

**А. М. СОЦЬКИЙ**

*Андрій Михайлович Соцький, здобувач Східно-українського національного університету імені Володимира Даля*

## СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВА ПРИРОДА НЕПОВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ

Актуальність дослідження даного питання обґрунтовується тим, що в юридичній теорії нашої держави, незважаючи на величезну кількість думок, відсутня варіативність визначення поняття «неповна зайнятість» та його ознак, що є неприпустимим з урахуванням того, наскільки дане явище набуло широкого розповсюдження у трудових правовідносинах в нашій державі. Це спричинило виникнення низки проблем правового характеру, зумовлених в тому числі недосконалістю законодавчого регулювання даного питання. Тому питання неповної зайнятості, на нашу думку, потребує детального розгляду, аналізу та пошуку шляхів удосконалення чинного трудового законодавства в даному напрямі.

Дослідженням неповної зайнятості в Україні займалися В. С. Васильченко, В. М. Венедиктова, В. В. Безусий, Н. Б. Болотіна, Л. П. Грузінова, П. І. Закерничий, В. Г. Короткін, В. Н. Костюк, О. М. Пищуліна, С. М. Прилипка, В. І. Прокопенко, Н. В. Ушенко, Н. М. Хуторян, О. М. Ярошенко, Р. І. Шабанов, В. І. Щербина та ін.

Отже, метою статті є з'ясування соціально-правової природи неповної зайнятості працівників в Україні.

У науковій літературі зайнятість одночасно виступає як юридична, економічна та соціологічна категорія. Дане явище зумовлене тим, що зайнятість як соціально-економічна категорія формується передусім економічними законами, проте всі процеси, що включає в себе дана категорія з правової точки зору, регулюються правовими нормами. Тобто, дані погляди можна розглядати як окремо, так і в сукупності та взаємодії. У даному контексті цікавою є думка С. М. Прилипка та О. М. Ярошенко, які характеризують зайнятість з соціально-економічного боку як діяльність громадян, що пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб та не суперечить чинному законодавству. А загалом зайнятість розуміється вченими як сукупність суспільних відносин, пов'язаних із забезпеченням роботою<sup>1</sup>. Поняття «зайнятості» слід розглядати у широкому та вузькому розумінні. Широким розумінням даної категорії в цьому випадку буде загальний розгляд зазначеного питання, використовуючи всю наявну інформацію без урахування сфери дослідження. Тобто, коли зайнятість аналізується в комплексі як правова, економічна та соціологічна категорія. Вузьким розумінням буде розгляд цього питання через призму особливостей кожної конкретної науки, що досліджує «зайнятість» у своїй теорії, у нашому випадку – трудового права України.

Так, дослідники Л. П. Грузінова та В. Г. Короткін надають визначення зайнятості на основі Закону України «Про зайнятість населення» і характеризують її як діяльність громадян, пов'язану із задоволенням особистих та суспільних потреб, що приносить їм дохід у грошовій або іншій формі<sup>2</sup>. Серед важливих ознак зайнятості вченими виділено основні положення, що впливають із визначення зайнятості, наданого законодавцями: здійснення діяльності громадянином, відповідність даної діяльності законодавству України, зв'язок даної діяльності із задоволенням особистих чи суспільних потреб, наявність доходу як результату діяльності.

Отже, на підставі вищевикладеного варто виділити наступні особливості зайнятості населення як правової категорії: 1) зайнятість регулюється на основі правових та організаційних норм, які в своїй сукупності дають змогу забезпечувати реалізацію 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 й підтримки даних процесів в Україні; 5) зайнятими на території нашої держави можуть бути як громадяни України, так і громадяни інших держав та особи без громадянства.

Таким чином, варто виразити правову категорію зайнятості у вузькому розумінні як урегульовану нормами трудового та інших галузей права не заборонену законом діяльність осіб, наділених трудовою правосуб'єктністю та які виявили бажання до реалізації свого гарантованого Конституцією України права на працю, здійснювану задля одержання доходу, що регламентується державою шляхом надання соціальних гарантій, захисту від безробіття, і створенням системи державних органів та установ для сприяння та підтримання даного процесу.

