

УДК 349.2

Хмара М. В.

*кандидат філософських наук,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
Міжнародного економіко-гуманітарного університету
ім. акад. Ст. Дем'янчука*

НЕПОВНА ЗАЙНЯТІСТЬ ЯК СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВА КАТЕГОРІЯ

Постановка проблеми. У сучасному світі право людини на працю визнано одним з основних прав, гарантії реалізації та захисту якого передбачено як нормами національного законодавства України, так і міжнародними стандартами. Водночас, вплив глобалізації на всі сфери суспільного життя та світова економічна криза обумовили поліваріантність організаційно-правових способів та умов використання людської праці, де, з-поміж інших, особливого поширення набула неповна зайнятість. Так, в Україні, за даними Державної служби статистики, рівень зайнятості населення за перший квартал 2014 року становив 57,6 % – 19 401 200 осіб. З них 732 800 працівників перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості: 55 300 осіб знаходились у відпустках без збереження заробітної плати, а 677 500 з економічних причин були переведені на неповний робочий день (тиждень) [1; 2]. При цьому, рівень безробіття склав 8,8% (1 883 300 осіб). Також передбачувалось, що рівень неповної зайнятості «плавно зростатиме» [3, 281]. У зв'язку з цим проблема належного

© Хмара М. В., 2014

© Національний університет «Острозька академія», 2014

-
- Неповна зайнятість як соціально-правова категорія / М.В. Хмара // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. – № 2(10) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14kmvspk.pdf>.

правового забезпечення зайнятості загалом, та неповної зайнятості зокрема, є актуальною.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню означеної проблеми присвячено праці провідних українських та зарубіжних учених. Серед них Т.Л. Адріановська, В.В. Безусий, О.А. Гриценко, Л.П. Гук, Д.Р. Зоїдзе, Л.А. Злупко, О.О. Ісаєва, Т.М. Камінська, Т.Г. Маркіна, В.Л. Міненко, О.В. Моцна, В.І. Петрусевич, Н.Ю. Сіряченко, О.В. Смірнов, Г.В. Сулейманова, Л.Г. Ткаченко, Р.І. Шабанов, М.М. Якименко. Водночас, важливі соціально-правові аспекти неповної зайнятості з врахуванням динаміки ринку праці і по сьогодні залишаються за межами наукових розвідок.

Таким чином, **метою статті** є вивчення неповної зайнятості як соціально-правової категорії.

Основні результати дослідження. Передусім, вважаємо за необхідне уточнити зміст дефініції «зайнятість». Так, окремі науковці вважають її виключно економічною категорією. До прикладу, в енциклопедичному словнику з економіки зайнятість визначено як «сукупність економічних відносин, пов'язаних з участю населення в усіх видах діяльності» [4, 78]. Подібної точки зору притримується О.Ю. Гринченко [5]. Дещо інший погляд має С.В. Мочерний, який стверджує, що зайнятість – це «сукупність соціально-економічних відносин між людьми з приводу забезпечення працездатного населення робочими місцями, формування, розподілу та перерозподілу трудових ресурсів з метою його участі в суспільно корисній праці і забезпечення розширеного, нормального відтворення робочої сили» [6, 210]. Схожу думку висловлює В.М. Петюх, який вважає зайнятість сукупністю економічних, правових, соціальних, національних та інших відносин, пов'язаних із забезпеченням

▪ Неповна зайнятість як соціально-правова категорія / М.В. Хмара // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. – № 2(10) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14kmvspk.pdf>.

працевдатного населення робочими місцями та його участю в суспільно корисній діяльності, що приносить заробіток або дохід (прибуток)» [7, 42; 8, 130–131]. Як бачимо, у цих авторів економічний підхід до поняття «зайнятість» доповнено соціальним. На наш погляд, найбільшою мірою сучасним реаліям відповідає визначення Л.А. Злупко, яка інтерпретує зайнятість як діяльність (процес), що включає створення національного доходу (економічний підхід) і задовольняє потребу в праці (соціальний підхід), а також, як відносини, що передбачують реалізацію права на працю (правовий підхід) [9, 11–12].

