

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО**

ПАРІНОВА АНЖЕЛА ОЛЕКСАНДРІВНА

УДК 349.22:331.36

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН
ОСІБ, ЯКІ НАВЧАЮТЬСЯ**

12.00.05 «Трудове право;
право соціального забезпечення»

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Харків – 2020

Дисертацією є рукопис.

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

Науковий керівник – доктор юридичних наук, доцент **Івчук Юлія Юріївна**, Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, професор кафедри правознавства.

Офіційні опоненти:

– доктор юридичних наук, професор **Москаленко Олена Вячеславівна**, Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди, завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права;

– кандидат юридичних наук, доцент **Яковлев Олександр Анатолійович**, Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, доцент кафедри трудового права.

Захист відбудеться 15 вересня 2020 р. о 13.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.086.03 в Національному юридичному університеті імені Ярослава Мудрого за адресою: 61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 77.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого за адресою: 61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 84-а.

Автореферат розіслано 14 липня 2020 року.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради

Н. П. Матюхіна

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Обґрунтування вибору теми дослідження. Сьогодні важливим є надання умов для поєднання роботи з навчанням як у форматі здобуття освіти за вечірньою або заочною формою здобуття освіти, так і у форматі практичної підготовки здобувачів вищої освіти денної форми здобуття освіти і здобувачів фахової передвищої і професійної (професійно-технічної) освіти на робочих місцях.

Розбудова освітньо-трудових відносин має неабияке значення, оскільки підготовка конкурентоспроможних фахівців сприяє розвитку трудового потенціалу в державі. Заклади освіти мають постійно здійснювати моніторинг потреб ринку праці, щоб осучаснювати зміст освітніх програм актуальними знаннями.

Водночас глава XIV Кодексу законів про працю України «Пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням» є вкрай застарілою і не відповідає реаліям сьогодення. Трудове законодавство має бути динамічним і реагувати на зміни освітнього законодавства. Існує нагальна потреба на підставі Законів України «Про освіту», «Про загальну середню освіту», «Про вищу освіту», «Про професійну (професійно-технічну) освіту» розробити положення про регулювання трудових відносин осіб, які навчаються. Науковий аспект дисертаційної роботи підсилюється неабиякою потребою під час реформування вищої освіти враховувати вимоги трудового законодавства, не створювати колізій між новими нормативно-правовими актами у сфері освіти й науки і чинним трудовим законодавством.

Питання правового регулювання праці неповнолітніх і праці молоді в науці трудового права вивчалось багатьма науковцями, серед яких: Д. В. Назаров, О. А. Теличко, І. В. Мартинюк, Л. В. Мединська, О. В. Москаленко, С. М. Прилипко, А. М. Слюсар, Л. І. Тарасова, І. В. Хохрякова, Ю. М. Щотова, К. А. Шумеляк, Л. П. Шумна, О. А. Яковлев, О. М. Ярошенко та ін. Однак комплексного дослідження правового регулювання трудових відносин осіб, які навчаються, наразі немає.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана у СНУ імені Володимира Даля відповідно до теми кафедри правознавства юридичного факультету «Проблеми розвитку вітчизняного законодавства та імплементації в Україні норм міжнародного та європейського права», затверджені на період з 1 січня 2013 р. до 31 грудня 2016 р. Тема відповідає Пріоритетним напрямам розвитку правової науки, затвердженим

постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 24 вересня 2010 р. № 14 і Переліку перспективних напрямів кандидатських та докторських дисертацій за юридичними спеціальностями, затвердженого постановою президії Національної академії правових наук України.

Мета й завдання дослідження. Мета дисертаційної роботи полягає в тому, щоб на підставі аналізу чинного трудового законодавства України, практики його застосування й теоретичного осмислення наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених у відповідних галузях знань установити особливості вступу у трудові відносини й регулювання їх для осіб, які навчаються, а також сформулювати низку висновків, пропозицій і рекомендацій, спрямованих на вдосконалення правової регламентації трудових правовідносин зазначених осіб.

Для досягнення вказаної мети були поставлені такі основні завдання:

- визначити права й обов’язки осіб, які навчаються, в контексті трудових відносин;

- охарактеризувати трудову правосуб’єктність осіб, які навчаються;

- означити особливості трудових правовідносин осіб, які навчаються в закладах загальної середньої освіти;

- окреслити характер трудових правовідносин осіб, які навчаються в закладах професійної (професійно-технічної) освіти;

- з’ясувати сутність трудових правовідносин осіб, які навчаються в закладах фахової передвищої освіти;

- визначити особливості трудових правовідносин осіб, які здобувають початковий, перший (бакалаврський) і другий (магістерський) рівень вищої освіти;

- сформулювати проблеми, що стоять перед особами, які здобувають третій (освітньо-науковий) і четвертий (науковий) рівень вищої освіти, під час реалізації ними свого права на працю;

- розкрити сутність трудових правовідносин осіб, які здобувають післядипломну освіту.

Об’єкт дослідження становлять правовідносини, що виникають у зв’язку з реалізацією особами, які навчаються, конституційного права на працю.

Предметом дослідження є правове регулювання трудових відносин осіб, які навчаються.

Методи дослідження. Методологічною основою наукової роботи

стали загальнофілософські підходи, а також комплекс загальнонаукових і спеціально-юридичних методів дослідження. Вибір підходів та методів зумовлений багатоаспектністю об'єкта і предмета дисертаційного дослідження.