Неповну зайнятість Закон України «Про зайнятість населення» визначає 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<sup>3</sup>.

Загалом, дане визначення є досить вдалим та цілком відповідає вимогам часу й сучасним суспільним відносинам, проте, на нашу думку, у даному випадку було б доцільним з боку законодавця роз'яснити можливі причини неповної зайнятості та охарактеризувати права такого працівника, які згідно з юридичною теорією нічим не відрізняються від прав працівника повної зайнятості. Тому, вважаємо, було б доцільно доповнити дану позицію вищезазначеними положеннями.

Характеризуючи неповну зайнятість, звернемось до Конвенції МОП № 175, яка хоч і не ратифікована Верховною Радою України, проте як міжнародний нормативно-правовий акт є важливим джерелом права. Даний документ визначає працівників, зайнятих неповний робочий час, як осіб, які працюють за наймом, нормальна тривалість робочого часу яких менша від нормальної тривалості робочого часу працівників, зайнятих повний робочий час та які перебувають у порівнянній ситуації<sup>4</sup>. Серед особливостей даного визначення зазначимо, що воно наближене до аналогічного, закріпленого законодавством України. Серед відмінностей звернемо увагу на протиставлення повної і неповної зайнятості в самому визначенні та відсутність пояснення щодо врегулювання оплати праці для таких працівників, а отже, вважатимемо позицію українського законодавця більш уточненою, сучаснішою та вдальшою.

В. І. Прокопенко визначає неповну зайнятість як явище, за якого тривалість робочого часу є меншою порівняно з робочим днем нормальної тривалості, або робочим тижнем<sup>5</sup>. Дана позиція є не визначенням, а розумінням дослідником даного питання, а тому воно однозначно потребує розширення, доповнення в частині оплати праці, а також прав таких працівників.

Щодо економічного тлумачення неповної зайнятості, Г. Т. Завіновська вважає, що неповна зайнятість характеризує зайнятість конкретної особи або протягом неповного робочого часу, або з неповною оплатою чи недостатньою ефективністю<sup>6</sup>.

Дослідниця виділяє два види неповної зайнятості: явну та приховану. Явну неповну зайнятість вчена пояснює соціальними чинниками, до яких відносить необхідність здобути освіту, професію, підвищити кваліфікацію тощо. Прихована неповна зайнятість пояснюється зменшенням обсягів виробництва, реконструкцією підприємства і виявляється в низьких доходах населення, неповному використанні професійної компетенції або в низькій продуктивності праці<sup>7</sup>. Тобто, явна неповна зайнятість, з точки зору дослідниці, зумовлюється суб'єктивними факторами, залежними від працівника. Іншими словами, особа працює неповний робочий день за власною ініціативою. Прихована неповна зайнятість має місце з економічних причин, залежних від держави чи конкретного підприємства, тобто є чітка залежність від об'єктивних факторів, не залежних від працівника.

Л. Ю. Леваєва до неповної зайнятості включає часткову зайнятість, сезонну зайнятість, поденну зайнятість, зайнятість з неповним робочим днем (тижнем), тимчасову – пов'язану з тимчасовим характером роботи та вимушену – виникає через різні виробничі та бізнесові негаразди (несвоєчасна поставка сировини, матеріалів, падіння збуту продукції, внутрішні зміни й простої тощо)<sup>8</sup>. Не погодимось з усіма зазначеними різновидами, оскільки такі види, як сезонна, поденна та тимчасова зайнятість, розглянуті через призму неповної зайнятості, не відповідають визначенню, даному законодавцем, та суперечать його сутності. А позиція законодавця в даному випадку є основоположною.

Отже, сформулюємо поняття неповної зайнятості працівника як зайнятості 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 з відпрацьованим часом чи виробітком і не тягне за собою обмеження обсягу прав працівника, наданих йому трудовим законодавством та Конституцією України.