З огляду на те, що трудове право України регулює трудові та інші, пов'язані з ними, суспільні відносини, які виникають між роботодавцем та найманим працівником у процесі реалізації останнім його конституційного права на працю, розглянемо соціальний та правовий характер зайнятості.

Так, враховуючи, що зайнятість залежить від демографічних процесів, можна говорити, що вона є частиною соціальної політики, яка також врегульована законодавством. Водночас, соціальний характер зайнятості відображає потреби людей не лише в заробітках, але і в самореалізації через суспільно корисну діяльність [10, 8]. Такою є зайнятість в навчанні, домашньому господарстві, вихованні дітей, догляді за хворими і людьми похилого віку, участь в роботі громадських організацій, добровільна зайнятість суспільно корисною працею, служба в армії. Тому соціальний підхід до зайнятості знаходить вираз у необхідності створення належних умов для відтворення людини. Зайнятість також є корисною діяльністю і має велике значення для розвитку людського потенціалу, зокрема інтелектуального та трудового [9, 12].

Правовий зміст зайнятості полягає в тому, що праця є природним правом людини. Зокрема, згідно ст. 43 Конституції України «кожен

▪ Неповна зайнятість як соціально-правова категорія / М.В. Хмара // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. – № 2(10) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14kmvspk.pdf>.

громадянин має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується» [11]. В свою чергу, держава повинна створити умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантувати рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовувати програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб [11]. Правові засади і гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці визначає Кодекс законів про працю України. Основним його завданням є регулювання трудових відносин всіх працівників, сприяння зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального та культурного рівня життя населення, поступовому перетворенню праці в першу життєву потребу кожної працездатної людини [12]. У законодавстві України тлумачення дефініції «зайнятість» містить Закон України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року № 5067-VI. Згідно нього, зайнятість – це «не заборонена законодавством діяльність осіб, яка пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно» [13].

Як бачимо, визначення «зайнятості» законодавством розміщено у соціально-правовій площині та враховує усі конституційні особливості. Проте, якщо повернутися до змісту статті 43 Конституції України, то праця – виходячи із цитати Закону – «діяльність осіб, яка пов'язана із задоволенням...» має бути *вільно обраною*. У зв'язку з цим, пропонуємо

▪ Неповна зайнятість як соціально-правова категорія / М. В. Хмара // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. – № 2(10) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14kmvspk.pdf>.

уточнити це визначення: «не заборонена законодавством діяльність осіб, яка є вільно обраною та пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно».

З'ясуємо у чому полягає сутність саме «неповної» зайнятості.

У статті 1 вищезгаданого Закону України «Про зайнятість населення», визначено основні терміни, з-поміж інших – «повну зайнятість» та «неповну зайнятість». Так, згідно п. 14 частини 1 статті 1 під «повною зайнятістю» необхідно розуміти «зайнятість працівника за нормою робочого часу, передбаченою згідно із законодавством, колективним або трудовим договором». У свою чергу, «неповну зайнятість» потрактовано як «зайнятість працівника на умовах робочого часу, що менший від норми часу, передбаченої законодавством, і може встановлюватися за договором між працівником і роботодавцем з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку».

Очевидно, що поняття «неповна зайнятість» виходить із «повної зайнятості». Ключовою відмінністю цих понять є робочий час: якщо повна зайнятість передбачає зайнятість за нормою робочого часу, то неповна – на умовах робочого часу, що є меншим від норми (зазвичай, менше 30 годин на тиждень). При цьому, робочий час за повної зайнятості передбачено колективним або трудовим договором, а за неповної – «договором між працівником і роботодавцем з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку». Окрім неповного робочого дня, може бути встановлено «неповний робочий тиждень», ознакою якого є зменшення кількості відпрацьованих днів, а не годин.

▪ Неповна зайнятість як соціально-правова категорія / М. В. Хмара // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. – № 2(10) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14kmvspk.pdf>.

Також, неповна зайнятість може включати в себе і неповний робочий день, і неповний робочий тиждень. У такому випадку зменшуються години роботи протягом дня, і, водночас, робочий тиждень. При цьому, режим робочого часу обов'язково має бути узгоджено між роботодавцем і працівником.