Основою став діалектичний метод, що сприяв всебічному вивченню порядку прийняття на роботу осіб, які навчаються, в його взаємозв'язку і взаємозумовленості (підрозділи 2.1; 2.2.; 2.3). Функціональний метод став у нагоді при з'ясуванні внутрішньосистемних, міжсистемних і зовнішньосистемних зв'язків між рівнем освіти, яку здобуває особа, й характером роботи, яку вона виконує (підрозділи 1.1; 1.2; 1.4). Формально-логічний обрано у процесі критичного аналізу чинного трудового законодавства щодо правової регламентації правового регулювання трудових правовідносин осіб, які навчаються, що сприяло розробленню пропозицій з удосконалення законодавства про працю й законодавства про освіту(підрозділи 1.2; 2.1; 2.2). Герменевтичний метод дозволив з'ясувати сутність понять, що використовуються при правовому впорядкуванні трудових відносин осіб, які навчаються. Зокрема, сформульовано дефініцію правової конструкції «дитяча праця», з'ясовано сутність трудової правосуб'єктності осіб, які навчаються, їх характеристику тощо (підрозділи 1.1; 1.2; 1.3).

Наукова новизна одержаних результатів. Представлена робота є першим у вітчизняній доктрині трудового права комплексним теоретико-правовим дослідженням правового регулювання трудових правовідносин осіб, які навчаються. Це, у свою чергу, дозволило обґрунтувати низку нових теоретичних положень, опрацювати практичні рекомендації і пропозиції з досліджуваних питань і запропонувати авторський погляд на процедуру вступу у трудові правовідносини осіб, які навчаються, й на особливості реалізації ними свого права на працю. Новизна поданого на захист рукопису реалізується в нижченаведених науково-теоретичних положеннях, висновках і пропозиціях.

Уперше:

– установлено, що трудо-правовий статус здобувачів освіти – це спеціальний правовий статус осіб, які здобувають освіти; його становлять правомочності, опосередковані трудовим правом. Правомочності, що складають трудо-правовий статус здобувачів освіти мають подвійну природу, оскільки містяться в законодавстві освітньому і трудовому;

– зроблено висновок, що існує потреба у виділенні такої категорії

працівників, як особи, які навчаються в закладах загальної середньої освіти, тобто є здобувачами такої освіти. Дитяча праця несе в собі елементи трудового виховання;

– запропоновано новий підхід до розуміння дитячої праці. Пояснюється, що це свідома оплатна діяльність осіб, які не досягли чотирнадцятирічного віку з метою задоволення їх матеріальних і духовних потреб, яка не перешкоджає особі відвідувати шкільні заняття;

– аргументується необхідність розроблення Концепції зайнятості студентської молоді з метою підготовки студентів до ринку праці та зайняття гідного місця роботи;

– висловлено рекомендацію, що слід на законодавчому рівні закріпити модельний освітній договір для працівника, у якому мають бути висвітлені особливості його освітньо-трудової діяльності (підвищення кваліфікації, професійне навчання, або інший різновид отримання освіти впродовж життя);

– доведено, що при порівнянні технікумів, коледжів і закладів фахової передвищої освіти стає очевидним, що з практичної точки зору для здобувача і для його подальшого працевлаштування нічого не змінилося, окрім назви, нормативного регулювання, Національної рамки кваліфікації. Тому створення рівня фахової передвищої освіти є безпідставним, існує необхідність її поєднання з професійною (професійно-технічною) освітою, у зв'язку з чим спеціальний закон щодо професійно-технічної освіти вимагає модернізації;

– обґрунтовується необхідність закріплення в освітньому законодавстві модельної форми трудового договору здобувача освіти за дуальною формою здобуття освіти і роботодавця, що сприятиме утвердженню трудових прав працівників – здобувачів освіти і знизить імовірність зловживання з боку роботодавця.

Удосконалено:

– розуміння особливостей трудових відносин здобувачів третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти;

– науковий підхід до проблеми організації профільної зайнятості студентів, що сприятиме їм у пошуках професійної компетенції й одночасно допоможе у працевлаштуванні без особливих труднощів після закінчення закладу вищої освіти.

Набули подальшого розвитку:

– наукова позиція щодо неможливості виникнення трудових відносин під час проходження виробничої практики (виробничого навчання) учнями (слухачами) закладів професійної (професійно-технічної) освіти на базі установ (організацій);

– наукове розуміння необхідності адаптації моделі «флексік'юриті» до українських реалій за умови розвитку комплексних стратегій безперервного навчання.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що положення й висновки дисертації можуть бути використані:

– у науково-дослідницькій діяльності – з метою подальшого вивчення й розкриття порушеної проблеми, вдосконалення правового регулювання трудових відносин осіб, які навчаються;

– у навчальному процесі – при викладанні навчальної дисципліни «Трудове право», «Правове регулювання праці окремих категорій працівників», «Охорона праці», «Трудові спори»;

– у правотворчості – як теоретичний матеріал при опрацюванні і прийнятті законів та інших нормативно-правових актів, що регулюють трудові відносини осіб, які навчаються;

– у правозастосуванні – у діяльності органів державної влади України й закладів освіти.

Апробація результатів дисертації. Обговорення результатів проведеного наукового дослідження здійснювалося на засіданнях кафедри правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Основні його теоретичні положення, висновки і пропозиції доповідалися на міжнародних і всеукраїнських науково-теоретичних і науково-практичних конференціях «Сучасні тенденції в юридичній науці України та зарубіжних країн» (м. Запоріжжя, 27-28 вересня 2019 р.); «Пріоритетні напрямки розвитку сучасної юридичної науки» (м. Харків, 20-21 вересня 2019 р.); «Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення» (м. Харків, 11 жовт. 2019 р.).

Публікації. Основні результати дисертаційної роботи викладено у 7-ми статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях України й наукових періодичних виданнях інших держав, а також у тезах 3-х доповідей та наукових повідомлень на вказаних конференціях.

