

## V. ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

**Соцький А. М.,**  
канд. юрид. наук, доцент кафедри  
цивільно-правових дисциплін Чернівецького  
юридичного інституту Національного  
університету «Одеська юридична академія»

### ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА НЕПОВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ

У даній статті визначено особливості зайнятості населення як правової категорії. Виділено перелік ознак неповної зайнятості працівників. Здійснено аналіз поглядів вчених щодо неповної зайнятості працівників в Україні.

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

В данной статье определены особенности занятости населения как правовой категории. Выделено перечень признаков неполной занятости работников. Осуществлен анализ взглядов ученых по неполной занятости работников в Украине.

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

In this article the peculiarities of employment as a legal category. Highlight list of features underemployed workers. The analysis of the views of scientists on part-time employees in Ukraine.

*Keywords:* labour law, employment, employee, employment of workers, underemployment.

**Постановка проблеми.** Однією з форм зайнятості населення є неповна зайнятість. Дана форма зайнятості населення є складним науковим поняттям та є предметом

дослідження багатьох наук. Наслідком стрімкого розвитку суспільних відносин та технологічного прориву є поява нових професій та робочих місць. Проте, у зв'язку із затяжною економічною кризою, з'явилась потреба ще й у нових формах здійснення трудової діяльності громадянами. Такі зміни у розумінні категорії зайнятості та її розподілі на форми потребують законодавчого закріплення та створення механізмів їх правового регулювання. У трудових правовідносинах в Україні явище неповної зайнятості з'явилося досить давно, проте як поняття визначене законодавчо лише у 2012 році з прийняттям нового Закону України «Про зайнятість населення» [2]. На нашу думку, воно потребує детального розгляду, аналізу та пошуку шляхів вдосконалення чинного трудового законодавства в даному напрямі, що є обґрунтуванням актуальності дослідження даного питання.

**Аналіз досліджень даної проблеми.** 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.

**Метою статті** є з'ясування соціально-правової природи неповної зайнятості працівників в Україні через визначення особливостей зайнятості населення як правової категорії, визначити перелік ознак неповної зайнятості працівників та проаналізувати погляди вчених щодо неповної зайнятості працівників в Україні.

**Виклад основного матеріалу.** Зайнятість населення у науковій літературі одночасно виступає як юридична, економічна та соціологічна категорія. Ця властивість зумовлена тим, що зайнятість як соціально-економічна категорія насамперед формується економічними законами, проте всі процеси, що включає в себе дана категорія з правової точки зору, регулюються правовими нормами. Дані погляди можна розглядати як окремо, так і в сукупності чи взаємодії. З цієї точки зору є цікава думка С.М. Прилипка та О.М. Ярошенка, які охарактеризують зайнятість з соціально-економічної сторони 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 [13]. На нашу думку, поняття «зайнятості» слід розглядати у широкому та вузькому розумінні. Загальний розгляд зазначеного питання, використовуючи всю наявну інформацію без урахування сфери дослідження в цьому випадку буде широким розумінням даної категорії. Іншими словами, коли зайнятість аналізується в комплексі як правова, економічна та соціологічна категорія. А розгляд цього питання через призму особливостей кожної конкретної науки, що досліджує «зайнятість» у своїй теорії, буде вузьким розумінням. У нашому випадку дослідження поняття «зайнятості» через трудове право України.

Більшість вітчизняних дослідників у галузі трудового права, посилаючись на Закон України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року апелює, що у юридичному розумінні зайнятість виступає як не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу 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 [2]. Оскільки законодавець усунув в ньому всі недоліки, на які посилались більшість дослідників при аналізі поняття, закріпленого в Законі України «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991 року, що втратив чинність, це визначення є вдалим.

Зокрема, визначення зайнятості на основі Закону України «Про зайнятість населення» надають дослідники Л.П. Грузінова та В.Г. Короткін і характеризують її як діяльність громадян, пов'язану із задоволенням особистих та суспільних потреб, що приносить їм дохід у грошовій або іншій формі [8]. Вченими виділені основні положення, що впливають із визначення зайнятості, наданого законодавцями: здійснення діяльності громадянином, відповідність даної діяльності законодавству України, наявність доходу як результату діяльності, зв'язок

даної діяльності із задоволенням особистих чи суспільних потреб.

Дослідник Ю.П. Дмитренко дещо розширює позицію законодавця і визначає зайнятість як діяльність громадян, пов'язану із задоволенням особистих і суспільних потреб, що забезпечується державою шляхом проведення активної соціально-економічної політики, спрямованої на задоволення його потреб у добровільному виборі виду діяльності, стимулювання створення нових робочих місць і розвитку підприємництва та яка не суперечить законодавству і, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі [10]. Дане визначення видається нам більш вдалим, ніж закріплене Законом, оскільки дослідник наголошує на визначній ролі політики держави у забезпеченні зайнятості. Дійсно, без необхідних кроків з боку держави, без створення нових робочих місць, розширення та вдосконалення вже існуючої бази неможливе вирішення наявних в даній сфері проблем.