Також на практиці зустрічаються випадки, коли працівник сам виступає ініціатором встановлення або скасування неповної зайнятості, що пов'язано з індивідуальними переконаннями чи нездатністю працювати по повному графіку. Крім цього, для певних категорій суб'єктів трудової діяльності неповну зайнятість може бути призначено законодавством. Серед них – вагітні жінки, співробітники, які виховують маленьких дітей або доглядають за хворим членом сім'ї тощо [14]. Також, є випадки коли неповний робочий день є ініціативою виключно самого роботодавця, про що він обов'язково повинен попередити співробітників. Останнє передбачено і Конвенцією Міжнародної організації з праці № 175 «Про роботу на умовах неповного робочого часу». Так, держави-учасниці Конвенції, серед яких і Україна, «у відповідних випадках вживають заходів, що забезпечують, щоб перехід з роботи на умовах повного робочого часу на роботу на умовах неповного робочого часу чи навпаки здійснювався добровільно, відповідно до національного законодавства та практики» [14].

Варто відзначити, що у термінології Міжнародної організації з праці, поряд з поняттям «неповна зайнятість» (part-time work) зустрічається і «вимушена неповна зайнятість» (involuntary part-time work). Власне, її зміст полягає в тому, що вимушена зайнятість з неповним робочим днем виникає внаслідок макроекономічних і макросоціальних умов. Відмінність добровільної і вимушеної неповної зайнятості, згідно думки експертів

▪ Неповна зайнятість як соціально-правова категорія / М. В. Хмара // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. – № 2(10) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14kmvspk.pdf>.

Міжнародної організації з праці, полягає у тому, що за добровільної неповної зайнятості люди свідомо обирають працювати неповний робочий день. Вимушена неповна зайнятість має місце, коли вони приймають зниження робочих годин роботи просто тому, що вони не можуть знайти роботу на повний робочий день» [15, 43–44]. Таким чином, вимушена неповна зайнятість є невід’ємною складовою «неповної зайнятості», на чому, власне і зроблено акцент у пункті 11 статті 1 Закону України «Про зайнятість населення», де зазначається, що «неповна зайнятість... може встановлюватися за договором між працівником і роботодавцем» [15, 44].

Втім, у будь-якому разі, неповна зайнятість не повинна обмежувати трудові права людини. Працівники, що працюють за такою формою, повинні мати щорічну відпустку, час роботи має зараховуватися до трудового стажу. Крім цього, на загальних підставах повинні нараховуватись премії та надаватись вихідні дні. Оплата такої зайнятості, як зазначено в законі, здійснюється залежно від відпрацьованих годин або «від виробітку» [16].

У вітчизняній науковій традиції «повну» та «неповну» зайнятість відносять або до видів, або до форм зайнятості. Так, Н.І. Фединець, Ю.Б. Миронова та М. Р. Гонська «повну зайнятість» розглядають як форму і, водночас, наводять класифікацію видів зайнятості, серед яких «повна» і «неповна зайнятість» [18], що не може не викликати заперечень. На противагу цьому, Н.А. Гук серед форм зайнятості виділяє повну, неповну (добровільну і вимушену) та гнучку. При цьому неповну зайнятість дослідниця розглядає як вимушену й асоціює з прихованим безробіттям, що має організаційно-економічний характер, тобто виникає через різні виробничі та бізнесові негаразди, пов’язані з кризою в економіці та зменшенням обсягів виробництва. Втім, авторка визнає, що вибір такої

▪ Неповна зайнятість як соціально-правова категорія / М.В. Хмара // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. – № 2(10) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14kmvspk.pdf>.