Структура дисертації. Наукова робота складається з вступу, двох розділів, які містять 7 підрозділів, висновків, списку використаних джерел (178 найменувань) та додатку. Загальний обсяг дисертації становить 178 сторінок. Обсяг основного тексту – 158 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовується актуальність теми дослідження, її зв'язок з науковими планами, темами, визначаються мета і задачі

дослідження, обґрунтовується наукова новизна та практичне значення одержаних результатів, характеризується апробація результатів дисертації та наводяться публікації за темою дисертації.

Розділ 1 «Правове регулювання трудових відносин здобувачів загальної середньої, професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти» включає чотири підрозділи.

Підрозділ 1.1 «Особливості трудо-правового статусу осіб, які навчаються» присвячений характеристиці трудо-правового статусу здобувачів освіти. Дисертант через окреслення низки особливостей здобувачів освіти як працівників в аспекті трудового права доводить особливість їх трудо-правового статусу, розкриваючи поняття трудо-правовий статус здобувачів освіти. На підставі аналізу різних точок зору щодо визначення досліджуваного поняття (М. Г. Александрова, Н. Б. Болотіної, В. С. Венедиктова, Л. П. Гоца, Г. С. Гончарової, М. І. Іншина, К. Ю. Мельника, В. І. Прокопенка, О. І. Процєвського, Г. І. Чанишевої, О. М. Ярошенка та ін.) запропоновано авторське визначення: під поняттям «трудо-правовий статус здобувачів освіти» запропоновано розуміти спеціальний правовий статус осіб, які здобувають освіту; його становлять правомочності, опосередковані трудовим правом. Правомочності, що складають трудо-правовий статус здобувачів освіти, мають подвійну природу, оскільки містяться в законодавстві освітньому і трудовому.

Проаналізовано освітнє законодавство щодо нормативних положень, які регламентують трудо-правовий статус осіб, які навчаються.

Зазначається, що освітні закони опосередковано, шляхом дублювання в усіх нормативно-правових актах речення: «Особи, які навчаються у закладах освіти, мають право на трудову діяльність у позанавчальний час» – мовби врегульовують трудові відносини здобувачів освіти. Проте ані трудове законодавство, ані освітнє не містить положень щодо особливостей регламентації трудових відносин зазначених осіб.

У контексті характеристики прав та обов'язків здобувачів освіти, поняття «правосуб'єктність» є основоположною правовою категорією, оскільки саме вона вказує на здатність особи до праволодіння. Вказується, що правосуб'єктність – це юридична властивість, яка розвивається й відображає специфіку суспільних відносин, особливості соціально-економічної формації, визначає місце особи в суспільстві в цілому, й у сфері певної галузі права, зокрема. Водночас, трудова правосуб'єктність виступає базисом (підставою) трудо-правового

(галузевого) статусу суб'єкта трудових правовідносин, а її відсутність взагалі виключає можливість вступу у трудові правовідносини, у процесі яких учасники суспільних відносин і реалізують конституційний принцип свободи праці.

Підкреслюється, що зміст трудової правосуб'єктності здобувачів освіти визначається тим колом трудових правовідносин, у які вони здатні (мають можливість) вступати за чинним законодавством.

У підрозділі 1.2 «Трудові правовідносини осіб, які навчаються у закладах загальної середньої освіти» зазначається, що питання вступу у трудові відносини здобувачів загальної середньої освіти є вкрай актуальним, оскільки сьогодні в системі освіти гостро постає питання про брак кваліфікованих робітничих кадрів на ринку праці. У цьому аспекті трудове виховання, і супутня йому грамотна професійна орієнтація може підвищити серед школярів інтерес до робочих спеціальностей.

У підрозділі розкривається проблема праці дітей. Проаналізовані праці вчених-трудоників з цього питання (О. А. Абрамової, Б. К. Бегічева, Є. О. Голованової, Д. О. Карпенка, Є. О. Монастирського, Ю. П. Орловського, В. Г. Соїфера, А. Ф. Трошина, А. І. Шебанової, О. М. Ярошенка). Проаналізовані міжнародно-правові документи у цій сфері, які ратифіковані Україною.

Автор виділяє 3 групи причин використання дитячої праці: економічні, культурні, соціальні та правові. Зроблено висновок, що після прийняття Концепції Гідної праці МОП законодавство про боротьбу з дитячою працею змінилося, що знайшло вираження стосовно до трудового права в декількох формах – прийняття нормативних актів щодо заборони праці неповнолітніх на небезпечних і шкідливих роботах; створення спеціальних державних органів; визначення віку вступу в трудову діяльність. Зазначено, що в Україні частина друга статті 172 Кримінального кодексу України, встановлює відповідальність за незаконне звільнення роботодавцем неповнолітнього з роботи з особистих мотивів, а також інше грубе порушення законодавства про працю стосовно неповнолітнього. Статтею 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення встановлено відповідальність у виді штрафу в разі порушення вимог законодавства про працю та її охорону.

Проаналізовано досвід зарубіжних країн щодо правового регулювання праці неповнолітніх. Специфіка правового регулювання цієї категорії працівників проявляється в особливості укладання трудового договору, надання гарантій і компенсацій в процесі здійснення трудової діяльності, припинення трудового договору.

Законодавством ряду країн також передбачається і створення особливих органів, відповідальних за реалізацію державної політики по ліквідації дитячої праці.

Зроблено висновок, що важливим аспектом в боротьбі з дитячою працею та особливим правовим регулюванням неповнолітніх є політична воля, демонстрована до проведення послідовної політики в області скорочення масштабів бідності, базової освіти і прав людини.

Підкреслюється, що доцільно звернути особливу увагу на облік працівників, які не досягли вісімнадцяти років. Трудовим законодавством України не встановлено правил ведення такого обліку. Автором пропонується Міністерству соціальної політики України разом з Міністерством освіти і науки України вести облік осіб, які працюють і здобувають освіту і які не досягли вісімнадцяти років.