Тому варто виділити наступні ознаки неповної зайнятості працівників:

- 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 пропорційно відпрацьованого часу або виробітку;
- 4) неповна зайнятість не тягне за собою обмеження обсягу трудових прав працівника;
- 5) може мати місце як з ініціативи робітника, так і роботодавця.

Щодо першої наведеної ознаки, що стосується робочого часу працівників на умовах неповної зайнятості, як зазначає Б. С. Стичинський, навіть тоді, коли законодавство встановлює обов'язкове застосування неповного робочого часу, воно не визначає жорстко його тривалість, а лише передбачає верхню межу його тривалості<sup>9</sup>. В. Г. Ротань додає, що тривалість робочого часу встановлюється нормативними актами, у тому числі локальними<sup>10</sup>.

Для окремих категорій працівників тривалість робочого часу все ж суворо регламентується. Так, згідно з п. 2 постанови Кабінету Міністрів України «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» від 31 серпня 1996 р. обов'язкове застосування неповного робочого часу тривалістю не більше чотирьох годин на день і половини норми робочого часу на місяць встановлюється для працівників державних підприємств, установ і організацій, які суміщають декілька посад<sup>11</sup>.

Зазначимо, що відповідно до листа Міністерства соціальної політики України «Про розрахунок норми тривалості робочого часу на 2014 рік» № 9884/0/14-13/13 від 4 вересня 2013 р. нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень<sup>12</sup>. Тобто, неповною зайнятістю буде вважатись зайнятість працівника на умовах робочого часу, значно меншого, ніж зазначений.

А отже, 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.

З приводу ознаки встановлення режиму неповної зайнятості на підставі трудового чи колективного договору, то Л. П. Грузінова зазначає, що неповний робочий день чи тиждень може встановлюватись як під час прийняття на роботу, так і згодом. Угода сторін трудового договору щодо тривалості робочого дня (тижня) чи режиму роботи працівника – одна з необхідних умов такого виду трудового договору<sup>13</sup>.

Стаття 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» закріплює встановлення у колективному договорі взаємних зобов'язань сторін щодо регулювання виробничих, трудових та соціально-економічних відносин, до яких, зокрема, належить режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку<sup>14</sup>.

Таким чином, варто зазначити, що договірний характер встановлення режиму неповної зайнятості дійсно передбачений чинним законодавством України та має місце як в теорії юридичної науки, так і на практиці суспільних відносин з працевлаштування.

Третьою ознакою є взаємозалежність оплати праці та відпрацьованого робочого часу, що закріплюється ст. 56 Кодексу законів про працю України, яка встановлює, що оплата праці в даному випадку провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку<sup>15</sup>.

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.

Четверта ознака полягає в положенні, закріпленому ст. 56 Кодексу законів про працю України, згідно з якою робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників<sup>16</sup>. Іншими словами, робітники, що працюють на умовах неповної зайнятості, наділені тими ж правами і свободами, що й робітники на повний робочий час. Дана ознака підкріплена ст. 4 Конвенції МОП № 175, відповідно до якої працівники, зайняті неповний робочий час, користуються таким самим захистом, як і працівники, які зайняті повний робочий час, щодо права на організацію, права на ведення колективних переговорів, права на діяльність у якості представників працівників, щодо питань безпеки та гігієни праці та дискримінації в галузі праці та занять<sup>17</sup>.

Стаття 4 Директиви Ради Європейського Союзу щодо Рамкової Угоди про неповну зайнятість гарантує робітникам неповної зайнятості захист від менш зручних умов, порівняно з робітниками повної зайнятості, якщо інше ставлення не обґрунтовано об'єктивними причинами<sup>18</sup>.

Серед інших важливих прав працівників неповної зайнятості варто зазначити, що Інструкція про порядок ведення трудових книжок не передбачає внесення до них записів про режим робочого часу, а в трудовій книжці робиться лише відмітка про прийняття на роботу, тобто відсутні будь-які юридичні передумови, щоб вважати трудовий стаж працівників неповної зайнятості менш вартісним та певним чином зазначати це в даному документі<sup>19</sup>.