форми зайнятості може бути й добровільним, здійснюватись за бажанням працівника і мати соціальний характер (пенсіонери; певною мірою забезпечені громадяни; люди, у яких погіршилося здоров'я; мати, яка має неповнолітніх дітей та ін.) [17, 351]. Дослідниця також зауважує, що гнучкі форми зайнятості сприяють розв'язанню демографічних проблем та боротьбі з безробіттям. Крім цього, їх використання дає змогу періодично оновлювати знання, проходити професійну перепідготовку, підвищувати кваліфікацію, регулювати режим робочого часу працівників різних вікових груп, тобто створює сприятливі умови для формування робочої сили. Необхідність в цьому зумовлена, зокрема, структурною перебудовою економіки, скороченням частки зайнятості в промисловості та зростанням сфери послуг, безперервним удосконаленням техніки, технології та організації виробництва, постійними змінами обсягів і структури попиту на товари й послуги, тобто змінами потреби підприємств у кількості та якості індивідуальної робочої сили [19, 108]. В.О. Павліков класифікує повну та неповну зайнятості як *форми* зайнятості, зокрема за ознаками кількості відпрацьованого часу та робочого графіку, який обрав працівник. При цьому, неповну зайнятість дослідник поділяє на видиму і невидиму [20, 156], наголошуючи, що видима неповна зайнятість підлягає статистичному контролю та є показником обсягу роботи, що здійснюється за нормативами робочого часу. Відповідно, невидима неповна зайнятість «не підлягає статистичним обчисленням» і характеризується відсутністю «методик її кількісного визначення» [20, 158–159]. Н.Ю. Сіряченко критерієм класифікації форм зайнятості вважає факт вибору працівником графіку роботи [21, 75–76].

Узагальнюючи підходи вчених до виокремлення форм та трактування саме неповної зайнятості відзначимо, що найважливішим є те, щоб *вибір*

▪ Неповна зайнятість як соціально-правова категорія / М.В. Хмара // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. – № 2(10) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14kmvspk.pdf>.

неповної зайнятості ґрунтувався на *основних принципах трудових відносин*. З однієї сторони, особа може схилитися до такої праці вимушено, наприклад, коли бажаної роботи немає чи ніде працювати на повну зайнятість. Водночас, коли неповна зайнятість є добровільною, то, вочевидь, вона цілком відповідає таким принципам трудового права як свобода праці та зайнятості.

Висновки. Підбиваючи підсумки можемо стверджувати, що «неповна зайнятість» як соціально-правова категорія – це реалізація природного права людини на працю, яка є *вільно обраною*, не заборонена законом, забезпечує можливість отримання заробітку (прибутку), відповідає потребі самоствердження та задовольняє духовні запити, тобто є бажаною, що, у свою чергу, гарантується і охороняється державою. Враховуючи вищевикладене вважаємо, що правове забезпечення неповної зайнятості потребує удосконалення з метою належної реалізації права на працю.

Список використаних джерел

1. Економічна активність населення у віці 15–70 років / За даними Держкомстату // [Електронний ресурс]. URL Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=212505>.
2. Кількість працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості у січні–березні 2014 року. За даними Держкомстату // [Електронний ресурс]. URL Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=241557>.
3. Гук Л.П. Прогнозування та регулювання розвитку нестандартної зайнятості в Україні / Л.П. Гук // Економіка. БІЗНЕСІНФОРМ, 2014, № 4. – С. 278–283.

▪ Неповна зайнятість як соціально-правова категорія / М.В. Хмара // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. – № 2(10) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14kmvspk.pdf>.

4. Золотогоров В.Г. Энциклопедический словарь по экономике / В.Г. Золотогоров. – Минск: Полымя, 2007. – 235 с.
5. Гринченко О.Ю. Зайнятість населення як об'єкт статистичного вивчення // [Електронний ресурс]. URL Режим доступу: <http://repository.hneu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/3615/1/Гринченко%20О.Ю.%20ЗАЙНЯТІСТЬ%20НАСЕЛЕННЯ%20ЯК%20ОБ'ЄКТ%20СТАТИСТИЧНОГО%20ВИВЧЕННЯ.pdf>.
6. Мочерний С.В. Основи економічних знань: запитання і відповіді / С.В. Мочерний. – К.: Фемина, 1996. – 272 с.
7. Петюх В.М. Ринок праці: Навчальний посібник. / В.М. Петюх. – К.: КНЕУ, 1999. – 288 с.
8. Неживець О.М. Теоретичні аспекти зайнятості жінок, засуджених до позбавлення волі в Україні / О.М. Неживець // Юридичний вісник. – 1 (22). /2012. – С. 130–135.
9. Злупко Л.А. Зайнятість в умовах формування інноваційної економіки України: дис...канд. економ. наук за спец. 08.00.01 / Л.А. Злупко. – Льв. нац. унів. ім. І. Франка, 2010. – 224 с.
10. Безтелесна Л.І. Державне регулювання зайнятості: підручник / Безтелесна Л.І., Юрчик Г.М. – Рівне: НУВГП, 2006. – 207 с.
11. Конституція України: Закон України від 28 черв. 1996 р. // Відомості Верховної Ради України, 1996, № 30. – С. 141.
12. Кодекс законів про працю // [Електронний ресурс]. URL Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
13. Закон України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року № 5067-VI // Голос України, 2012, №153–154 від 18.08.2012.