Наголошується на необхідності змінити підхід до вирішення проблеми дитячої праці. Обстоюється точка зору, що дитяча праця має деяку позитивність. Запропоновано авторське визначення «дитячої праці»: це оплатна діяльність осіб, які не досягли 14 років, для задоволення своїх потреб, яка не шкодить відвідуванням занять.

Робиться висновок щодо необхідності розробки Концепції, яка стосувалася б трудового виховання в освітньому середовищі, адже належна система освіти відіграє центральну роль у боротьбі з існуванням і поширенням найгірших форм дитячої праці. Зазначена Концепція має охоплювати питання трудового виховання й регулювання трудових відносин усіх категорій здобувачів освіти.

У підрозділі 1.3 «Трудові правовідносини осіб, які навчаються у закладах професійної (професійно-технічної) освіти» визначено, що для прогресивного розвитку національної економіки й подальшої розбудови держави необхідно якомога скоріше вирішувати складну ситуацію, що склалась у сфері реалізації вітчизняного трудового потенціалу. Одним з важливих напрямків вирішення зазначеної проблеми є реформа професійної освіти. Автор наголошує, що в рамках реформи має відбуватися й удосконалення правового регулювання трудових відносин осіб, які навчаються в закладах професійної (професійно-технічної) освіти, оскільки це є невід'ємною частиною досягнення привабливості професійної (професійно-технічної) освіти, підвищення її конкурентоспроможності та якості відповідно до міжнародних стандартів, а також сталий розвиток національної економіки й суспільства.

Зазначається, що сучасний стан нормативного регулювання трудових відносин здобувачів професійної (професійно-технічної)

освіти є незадовільним. Окрім статті 38 Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» вказаний закон не містить положень щодо процедури й особливостей регулювання трудових відносин осіб, які навчаються в закладах професійної (професійно-технічної) освіти.

Проаналізовано характер відносин, які виникають між учнями, слухачами, які навчаються в закладах професійної (професійно-технічної) освіти, й установою чи підприємством, де вони проходять виробничу практику з точки зору трудового права. Розкривається питання щодо нарахування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на заробітну плату учнів, які проходять виробничу практику на підприємстві.

У підрозділі досліджено дуальну форму здобуття освіти та її особливості, оскільки вона безпосередньо впливає на стан трудового потенціалу в Україні.

У підрозділі 1.4 «Трудові правовідносини осіб, які навчаються у закладах фахової передвищої освіти» охарактеризовано трудові правовідносини осіб, які навчаються в закладах фахової передвищої освіти. Зроблено аналіз з історичної точки зору трудових відносин здобувачів фахової передвищої освіти з метою прослідкувати зміну правового регулювання цієї категорії працівників. Зазначається, що у ХХ ст. середня спеціальна освіта була направлена на потреби радянської індустріальної економіки, переважна кількість закладів засновувалися для забезпечення потреб конкретних підприємств та галузей. Сьогодні технікуми і коледжі не мають підтримки таких підприємств та галузей або такі галузі стали, так би мовити, набагато скромнішою. Цілі забезпечення кваліфікованими фахівцями виробничої економіки індустріального типу вже неможливі, бо остання перейшла в нову епоху.

Автор визначає, що зростає питома вага орієнтації здобувачів на здобуття освіти й актуальних професій, необхідних малому й середньому бізнесу, місцевим громадам тощо. Головним акцентом при цьому є готовність до виходу на ринок праці, на якому дедалі більше спостерігається брак молодих кваліфікованих фахівців середньої ланки.

Зроблено висновок, що здобувачі фахової передвищої освіти мають бути орієнтовані на отримання гідного місця на ринку праці шляхом вступу у трудові відносини. Наголошується, що Закон України «Про фахову передвищу освіту» мав створити платформу не тільки для можливості здобуття фахової передвищої освіти, а й для особливостей регулювання трудових відносин осіб, які навчаються у закладах фахової передвищої освіти. Натомість названий закон у частині першій статті 54

просто дублює положення щодо права особи на трудову діяльність у позанавчальний час, яке вже знайшло своє місце в освітніх законах. Вказується на недолік вказаного закону, що полягає в невідповідності ідеї цього правового акта його наповненості. Підкреслюється, що концептуальна ідея вказаного закону полягає у зближенні освіти з майбутнім фахом з метою реальної конкурентоспроможності на ринку праці. Фахова передвища освіта має стати своєрідним містком між базовою середньою освітою й майбутньою професією. Автор вказує, що в законі мають бути висвітлені механізми й можливості практичної реалізації здобувачами фахової передвищої освіти свого фаху саме в період навчання.

Розділ 2 «Правове регулювання трудових відносин осіб, які здобувають вищу та післядипломну освіту» складається з трьох підрозділів.

У підрозділі 2.1 «Трудові правовідносини осіб, які здобувають початковий, перший (бакалаврський) і другий (магістерський) рівень вищої освіти» надається характеристика правовому регулюванню трудових відносин студентів. Вказується, що сьогодні при формуванні державної політики в галузі освіти на перше місце має виходити підготовка закладами вищої освіти конкурентоспроможного фахівця, який в умовах певної ринкової кон'юнктури відповідатиме попиту роботодавця, тому що нині суспільство не може гарантувати повної зайнятості всього працездатного населення, в тому числі й такої його соціальної групи, як молоді спеціалісти. Висвітлено історичний аспект правового регулювання трудових відносин осіб, які навчаються в закладах вищої освіти.