А отже, аналіз законодавства чітко свідчить про те, що обмеження обсягу трудових прав працівників неповної зайнятості суворо засуджується не лише на українському, а й на міжнародному рівні та даний захист закріплюється законодавчо.

Про те, що режим неповної зайнятості може встановлюватись як з ініціативи працівника, так і роботодавця, залежно від обставин, свідчить Директива Ради Європейського Союзу про Рамкову Угоду про неповну зайнятість, згідно з якою роботодавці мають приділяти увагу наступному: 1) переведенню працівників повної зайнятості на неповну, якщо це можливо в установі; 2) переведенню працівників з неповної зайнятості на повну чи збільшенню їх робочого часу, якщо це можливо; 3) вчасному інформуванню працівників щодо наявності посад неповної і повної зайнятості в установі для сприяння переходу з повної зайнятості на неповну і навпаки; 4) сприянню доступу до неповної зайнятості на усіх рівнях установи, включаючи досвідчені та керівні посади, і де необхідно – доступу робітників неповної зайнятості до професійної освіти для покращення кар'єрних можливостей і професійної мобільності; 5) належному інформуванню працівників про існування осіб, які роз'яснюють робітникам про особливості неповної зайнятості в установі<sup>20</sup>.

Таким чином, відбувається юридичне регулювання неповної зайнятості на рівні європейських стандартів.

Законом не заборонено встановлювати режим неповного робочого часу в будь-який момент за заявою працівника, а у разі коли даний процес ініціюється роботодавцем, працівник повідомляється про це не пізніше ніж за два місяці, адже даний момент згідно з ч. 3 ст. 32 Кодексу законів про працю України можна вважати зміною істотних умов праці<sup>21</sup>.

Отже, для узагальнення дослідження варто зробити наступний висновок: сучасна багатоманітність форм зайнятості, до якої належить і категорія «неповної зайнятості», з огляду на сучасні тенденції виникнення нових видів, потребує належного дослідження. Законодавець не завжди встигає за даною динамікою, в результаті чого існування даних форм не знаходить вчасної правової регламентації та достатньої уваги, з урахуванням їх ролі у суспільстві. Рівень дослідженості правової категорії «неповної зайнятості» перебуває на неприпустимо низькому рівні, його законодавче врегулювання ми визначимо як недостатнє. У даному контексті варто звернути увагу на позитивну тенденцію до поступового покращення ситуації, що має вияв у новій редакції Закону України «Про зайнятість населення», у якому були враховані недоліки попередньої

редакції у частині правильного та сучасного визначення категорії зайнятості та тісно пов'язаних з нею категорій. Проте плин часу і розвиток суспільства є настільки стрімким, що даний процес вдосконалення має бути значно динамічнішим та досконаліше враховувати сучасні особливості суспільних відносин. Серед проблематики дослідження питання неповної зайнятості також варто виокремити керування багатьма дослідниками радянськими категоріями, що давно застаріли в моральному та правовому сенсі. Тож категорія «неповної зайнятості», як поширене в світі та Україні поняття, потребує кращої регламентації й тлумачення з боку законодавця, а також прискіпливішої уваги з боку вчених-правовиків.