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

Іншою формою зайнятості є неповна зайнятість, яку 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 [2]. В загальному, визначення є досить вдалим та цілком відповідає сучасним суспільним відносинам.

Конвенція МОП №175, яка хоч і не ратифікована Верховною Радою України, проте як міжнародний нормативно-правовий акт є важливим джерелом права, та дозволяє охарактеризувати неповну зайнятість. 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 в порівнянній ситуації [6]. Особливостями даного визначення є, те що воно наближене до аналогічного, закріпленого законодавством України. Зазначимо, що розбіжністю є у протиставленні повної і неповної зайнятості в самому визначенні та відсутності пояснення щодо врегулювання оплати праці для таких працівників. Тому вважатимемо позицію українського законодавця більш уточненою, сучаснішою та вдальшою.

В.І. Прокопенко також визначає неповну зайнятість як явище, за якого тривалість робочого часу є меншою у порівнянні з робочим днем нормальної тривалості, або робочим тижнем [12]. Дана позиція не є визначенням, а є розумінням дослідником даного питання, а тому воно однозначно потребує розширення, доповнення в частині оплати праці, а також прав таких працівників.

Г.Т. Завіновська, щодо економічного тлумачення неповної зайнятості, вважає, що неповна зайнятість характеризує зайнятість конкретної особи або протягом неповного робочого часу, або з неповною оплатою чи недостатньою ефективністю [11]. Вчена виділяє два види неповної зайнятості: явну та приховану. Явною неповною зайнятістю 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

[11]. Явна неповна зайнятість, з точки зору дослідниці, зумовлюється суб'єктивними факторами, залежними від працівника. Іншими словами, особа працює неповний робочий день за власною ініціативою. В той же час, 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.

Враховуючи вищезазначене, 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 відпрацьованого часу чи виробітку і не тягне за собою обмеження обсягу прав працівника, наданих йому трудовим законодавством та Конституцією України.

Також ми можемо виділити наступні ознаки неповної зайнятості працівників: робочий час за такої зайнятості є меншим від норми, передбаченої законодавством; встановлення неповної зайнятості на основі договору між працівником та роботодавцем або на підставі колективного договору; здійснення оплати пропорційно відпрацьованого часу або виробітку; неповна зайнятість не тягне за собою обмеження обсягу трудових прав працівника; може мати місце як з ініціативи робітника, так і роботодавця.

Що стосується робочого часу працівників на умовах неповної зайнятості, а саме першої наведеної ознаки, як пояснює 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 [15]. В.Г. Ротань додає, що тривалість робочого часу встановлюється нормативними актами, у тому числі локальними [14].

Для окремих категорій працівників тривалість робочого часу все ж суворо регламентується. Так, згідно п. 2 Постанови Кабінету Міністрів України «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» від 3

квітня 1993 року 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 [4].

Варто врахувати, що згідно Листа Міністерства соціальної політики України «Про розрахунок норми тривалості робочого часу на 2016 рік» № 10846/0/14-15/13 від 20 липня 2015 року нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 год. на тиждень [5]. Тобто неповною зайнятістю буде вважатись зайнятість працівника на умовах робочого часу, значно меншого, ніж зазначений. А отже, неповністю зайнятими можна вважати лише тих осіб, що працюють на умовах трудового договору менше від нормативно-визначеної тривалості робочого часу, тому дана ознака є керівною серед інших особливостей, притаманних неповній зайнятості.

Л.П. Грузінова зазначає, з приводу ознаки встановлення режиму неповної зайнятості на підставі трудового чи колективного договору, 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 [9].

Статтею 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» закріплено 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. [3]. Тобто, варто відзначити, 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.

Наступною ознакою є взаємозалежність оплати праці та відпрацьованого робочого часу, що закріплюється статтею 56 Кодексу законів про працю України, яка встановлює, оплата

праці в даному випадку провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку [1].

Можна стверджувати, у разі, якщо працівник офіційно працює на умовах неповного робочого часу, його заробітна плата може бути меншою, ніж це встановлено законодавчо. Оскільки, механізм її розрахунку затверджується на підприємствах, установах, організаціях, які використовують найману працю, отже, передбачається, що існує взаємозалежність заробітної плати працівників неповної зайнятості і відпрацьованого робочого часу.