▪ Неповна зайнятість як соціально-правова категорія / М.В. Хмара // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. – № 2(10) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14kmvspk.pdf>.

14. Конвенція МОП № 175 «Про роботу на умовах неповного робочого часу» від 24.06.1994 // [Електронний ресурс]. URL Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_040.

15. Шабанов Р.І. Щодо співвідношення понять «неповна зайнятість» та «часткове безробіття» / Р.І. Шабанов // Зб. наук. пр. Харківського нац. пед. ун-ту ім. Г.С. Сковороди «ПРАВО», 2013. – Вип. 20. – С. 42–47.

16. Неповна зайнятість або вільний графік // [Електронний ресурс]. URL Режим доступу: <http://svitohlyad.com.ua/karjera/nerovna-zajnyatist-abo-vilnyj-hrafik/>.

17. Гук Н.А. Зростання видової різноманітності форм зайнятості за пріоритетними напрямками суспільного розвитку / Н.А. Гук // Вісник соціально-економічних досліджень, 2013. – Вип. 1 (48). – С. 347–353.

18. Фединець Н.І. Соціологія ринку: навч. посібн. / Н.І. Фединець, Ю.Б. Миронов, М.Р. Гонська. – Львів: ЛКА, 2011. – 226 с.

19. Балита О.В. Проблеми використання і розподілу людського капіталу в Україні: зб. наук. пр. / О.В. Балита // Проблеми раціонального використання соціально-економічного та природно-ресурсного потенціалу: фінансова політика та інвестиції. – Луцьк: Надстир'я, 2004. – Вип. 10. – С. 107–113.

20. Павликов В.А. Рынок труда. Занятость. Безработица: Учебник / В.А. Павликов. – М.: Изд-во МГУ, 2004. – 368 с.

21. Сіряченко Н.Ю. Правове регулювання зайнятості в умовах ринкової економіки: дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Сіряченко Н.Ю. – Луганськ, 2010. – 179 с.

▪ Неповна зайнятість як соціально-правова категорія / М.В. Хмара // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. – № 2(10) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14kmvspk.pdf>.

Хмара М. В.

Неповна зайнятість як соціально-правова категорія

Стаття присвячена вивченню неповної зайнятості як соціально-правової категорії. Проаналізовано національне та міжнародне законодавство щодо правового регулювання неповної зайнятості. Обґрунтовано положення про те, що правове забезпечення неповної зайнятості потребує удосконалення з метою належної реалізації права на працю.

Ключові слова: право на працю, зайнятість, неповна зайнятість, свобода праці та зайнятості, заборона примусової праці, трудове право.

Хмара М. В.

Неполная занятость как социально-правовая категория

Статья посвящена изучению неполной занятости как социально-правовой категории. Проанализировано национальное и международное законодательство относительно правового регулирования неполной занятости. Обосновано положение о том, что правовое обеспечение неполной занятости нуждается в усовершенствовании с целью надлежащей реализации права на труд.

Ключевые слова: право на труд, занятость, неполная занятость, свобода труда и занятости, запрет принудительного труда, трудовое право.

Khmara M. V.

Underemployment as a socio-legal category

The article is devoted to the study of part-time employment as a social and legal category. Analysis of national and international legislation on the legal regulation of part-time employment. The provision is stated that the legal

▪ Неповна зайнятість як соціально-правова категорія / М.В. Хмара // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. – № 2(10) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14kmvspk.pdf>.

provision underemployment needs improvement to ensure proper implementation of the right to work.

Key words: right to work, employment, part-time employment, freedom of work and employment, prohibition of work compulsion, labour right.

-
- Неповна зайнятість як соціально-правова категорія / М. В. Хмара // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. – № 2(10) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14kmvspk.pdf>.