Встановлено, що в Україні на сьогодні практично не ведеться моніторинг зайнятості молоді, бракує статистики працюючих студентів. Підкреслюється, що без знання конкретних цифр важко прогнозувати й вибудувати освітньо-економічну реформу в аспекті вдосконалення регулювання трудових відносин осіб, які навчаються в закладах вищої освіти. А це, у свою чергу, дуже негативно позначається на існуючих проблемах зайнятості студентської молоді.

У рамках таких різних видів трудової зайнятості як постійна, тимчасова, випадкова, сезонна зайнятість студент може формувати професійні компетенції. Однак їх частина дає свої позитивні результати, тобто сприяє формуванню такої компетенції, адже студент обирає в основному той вид діяльності, який задовольняє матеріальні потреби, а не той, що пов'язаний з майбутньою професією. Тільки належна організація профільної зайнятості може допомогти студентові знайти

професійні компетенції і стане в нагоді при працевлаштуванні без особливих труднощів після закінчення вузу. Однак будь-яка трудова зайнятість студентів сприяє формуванню в них тих чи інших якостей, що допоможуть їм у майбутньому житті.

Наголошується на тому, що сьогодні відбувається перехід до компетентнісного підходу до проблем працюючих студентів, що привертає до себе увагу не тільки педагогів і психологів, які часто застосовують цей термін, а й представників інших наук, у яких поняття «компетентнісний підхід» міцно відвойовує свої позиції. Саме такий підхід і передбачає поетапне формування компетенцій у рамках компетентнісної моделі фахівця, якою враховуються потреби ринку праці й освітніх послуг. Запропоновано розробити й затвердити Концепцію зайнятості студентської молоді.

У підрозділі 2.2 *«Трудові правовідносини осіб, які здобувають третій (освітньо-науковий) і четвертий (науковий) рівні вищої освіти»* висвітлено питання правового регулювання трудових відносин аспірантів та докторантів. Проаналізовано зарубіжний та національний досвід щодо працевлаштування аспірантів, встановлені позитивні та негативні сторони вказаного процесу. Розглянуто питання академічного інбридингу. Встановлено, що в інбридів набагато ширші професійні й соціальні мережі в закладі вищої освіти, а також вище інформованість про інституційне середовище та його можливості, що дозволяє їм бути більш успішними при пошуках роботи.

Зроблено висновок, що спостерігається тенденція в нашій країні, що фахівців з науковим ступенем більше, ніж місць в академічних установах, крім того частина з них вже з самого початку орієнтується на неакадемічний ринок. Тому є сенс у перегляді системи підготовки аспірантів з огляду на світову тенденцію зростання різноманітності кар'єрних треків володарів такого ступеня.

Автор вказує, що надважливим принципом, який дозволить вирішити найбільш значні проблеми з правового регулювання трудових відносин осіб, які здобувають III (освітньо-науковий) рівень вищої освіти, є те, що в докторській програмі повинен бути закладений принцип працевлаштування аспірантів.

Підкреслюється, що аспірантам і докторантам не заборонено працювати як за основним місцем роботи, так і за сумісництвом. Зроблено висновок, що і аспіранти, і докторанти можуть працювати у позанавчальний час, і обмежень щодо праці на повну ставку трудовим законодавством не встановлено.

Наголошується на неоднозначному вирішенні питання щодо

зарахування до трудового стажу навчання в аспірантурі. За нормами Закону України «Про пенсійне забезпечення» до загального трудового стажу роботи, що дає право на трудову пенсію, час навчання в аспірантурі зараховувався. Стаж роботи обраховувався на підставі записів у трудовій книжці. Однак з 1 січня 2004 р. у зв'язку з набранням чинності Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» вже обраховується не стаж трудової діяльності, а страховий стаж, тобто такий, за який сплачувалися страхові внески до Пенсійного фонду. Статтею 11 цього Закону до кола осіб, які підлягають загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню, не включено осіб, які навчаються в аспірантурі, як і осіб, які навчаються в закладах освіти. Тобто, до загального трудового стажу при призначенні пенсії враховується період навчання в аспірантурі тільки до 2004 р.

У підрозділі 2.3 «Трудові правовідносини осіб, які здобувають післядипломну освіту» висвітлено питання, що саме розуміється під післядипломною освітою. Встановлено, що немає єдиного підходу до визначення форм післядипломної освіти, що є наслідком неоднакового розуміння змісту понять «освіта» й «післядипломна освіта». Сьогодні наявна значна кількість нормативних актів різного рівня й галузевої належності, в яких містяться норми, що регламентують процес післядипломної освіти. Однак дуже часто ці нормативно-правові акти не узгоджуються між собою, мають суперечності, містять різні підходи у вирішенні принципових положень, що стосуються прав та інтересів працівників і роботодавців, а також не відбивають основних тенденцій ринкової економіки. Ці негативні особливості правового регулювання царини післядипломної освіти явно знижують ефективність трудового законодавства, ускладнюють правозастосовну діяльність кадрових служб.

Автор пропонує відмовитись від оперування категорією «післядипломна освіта», а замість неї вживати конструкцію «освіта впродовж життя», або «освіта дорослих». Зазначається, що змінилася мета освіти, пов'язана з можливістю людини пристосовуватися до постійно мінливих умов життя. Поступово «освіта на все життя» замінюється «освітою через все життя».

Зазначається, що правовий статус працюючої особи, яка поєднує роботу з навчанням, є спеціальним, поєднуючим у своєму змісті статуси працівника й здобувача освіти. Таке поєднання, в якому основним є статус саме працівника, є можливим завдяки системі гарантій і компенсацій, що надаються цій особі, яка сполучає роботу з навчанням.

Зроблено висновок, що національне трудове законодавство не

зовсім враховує рекомендації міжнародних організацій про сприяння працівникові у просуванні по роботі залежно від результатів удосконалення своєї кваліфікації, в тому числі продовження навчання.