Ознака неповної зайнятості щодо не обмеження обсягу трудових прав працівника полягає в положенні, закріпленому статтею 56 Кодексу законів про працю України, згідно якому робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників [1]. Іншими словами, робітники, що працюють на умовах неповної зайнятості наділені тими ж правами і свободами, що і робітники, повного робочого часу. Також дана ознака підкріплена статтею 4 Конвенції МОП № 175, згідно 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 [6].

Стаття 4 Директиви Ради Європейського Союзу про Рамкову Угоду про неповну зайнятість, укладена 15 грудня 1997 року та однією з сторін яких є Україна, гарантує робітникам неповної зайнятості захист від менш зручних умов, у порівнянні з робітниками повної зайнятості, якщо інше ставлення не обґрунтовано об'єктивними причинами [7]. 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.

Також Директива Ради Європейського Союзу про Рамкову Угоду про неповну зайнятість свідчить про те, що режим неповної зайнятості може встановлюватись як з ініціативи



працівника, так і роботодавця, в залежності від обставин, згідно якої роботодавці мають приділяти увагу наступному:

1) переводу працівників повної зайнятості на неповну, якщо це можливо в установі;

2) переводу працівників з неповної зайнятості на повну чи збільшити їх робочий час, якщо це можливо;

3) вчасно інформувати працівників щодо наявності посад неповної і повної зайнятості в установі для сприяння переходу з повної зайнятості на неповну і навпаки;

4) сприяти доступу до неповної зайнятості на усіх рівнях установи, включаючи досвідчені та керівні посади, і де необхідно, сприяти доступу робітників неповної зайнятості до професійної освіти для покращення кар'єрних можливостей і професійної мобільності;

5) належно інформувати працівників про існування осіб, що роз'яснюють робітникам про особливості неповної зайнятості в установі [7].

Юридичне регулювання неповної зайнятості на рівні європейських стандартів відбувається таким чином.

Зазначимо, що 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 [1].

**Висновки.** Для узагальнення дослідження варто зробити наступний висновок: категорія «неповної зайнятості», як одна з сучасних багатоманітних форм 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 дослідження правової категорії «неповної зайнятості» перебуває на низькому рівні, його законодавче врегулювання ми визначимо як недостатнє. Варто відмітити, в даному контексті, 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 вірного та сучасного визначення категорії зайнятості та тісно пов'язаних з нею категорій. Оскільки, плин часу і розвиток суспільства є настільки стрімким, даний процес вдосконалення має бути значно динамічнішим та досконаліше враховувати сучасні особливості суспільних відносин. Серед проблемних питань дослідження неповної зайнятості також варто виокремити оперування багатьма дослідниками радянськими категоріями, що давно застаріли в моральному та правовому сенсі. Тому, категорія «неповної зайнятості» як поширене в світі та Україні поняття, потребує кращої регламентації та тлумачення з боку законодавця, а також прискіпливішої уваги з боку вчених-правовиків.

#### **Література:**

1. Кодекс законів про працю України: Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375
2. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // Відомості Верховної Ради. – 2013. – № 24. – Ст. 243.
3. Про колективні договори і угоди. Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – №36. – Ст. 361.
4. Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій. Постанова Кабінету Міністрів України від 03.04.1993 № 245 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу до Постанови: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/245-93-п>
5. Про розрахунок норми тривалості робочого часу на 2016 рік. Лист Міністерства соціальної політики України від 20.07.2015 р. № 10846/0/14-15/13 // [Електронний ресурс]: Режим доступу до Листа: [http://zib.com.ua/ua/print/118524-list\\_minsocpolitiki\\_vid\\_20072015\\_n\\_10846014-1513\\_pro\\_rozrahu.html](http://zib.com.ua/ua/print/118524-list_minsocpolitiki_vid_20072015_n_10846014-1513_pro_rozrahu.html)
6. 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).
7. Про Рамкову Угоду про неповну зайнятість, що укладено між UNICE, CEEP та ETUC: Міжнародний документ. Рада ЄС. Директива

від 15.12.1997 р. №97/81/ЄС. [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.minjust.gov.ua/file/32380>

8. Грузінова Л.П., Короткін В.Г. Трудове право України: Навч посіб. – К.: МАУП, 2003. – Ч. 1. – 128 с.

9. Грузінова Л.П., Короткін В.Г. Трудове право України: Навч посіб. – К.: МАУП, 2003. – Ч. 2. – 148 с.

10. Дмитренко Ю.П. Трудове право України : підручник / Ю.П. Дмитренко. – К.: ЮрінкомІнтер, 2009. – 624 с.

11. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посіб. / Г.Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003. – 432 с.

12. Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник. – Х.: Фірма «Консум», 1998. – 480 с.

13. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник. – Харків: видавець ФО-П Вапнярчук Н.М. – 2008. – 664 с.

14. 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.

15. 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.