- <sup>1</sup> Прилико С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України : підруч. – Х.: Видавець ФО-П Вапнярчук Н.М. – 2008. – 664 с.
- <sup>2</sup> Грузінова Л. П., Короткін В. Г. Трудове право України: Навч посіб. – К.: МАУП, 2003. – ISBN 966-608-242-X Ч. 1. – 128 с.
- <sup>3</sup> Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2013. – № 24. – Ст. 243
- <sup>4</sup> Конвенція МОП про роботу на умовах неповного робочого часу: Міжнародний документ від 24.06.1994 № 175 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу до Конвенції: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_040](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_040)
- <sup>5</sup> Прокопенко В. І. Трудове право України : підруч. / В. І. Прокопенко. – Х. : Фірма «Консум», 1998. – 480 с.
- <sup>6</sup> Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посіб. / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003. – 432 с.
- <sup>7</sup> Там само.
- <sup>8</sup> Леваєва Л. Ю. Зайнятість як основний показник ефективності функціонування ринку праці / Л. Ю. Леваєва : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/Evu/2010\\_15\\_1/Levaeva.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Evu/2010_15_1/Levaeva.pdf)
- <sup>9</sup> Стичинський Б. С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б. С. Стичинський, І. В. Зуб, В. Г. Ротань. – 2-ге вид., доп. та переробл. – К. : А.С.К., 2000. – 1068 с.
- <sup>10</sup> Ротань В. Г. Науково-практичний коментар законодавства України про працю [Текст] : законодавство враховане станом на 1 верес. 2011 р. / В. Г. Ротань, І. В. Зуб, О. Є. Сонін. – К. : Правова єдність, 2011. – 671 с.
- <sup>11</sup> Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій : постанова Кабінету Міністрів України від 3 квітня 1993 р. № 245 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/245-93-p>
- <sup>12</sup> Про розрахунок норми тривалості робочого часу на 2014 рік : лист Міністерства соціальної політики України від 4 вересня 2013 р. № 9884/0/14-13/13 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.nibu.factor.ua/ukr/info/N\\_rab\\_yrem/p-9884](http://www.nibu.factor.ua/ukr/info/N_rab_yrem/p-9884)
- <sup>13</sup> Грузінова Л. П. Трудове право України : навч посіб. / Л. П. Грузінова, В. Г. Короткін. – К. : МАУП, 2003. – Ч. 2. – 148 с.
- <sup>14</sup> Про колективні договори і угоди : Закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.
- <sup>15</sup> Кодекс законів про працю України : кодекс від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.
- <sup>16</sup> Там само.
- <sup>17</sup> Конвенція МОП про роботу на умовах неповного робочого часу : міжнародний документ від 24 червня 1994 р. № 175 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_040](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_040)
- <sup>18</sup> Директива Ради Європейського Союзу про Рамкову Угоду про неповну зайнятість : міжнародний документ від 15 грудня 1997 р. №97/81/ЄС : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.minjust.gov.ua/file/32380.doc>
- <sup>19</sup> Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників : наказ Міністерства праці України (до 1997 р.), Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту України від 29 липня 1993 р. № 58 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.minjust.gov.ua/file/32380.doc>
- <sup>20</sup> Директива Ради Європейського Союзу про Рамкову Угоду про неповну зайнятість : міжнародний документ від 15 грудня 1997 р. №97/81/ЄС : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.minjust.gov.ua/file/32380.doc>
- <sup>21</sup> Кодекс законів про працю України : кодекс від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.

#### Резюме

##### **Соцький А. М. Соціально-правова природа неповної зайнятості працівників в Україні.**

У даній статті наведено перелік ознак неповної зайнятості працівників. Виділено особливості зайнятості населення як правової категорії. Проаналізовано позиції вчених щодо неповної зайнятості працівників в Україні.

**Ключові слова:** неповна зайнятість, трудове право, працівник, зайнятість працівників, зайнятість населення.

#### Резюме

##### **Соцький А. М. Социально-правовая природа неполной занятости работников в Украине.**

В данной статье приведен перечень признаков неполной занятости работников. Выделены особенности занятости населения как правовой категории. Проанализированы позиции ученых по неполной занятости работников в Украине.

**Ключевые слова:** неполная занятость, трудовое право, работник, занятость работников, занятость населения.

#### Summary

##### **Sotskyi A. Socio-legal nature of underemployment in Ukraine.**

In this article the list of features of underemployment was given. Peculiarities of employment as a legal category were distinguished. The positions of scientists regarding part-time employment in Ukraine were analyzed.

**Key words:** underemployment, labour law, employee, employment of workers, employment.