 цього Закону через доповнення цієї статті наступним поняттям. «Вимушена неповна зайнятість – зайнятість працівника на умовах неповного робочого часу за умови, коли особа бажає працювати на умовах повного робочого часу на підходящій роботі у даного роботодавця чи здійснює пошук підходящої роботи на умовах повного робочого часу у іншого роботодавця».

Визначення даного поняття дозволить врегулювати даний аспект неповної зайнятості та виробити основні напрями державної політики у сфері протидії вимушеній неповній робочій зайнятості. Річ у тому, що в економічній теорії та позиціях Міжнародної Організації Праці неповна зайнятість має два аспекти: позитивний та негативний. Позитивний полягає в тому, що можливість бути неповно зайнятим дозволяє певним категоріям працівників залишатися на ринку праці та частково реалізовувати свої права на гідну заробітну плату. В іншому випадку в міру об'єктивних обставин, таких як стан здоров'я, реалізація батьківських обов'язків, тощо, останні не змогли б взагалі працювати на будь-якій роботі та отримувати дохід. Негативний полягає у тому, що внаслідок спаду виробництва чи інших обставин, особа не може знайти роботу на умовах повної зайнятості, а тому змушена працювати в режимі неповного робочого часу. Натомість наше законодавство надає визначення самій категорії «неповна зайнятість» без прив'язки до того, з яких підстав остання виникла. Таким чином отримати соціальні послуги для безробітних, можуть лише особи, які підпадають під відповідний страховий випадок. А тому визначення вимушеної неповної зайнятості дасть змогу розробити державну політику щодо пропонованої категорії осіб, які не підпадають під визначення «часткового безробіття» та розробити спеціальні державні програми для боротьби з «вимушеною неповною зайнятістю».

Перейдемо до другої проблеми правового регулювання, а саме державної політики у сфері протидії вимушеній зайнятості з метою внесення пропозицій щодо розроблення нормативно-правових основ для реалізації останньої.

Щодо напрямків державної політики у сфері протидії вимушеній зайнятості в основному на даний момент застосувати можна лише загальні напрями державної політики у сфері зайнятості населення, що встановлені у ч. 3 ст. 15 Закону України «Про зайнятість населення» [1]. Проте дані заходи не є достатніми для повної протидії безробіттю.

Конкретні заходи щодо протидії вимушеній неповній зайнятості передбачені лише для випадку часткового безробіття як страхового випадку. Порядок надання допомоги по частковому безробіттю врегульований Наказом Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Порядку надання допомоги по частковому безробіттю». Йдеться про допомогу по частковому безробіттю, яка надається підприємствам незалежно від їх форми власності та підпорядкування, діяльність яких пов'язана з виробництвом продукції [3]. Проте відповідна допомога може бути спрямована на підтримку колективу підприємства, яке стикнулося з труднощами економічного характеру і не має індивідуального адресного характеру, наприклад, якщо з частковим безробіттям стикнулася менша кількість працівників, ніж визначений Законом процент колективу підприємства. Тому відповідні заходи повинні бути більш врегульованими.

Принагідно зазначимо, що відповідно до положень Закону України «Про зайнятість населення», громадяни, які зіткнулися з вимушеною неповною зайнятістю, не можуть бути зареєстровані як безробітні, і відповідно отримати весь спектр соціальних послуг, якими користуються особи, які не мають роботи. Це ще раз підтверджує необхідність введення особливого інституту, який би регулював здійснення конкретних заходів щодо реалізації державної політики у сфері протидії вимушеній неповній зайнятості.

На нашу думку, 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. При цьому хочемо зазначити, що 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. Крім цього це зможе призвести до збільшення розміру єдиного соціального внеску, що буде мати протилежний ефект і фактично буде «стимулювати» недобросовісних роботодавців до ухилення від сплати податків шляхом укладення договорів на умовах неповної зайнятості, приховуючи повну зайнятість і реальний рівень заробітної плати працівника. Як наслідок це фактично не дасть очікуваного результату захисту прав працюючих осіб на умовах неповної зайнятості.