Запропоновано переглянути підхід, наявний зараз у КЗпП України й у проекті Трудового кодексу України до питання висвітлення освітньо-трудових відносин. Адже такі відносини містять набагато більший спектр питань правового регулювання, аніж просто пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням. Слід урахувати всі складники освіти дорослих, зазначені в частині третій статті 18 Закону України № 2745-VIII. Автор наголошує, що в новому ТК України мають бути врегульовані питання: (а) освітньо-трудових відносин здобувачів післядипломної освіти, (б) професійного навчання працівників, (в) перепідготовки й підвищення кваліфікації, (г) засади безперервного професійного розвитку людини. Окремий розділ цього Кодексу має бути присвячений поєднанню роботи з навчанням, а глави цього розділу повинні регулювати освітньо-трудові відносини здобувачів різних рівнів освіти. Зазначено, що перед законотворцями стоїть важливе завдання: розробити й затвердити на законодавчому рівні модельний освітній договір для працівників з метою вдосконалення правового регулювання трудових відносин в освітньо-трудовій царині.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі шляхом системного аналізу чинного законодавства України, зокрема, освітнього та трудового, практики його застосування, теоретичного осмислення наукових праць вітчизняних учених у відповідних галузях знань встановлено особливості правового регулювання трудових відносин осіб, які навчаються, а також сформульовано низку висновків, пропозицій і рекомендацій, спрямованих на вдосконалення правового регулювання порушених питань у зазначеній царині.

1. Поняття «трудові відносини здобувачів освіти» є значно ширшим, аніж «праця неповнолітніх» і «праця молоді». Оскільки характеристика надається не за віковим критерієм, а за ознакою того, що вони здобувають ту чи іншу освіту, тобто навчаються. І це коло осіб є більш розширеним. Зміст трудової правосуб'єктності здобувачів освіти визначається тим колом трудових правовідносин, у які вони здатні (мають можливість) вступати за чинним законодавством.

2. У чинному національному трудовому законодавстві праця малолітніх взагалі не регламентована, а за КЗпП України регулювання

трудова відносина можливе лише з особами, які досягли хоча б 14 років. Існує нагальна потреба визнання існування проблеми дитячої праці в Україні. Необхідно змінити підхід до вирішення означеної проблеми. Слід переконливо обстоювати точку зору, що дитяча праця має деяку позитивність, тому що їй притаманні деякі елементи трудового виховання. Пропонується під конструкцією «трудова виховання» розуміти процес організації і стимулювання трудової діяльності учнів, виховання сумлінного відношення до дорученої їм роботи, розвиток творчих здібностей, ініціативності та бажання здобувати високих результатів. А дитячу працю трактувати як свідому оплатну діяльність осіб, які не досягли чотирнадцятирічного віку, з метою задоволення потреб, яка не перешкоджає відвідувати шкільні заняття.

3. В Україні існує проблема у недостатньому рівні готовності багатьох випускників закладів вищої, фахової передвищої і професійної (професійно-технічної) освіти до самостійної професійної діяльності на перших робочих місцях, що відповідають здобутій освіті. Тому активне запровадження дуальної форми здобуття освіти є актуальним і вкрай необхідним для сьогодення. Слід закріпити в освітньому законодавстві модельну форму трудового договору між здобувачем освіти за дуальною формою здобуття освіти і роботодавцем. Це сприятиме утвердженню трудових прав працівників – здобувачів освіти і знизить імовірність зловживання з боку роботодавця. Здобувачі ж освіти, у свою чергу, розумітимуть, що у них виникають трудові відносини, вони стають їх суб'єктами, мають трудові права й несуть юридичні обов'язки.

4. Розвиток фахової передвищої освіти зумовлений переходом національної економіки на новітній технологічний устрій, в якому панують активне поширення інноваційних високотехнологічних систем, глобальні економіко-технологічні зрушення, євроінтеграційні процеси. Концептуальна ідея Закону № 2745-VIII полягає у зближенні освіти з майбутнім фахом з метою реальної конкурентоспроможності на ринку праці. Фахова передвища освіта має стати своєрідним містком між базовою середньою освітою й майбутньою професією. В Законі мають бути висвітлені механізми й можливості практичної реалізації здобувачами фахової передвищої освіти свого фаху саме в період навчання. Закон № 2745-VIII мав створити платформу не тільки для можливості здобуття фахової передвищої освіти, а й для особливостей регулювання трудових відносин осіб, які навчаються у закладах фахової передвищої освіти. Натомість названий Закон у

частині першій статті 54 просто дублює положення щодо права особи на трудову діяльність у позанавчальний час, яке вже знайшло своє місце в освітніх законах. Так звану фахову передвищу освіту слід поєднати з професійною (професійно-технічною) освітою, модернізувавши спеціальний нормативно-правовий акт.

5. Зайнятість становить собою економічно активну діяльність індивіда, спрямовану на отримання матеріальної винагороди з метою задоволення своїх матеріальних та інших потреб. В Україні на сьогодні практично не ведеться моніторинг зайнятості молоді, бракує статистики працюючих студентів. Без знання конкретних цифр важко прогнозувати й вибудовувати освітньо-економічну реформу в аспекті вдосконалення регулювання трудових відносин осіб, які навчаються в закладах вищої освіти. Це дуже негативно позначається на існуючих проблемах зайнятості студентської молоді.

6. З метою ефективного правового регулювання трудових відносин осіб, які навчаються в закладах вищої освіти, задля підготовки студентів до ринку праці й отримання гідного місця роботи вони мають долучатися до праці ще у студентські роки. Слід розробити й затвердити Концепцію зайнятості студентської молоді.

