

## **ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ВИМУШЕНОЇ НЕПОВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ СУБ'ЄКТАМИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

Трактування повної та неповної зайнятості задекларовано Законом України «Про зайнятість населення». Неповна зайнятість може мати як вимушений, так і добровільний характер, що визначає специфіку її впливу на найманого працівника і роботодавця як основних суб'єктів соціально-трудова відносин.

Коли з огляду на потреби й інтереси працівника його влаштовує така форма роботи, то неповна зайнятість вважається добровільною і є позитивним стимулом для індивіда, який користується цим правом. Однак у вітчизняній практиці режим неповного робочого часу широко застосовується в періоди спадів та криз в економіці, під час скорочення обсягів виробництва або реконструкції підприємства і є ініціативою роботодавців, які намагаються зберегти кадровий склад організації. Якщо працівник працює на умовах неповного робочого часу, отримує відповідну неповну зарплату, бажає працювати на умовах повної зайнятості, але з причин скорочення виробництва не має такої можливості, то мова йде про вимушену неповну зайнятість. У 2014 році в національній економіці 888,1 тис. осіб, тобто 9,9% штатних працівників, були переведені на неповний робочий день або тиждень з економічних причин (від 0,1% у галузі функціонування бібліотек, архівів та музеїв до 54,4% у складському господарстві та допоміжній діяльності у сфері транспорту), що перевищило відповідний показник 2013 року на 89,2 тис. осіб або 2%. Окрім того, 90,5 тис. осіб перебували у відпустках без збереження заробітної плати на період припинення робіт [2]. Згідно з нормами трудового права вимушене тимчасове скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу у

зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції з причин економічного, технологічного і структурного характеру без припинення трудових відносин визначено як часткове безробіття [1, ст.1].

Вимушена неповна зайнятість для більшості працівників характеризується негативним навантаженням, оскільки суттєво зменшує їхні доходи від прикладання власної праці, а отже й суттєво обмежує можливості задоволення власних потреб, викликає відчуття стресу та зневіру у завтрашньому дні, створює як матеріальний, так і психологічний дискомфорт. У той же час, вимушене зменшення робочого часу може стати поштовхом до пошуку людиною нових сфер використання власного трудового потенціалу не лише на іншому, більш успішному підприємстві, а й в кардинально новій сфері діяльності, у тому числі шляхом започаткування підприємницької або індивідуальної трудової діяльності. Тому, залежно від ситуації на ринку праці, особистих та професійних характеристик працівника, навіть вимушена неповна зайнятість може мати для нього як негативні, так позитивні наслідки (рис.1).

Оскільки ініціатором вимушеної неповної зайнятості є роботодавець, то основні переваги від такого явища отримує саме цей суб'єкт соціально-трудових відносин, зберігаючи максимально можливо персонал організації, що дасть можливість при налагодженні ділової активності підприємства уникнути додаткових витрат на пошук, підбір, наймання, адаптацію та навчання нових працівників. Однак, сукупність як внутрішніх, так і зовнішніх чинників здатні порушити в будь-який бік співвідношення між позитивними і негативними аспектами запровадження відносин неповної зайнятості. До того ж довготривале часткове безробіття здатне спричинити зростання плинності працівників з метою пошуку кращого місця роботи, особливо якщо окремим з них сприятиме трудодефіцитна кон'юнктура певних сегментів ринку праці. Чималих зусиль необхідно докласти роботодавцю й для доведення причин простою, що дадуть право на отримання допомоги по частковому безробіттю.

Особисті характеристики працівника (вік, стат, сімейний стан, здоров'я тощо). Професійна і територіальна мобільність працівника. Загальний рівень життя працівника та його сім'ї.

Цінність людського капіталу працівника на ринку праці.



Фінансові можливості власника фізичного капіталу. Тип керівництва. Прогресивність світогляду роботодавця щодо особливостей реалізації соціально-трудоових відносин.

Кон'юнктура ринку праці.

Рис. 1. Можливості реалізації основними суб'єктами соціально-трудоових відносин особливостей вимушеної неповної зайнятості.

Джерело: розроблено автором.

Отже, вимушена неповна зайнятість, яка для найманих працівників виглядає як явний антистимул у формуванні соціально-трудоових відносин, оскільки суттєво погіршує якість їх трудового життя, при зваженому підході може стати поштовхом до самореалізації в подальшій трудовій або підприємницькій діяльності, до збільшення власних доходів та користі для суспільства. Крім того, вона є засобом збереження власником підприємства персоналу й уникнення пов'язаних з цим витрат, а також сприяє зниженню рівня безробіття в державі, що, в свою чергу, зумовлює необхідність пошуку додаткових механізмів захисту прав найманих працівників у сфері соціально-трудоових відносин.

## *Література*

1. Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 №5067-VI: станом на 20 жовтня 2015 р. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
2. Офіційний сайт державної служби статистики України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/>.

УДК 331.5

*Дорохова Н.В.,*  
канд.екон. наук, доц.,  
ФГБОУ ВО «ВГУИТ»

### **АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ДИВЕРСИФИКАЦИИ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ**

Человеческое общество прошло долгий исторический путь развития, представляющий собой смену определенных этапов. Смена таких этапов сопровождалась глубокими трансформациями в сфере труда и занятости населения.

Доиндустриальное общество представляет собой наиболее продолжительный этап в развитии человечества. Для него характерны преобладание аграрного уклада, малодинамичные социальные структуры, социокультурная регуляция, основанная на традициях. Главной производительной силой является природа, а не человек. Имеет место преобладание натурального хозяйства. Отношениям труда в данный исторический период можно дать следующие характеристики: преобладание ручного труда, примитивные средства труда, естественное разделение и специализация труда (по половозрастному признаку), ценность имеет конкретный труд, связанный с профессиональным мастерством, труд является объективной необходимостью для каждого индивида, обеспечивающего удовлетворение минимума физиологических потребностей. Доиндустриальная занятость характеризовалась крайне низкой производительностью труда,