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

З метою реалізації вищенаведеного, необхідно, на нашу думку внести положення в Закон України «Про зайнятість населення», якн встановлюватиме основу, щоб реалізувати вищенаведені заходи державної політики у сфері протидії неповній зайнятості. Тому пропонуємо ч. 3 ст. 15 Закону України «Про зайнятість населення», доповнити п. 19, а саме:

«Основними напрямками державної політики у сфері зайнятості населення є: ... 19) протидія вимушеній неповній зайнятості».

Перейдемо до третього можливого аспекту покращення правового регулювання інституту неповної зайнятості в Україні.

Для цього розглянемо позитивний аспект неповної зайнятості. Як вже зазначалося, є випадки, коли зміна умов звичайної праці на умови неповної зайнятості відповідає інтересам працівника. В таких випадках змінити режим зайнятості є обов'язком роботодавців. Йдеться про поєднання обов'язків батьківства із працею, а також про неповну зайнятість осіб з фізичними вадами, які є інвалідами. Відповідні вимоги встановлені ст. 56, 172 Кодексу Законів про Працю України [2].

Наведені законодавчі вимоги встановлені для осіб, які в міру об'єктивних обставин не мають змоги виконувати роботу на умовах повної зайнятості. Проте відповідний перелік осіб, що встановлений у Кодексі Законів про Працю, повинен бути розширений.

В першу чергу це стосується студентів, курсантів та учнів навчальних закладів, які здійснюють навчання без відриву від виробництва. Варто зазначити, що у Кодексі Законів про Працю України наявне положення, яке встановлює захист прав відповідних категорій працівників. Відповідно до ст. 202 даного Кодексу, працівникам, які проходять виробниче навчання або навчаються в навчальних закладах без відриву від виробництва, власник або уповноважений ним орган повинен створювати необхідні умови для поєднання роботи з навчанням [2].

Під створенням необхідних умов в розумінні даного положення законодавства є створення таких умов, за яких працівник зможе належним чином виконувати навчальний план, інші обов'язки пов'язані із навчанням та свою трудову функцію. На нашу думку, відповідне положення є досить загальне, а тому в імперативному порядку не зможе дієво захистити права такого працівника, оскільки за відсутності чіткого правового регулювання роботодавець часто не виконуватиме добросовісно своїх обов'язків, здійснюючи тлумачення того чи іншого положення на свій власний розсуд, виходячи із своїх інтересів.



Очевидно, що найважливішою проблемою для учнів та студентів, які суміщають навчання без відриву від виробництва із роботою є наявність вільного часу на виконання навчального плану, що включає в себе відвідування лекцій та семінарів, а також самостійна підготовка завдань на оволодіння навчальних дисциплін. Саме тому останнім необхідно багато часу приділяти навчанню, що за умови повної зайнятості є неможливим. Часто можливість працювати у відповідній категорії працівників є лише у вільні від навчання дні, наприклад у суботу та неділю.

Тому пропонуємо внести відповідні зміни у ст. 202 Кодексу Законів про Працю, 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». Дане положення, на нашу думку чітко пропише обов'язок щодо встановлення для учнів, студентів, курсантів навчальних закладів, що навчаються без відриву від виробництва, режиму неповного робочого графіку за бажанням останніх. Цей механізм буде більш дієвим та надасть реальний захист прав та інтересів даної категорії громадян. Тим паче це полегшить інтеграцію молодих спеціалістів на ринок праці, так як останні будуть мати досвід роботи, який здобули під час навчання у навчальному закладі. В свою чергу, це зменшить рівень безробіття серед осіб, які закінчили навчання та шукають роботу.

### **Література:**

1. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 067-VI // Відомості Верховної Ради. – 2013. – № 24. – Ст. 243.
2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – додаток до № 50. – Ст. 375
3. Про затвердження Порядку надання допомоги по частковому безробіттю. Наказ Міністерства соціальної політики України від 07.03.2013 № 103 // Офіційний вісник України офіційне видання. – 2013 р. – №40, ст. 480. – Стаття 1448. – Код акту 67244/2013