7. В освітньо-трудовій царині слід відмовитися від оперування категорією «післядипломна освіта», пропонуємо замість неї вживати конструкцію «освіта впродовж життя» або «освіта дорослих». Оскільки:

по-перше, не існує одностайного трактування терміна «післядипломна освіта», що призводить до його різного тлумачення й неоднакового розуміння;

по-друге, з'явилися нові форми освіти, які опосередковано входять до освіти післядипломної, але не закріплені на законодавчому рівні як її форми;

по-третє, динамічний розвиток освітньо-трудових відносин вимагає реагування як освітнього, так і трудового законодавства з метою їх належної регламентації;

по-четверте, міжнародні освітні документи, на які ми маємо орієнтуватися, спрямовують нас якраз на освіту впродовж життя чи освіту дорослих.

8. Правовий статус працюючої особи, яка поєднує роботу з навчанням є спеціальним, поєднуючи у своєму змісті статуси працівника й здобувача освіти. Таке поєднання, в якому основним є статус саме працівника, є можливим завдяки системі гарантій і компенсацій, що надаються цій особі, яка сполучає роботу з

навчанням.

9. Освітньо-трудові відносини містять набагато більший спектр питань правового регулювання, аніж просто пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням. Слід урахувати всі складники освіти дорослих, зазначені в частині третій статті Закону України № 2745-VIII, а тому в новому ТК України мають бути врегульовані питання: (а) освітньо-трудових відносин здобувачів післядипломної освіти, (б) професійного навчання працівників, (в) перепідготовки й підвищення кваліфікації, (г) засади безперервного професійного розвитку людини. Окремий розділ цього Кодексу має бути присвячений поєднанню роботи з навчанням, а глави цього розділу повинні регулювати освітньо-трудові відносини здобувачів різних рівнів освіти. Слід затвердити на законодавчому рівні модельний освітній договір для працівників з метою вдосконалення правового регулювання трудових відносин в освітньо-трудої царині.

10. Сутність стратегії «флексік'юріті» полягає в можливості роботодавців звільняти працівників і наймати нових (адже законодавство у трудовій сфері є досить м'яким), забезпечуючи тим самим гнучкість ринку праці. Модель характеризується високим рівнем соціального захисту безробітних, що включає виплату їм до 90 % заробітної плати протягом тривалого періоду (до 2-х років).

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких відображені основні результати дослідження:

1. Парінова А.О. До питання трудо-правового статусу здобувачів освіти. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія «Право». 2018. Випуск 50. Т. 4. С. 7-11.

2. Парінова А. О. Особливості трудових відносин осіб, які навчаються в закладах загальної середньої освіти. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2019. № 4. С. 92-98.

3. Парінова А. Особенности трудовых отношений соискателей профессионального предвысшего образования. *Leges si Viata*. 2019. № 10/2. С. 114-117.

4. Парінова А. О. Окремі питання правового регулювання трудових відносин осіб, які здобувають післядипломну освіту. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2019. № 5. С. 104-108.

5. Парінова А. О. Особливості трудових відносин осіб, які навчаються в закладах професійної (професійно-технічної) освіти. *Право і суспільство*. 2019. № 5. С. 163-168.

6. Парінова А. О. Особливості трудових відносин працюючих студентів. *Електронне наукове фахове видання «Порівняльно-аналітичне право»*. 2019. № 4. С. 200-2002.

7. Парінова А. О. Особливості трудових правовідносин здобувачів загальної середньої освіти. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2019. № 5. С. 117-120.

Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:

8. Парінова А. О. Деякі питання правового регулювання трудових відносин осіб, які навчаються в закладах професійної (професійно-технічної) освіти. *Сучасні тенденції в юридичній науці України та зарубіжних країн: матеріали міжнар. наук.-практ. конф.* (м. Запоріжжя 27-28 вересня 2019 р.). Запоріжжя: Запорізька міська громадська організація «Істина», 2019. С. 46-48.

9. Парінова А. О. Праця дітей: деякі актуальні питання. *Пріоритетні напрямки розвитку сучасної юридичної науки: матеріали міжнар. наук.-практ. конф.* (м. Харків, 20-21 вересня 2019 р.). Харків: ГО «Асоціація аспірантів-юристів», 2019. С. 105-107.

10. Парінова А. О. Трудо-правовий статус осіб, які навчаються: загальні аспекти. *Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасників ІХ Міжнар.наук.-практ. конф., яка присвячена 50-річчю створення кафедри трудового права Національного юридичного університету ім. Ярослава Мудрого* (м. Харків, 11 жовт. 2019 р.) / за ред. О. М. Ярошенка. – Харків : Право, 2019. – С. 445-449.

АНОТАЦІЯ

Парінова А. О. Правове регулювання трудових відносин осіб, які навчаються. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». – Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, Міністерство освіти і науки України, Северодонецьк, 2019. Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти і науки України, Харків, 2019.

У дисертації досліджується питання правового регулювання трудових відносин осіб, які навчаються. Розкриваються особливості правового регулювання трудових правовідносин осіб, які: 1) навчаються у закладах загальної середньої освіти; 2) навчаються у закладах

професійної (професійно-технічної) освіти; 3) навчаються у закладах фахової передвищої освіти; 4) здобувають початковий, перший (бакалаврський) та другий (магістерський) рівень вищої освіти; 5) здобувають третій (освітньо-науковий) та четвертий (науковий) рівень вищої освіти; 6) здобувають післядипломну освіту.

Робиться висновок, що трудо-правовий статус здобувачів освіти – це спеціальний правовий статус осіб, які здобувають освіту, правомочності якого опосередковані трудовим правом. Правомочності, які складають трудо-правовий статус здобувачів освіти, мають подвійну природу, оскільки містяться в законодавстві освітньому і трудовому.

Визначено, що трудова правосуб'єктність виступає необхідною правовою категорією трудового права як самостійної галузі. Вона безпосередньо пов'язана із зародженням останнього і його подальшим поступовим розвитком. За браком трудової правосуб'єктності суб'єкти трудових правовідносин (працівник і роботодавець) взагалі не можуть вступити у трудові відносини з урахуванням диференціації правового режиму трудового процесу. Зміст трудової правосуб'єктності здобувачів освіти визначається колом трудових правовідносин, у які ці особи здатні (мають можливість) вступати за чинним законодавством про працю.

Вказується, що особами, які навчаються в закладах загальної середньої освіти, є малолітні й неповнолітні діти. Неповнолітні, які є учнями (вихованцями), можуть реалізовувати своє право на працю шляхом вступу у трудові відносини, що частково регулюється нормами чинного КЗпП України. Трудова правоздатність і дієздатність неповнолітніх виникають одночасно саме з моменту початку ними трудової діяльності, який слід пов'язувати з досягненням чотирнадцятирічного віку, однак при цьому обов'язково має бути в наявності волевиявлення сторін вступити у трудові правовідносини.

Встановлено перелік гарантій, якими користуються неповнолітні працівники під час реалізації свого права на працю; особливості припинення трудових відносин з неповнолітніми працівниками.

Ключові слова: здобувач освіти, працівник, дитяча праця, зайнятість молоді, учнівський договір, освітньо-трудова відносини.

SUMMARY

Parinova A. O. Legal regulation of the employment relations of students. – Qualifying scientific work on the rights of manuscripts.

Thesis for the degree of Candidate of Science on specialty 12.00.05 «Labour Law; Law of Social Maintenance». – Volodymyr Dahl East Ukrainian National University, Ministry of Education and Science of

Ukraine, Severodonetsk, 2019. Yaroslav Mudryi National Law University, Ministry of Education and Science of Ukraine, Kharkiv, 2019.

The dissertation deals with the issues of legal regulation of the employment relations of the students. The peculiarities of legal regulation of labor relations of persons are revealed: 1) study in general secondary education institutions; 2) study in vocational (vocational-technical) educational institutions; 3) study in institutions of professional higher education; 4) obtain the initial, first (bachelor's) and second (master's) levels of higher education; 5) obtain the third (educational-scientific) and fourth (scientific) level of higher education; 6) receive postgraduate education.

It is concluded that the labor-legal status of educational recipients is the special legal status of persons receiving education, whose powers are mediated by labor law. The competencies that make up the labor-legal status of educational recipients are dual in nature, as they are contained in the legislation of education and labor.

It is determined that labor legal personality is a necessary legal category of labor law as an independent industry. It is directly related to the birth of the latter and its subsequent gradual development. Due to lack of labor legal personality, subjects of labor legal relations (employee and employer) cannot enter into employment relations at all, taking into account the differentiation of the legal regime of the labor process. The content of the employment legal personality of the educational recipients is determined by the range of employment relationships in which these persons are able (able) to enter into force under the current labor legislation.

It is stated that persons studying in general secondary education are minors and minors. Minors who are pupils (pupils) can exercise their right to work by entering into labor relations, which is partly governed by the norms of the current Labor Code of Ukraine. The juridical capacity and capacity of minors arise at the same time from the beginning of their labor activity, which should be linked to the attainment of fourteen years of age, but it must be possible to have the will of the parties to enter into employment relations.

It is proposed to change the approach to the vision of the problems of child labor distribution. The current economic problems, combined with the lack of regulation of the employment of such minors, do a great disservice to the country's development. Child employment causes a crisis in the general education system. Many children are drawn to the worst forms of child labor as they are unable to get a quality education. It is concluded that there is an urgent need to recognize the existence of the problem of child labor in Ukraine and to develop effective legal and social measures to address it at the state level.

It is established that the current educational and labor legislation does not regulate and does not provide for the conclusion of a separate contract (including labor) with a student (listener) of a vocational education institution when undergoing industrial practice (industrial training) in an institution, which is a serious obstacle for implementation such students (listeners) of their right to work. At the same time, by their status, vocational education providers can enter into employment relations. It is emphasized that a clear lack of legislation in relations with them can lead to abuse of their rights by employers in practice, in addition, it impedes the development of educational and labor relations of professional (vocational) education.

It is pointed out that there is a disparity between the demand for workers in the labor market and the supply from higher education, which is not yet oriented to the labor market and practically does not take into account its needs in forming a contingent of students. The abolition of compulsory distribution of university graduates and the formation of market relations in the field of employment contributed to the spread of employment among students. It is concluded that the transformation of the motivational core of youth labor behavior has led to the fact that young people were oriented in choosing a future profession to high-paying specialties, such as a lawyer, economist, manager. This installation of young people on certain "prestigious" specialties prompted professionals that in the labor market there was an excess of these specialists, in the presence of a shortage of working specialties.

It is justified that the practice of hiring or enrolling in graduate school (ie academic inbreeding) is quite common in Ukrainian higher education institutions. The share of inbreds is much higher among those working in a higher education institution, which is facilitated by: (a) the existence of barriers to employment in a higher education institution for those who came to it only during the postgraduate phase; (b) differences in orientation regarding the field of employment of graduate students who changed and did not change their higher education institution upon entering graduate school. The endorsement of academic inbreeding is generally indicative of some closed university environment, low academic mobility, and hierarchy of academic space in Ukraine.

Key words: educational worker, worker, child labor, youth employment, student contract, educational and labor relations.

Підписано до друку 15.06..2020 р. Формат 60х90/16
Папір офсетний. Віддруковано на різнографі.
Умовн. друк. арк. 0,7. Облік.-вид. Арк. 0,9.
Тираж 120 прим. Зам. № 768.

Друкарня
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
61024, Харків, вул. Пушкінська, 77