УДК 349.22

Попов С.В.
канд. юрид. наук
Кримський юридичний інститут

Безробіття: його форми та види

Розвиток ринкових механізмів господарювання в Україні спричинив зростання безробіття в країні, зокрема такого його виду як приховане безробіття. Слід одразу зазначити, що в науковій літературі не має одностайного ставлення до змісту такого безробіття. Так, А.Е.Котляр під прихованим безробіттям розуміє надлишкову зайнятість, тобто ситуацію, коли декілька людей виконують роботу одного, або коли кваліфікований фахівець зайнятий некваліфікованою працею [1, с.1]. Слід звернути увагу на те, що даний вид безробіття був притаманний і колишньому Радянському Союзу. Так, за тих часів приховане безробіття існувало у формі надлишкової чисельності працівників зайнятих у суспільному виробництві. Характерною ознакою того часу було перезавантаження підприємств працівниками, коли на робочому місці одного працівника було здійснено поділ робіт на кілька окремих операцій і створювалось три-чотири нових робочих місця, на яких працівники отримували повну заробітну плату. На багатьох промислових підприємствах, особливо великих, до 20-25% зайнятих на них працівників фактично були зайвими. Найчастіше вони використовувались на підсобних та допоміжних роботах, для надання шефської допомоги та в інших цілях, визначених керівництвом підприємств.

Л А. Сироватська під прихованим безробіттям розуміє неповну (часткову) зайнятість, тобто зайнятість неповний робочий день або неповний робочий тиждень [2, с.79]. С.С. Утінова неповну зайнятість поділяє на видиму та невидиму. За її точкою зору осіб, які вимушені працювати по декілька годин на день, або ж залишитися без роботи, необхідно відносити до представників „видимої" неповної зайнятості. „Існує досить сильний зв'язок між „видимою" неповною зайнятістю і безробіттям. У країнах, де рівень безробіття низький, кількість осіб у категорії „видимої" неповної зайнятості звичайно велика. Найбільш важлива форма неповної зайнятості, яка обумовлюється недостатнім використанням трудового потенціалу працюючих, відома як „невидима" неповна зайнятість і важко

піддається статистичному виміру" [3, с.89]. До „невидимої" неповної зайнятості С.С.Утінова відносить форми неповної зайнятості, для яких характерні низький погодинний доход, неправильне використання професійної кваліфікації тощо, тобто все те, що відбиває недостатню продуктивність праці, викликану дисбалансом між трудовим і іншими факторами виробництва [3, с.90]. В той же час Л. Міляєва вказує, що низький рівень заробітної плати або затримка виплати заробітної плати не може бути самостійним критерієм „прихованого" безробіття. Наприклад, для Росії, вказує вчений, такий критерій взагалі не є визначальним, оскільки рівень заробітної плати в цілому по країні сильно занижений в порівнянні з цінами інших ресурсів та факторів виробництва [4, с.52].

Слід зазначити, що за міжнародними стандартами, видима неповна зайнятість характеризується двома типами показників: кількістю неповністю зайнятих осіб; масштабами видимої неповної зайнятості (у вигляді одиниць часу - днів, годин). Відповідно до міжнародного визначення, до неповністю зайнятих відносяться всі особи найманої праці або зайняті на власних підприємствах, будь то працюючі або відсутні на роботі, які працювали менше нормального робочого часу, установленого для даного виду діяльності, шукали додаткову роботу і готові були до неї приступити у звітний період. Це означає, що видима неповна зайнятість - це підклас зайнятості і що існують три критерії віднесення до цього підкласу: 1) робота менше робочого часу нормальної тривалості; 2) вимушеність такого режиму роботи; 3) пошук роботи і готовність приступити до неї протягом звітного періоду. Усі три критерії повинні виконуватися одночасно [5, с.185].

Як відомо, неповна (часткова) зайнятість протягом останніх років зростає в закордонних країнах. Так, у 1984 році у Великобританії частково зайнятих було 4,8 млн. осіб, а в 1994 році вже 6 млн. осіб. У таблиці 2.2.1. містяться дані щодо стану часткової зайнятості в країнах ЄС у 1991 році [6, с.69].

Ще один підхід до змісту прихованого безробіття виділяють Н.А.Волгін, Ю.Г. Одєгов, В.І. Плакся. Так, до прихованого безробіття зазначені вчені відносять і надлишкову, і неповну зайнятість. Обґрунтовуючи свою позицію вчені вказують, що надлишкова зайнятість, як правило, сполучена зі значними простоями протягом робочого дня, тобто робочий час використовується неповно. Неповна ж зайнятість означає, що робоча сила використовується неефе-

ктивно в порівнянні з потенційними можливостями виробництва. „Уявляється, що ці два терміни виражають ту саму сутність, але з різних точок зору. Приховане безробіття відносно кількості і якості праці, необхідної для даного результату, виступає як надлишкова зайнятість, а з позиції кількості робочого часу, який затрачується при цьому одним працівником, — неповною зайнятістю" [7, с. 177].

Критично аналізуючи вищезазначені точки зору, слід зазначити, що остання позиція більш правильна та досить повно розкриває дане явище суспільної дійсності. В той же час, слід зазначити, що оскільки приховане безробіття це протилежність відкритого безробіття, яке фіксується уповноваженими органами держави шляхом реєстрації безробітних, то підвидом прихованого безробіття є і необліковане (незареєстроване) безробіття.

З огляду на вищезазначене до прихованого безробіття відносяться:

Надлишкова зайнятість, тобто стан, коли підприємство використовує працю працівників, кількість яких перевищує потреби виробництва, виплачуючи їм повну заробітну плату.

За даними обстежень промислових підприємств у період 1994-1997р. виявлені п'ять основних причин, які спонукають господарників накопичувати надлишкову зайнятість. Перша причина, обумовлена насамперед виробничими традиціями минулих років, - ототожнення керівником трудового колективу підприємства з певною нішею в сформованій системі поділу праці. Друга - зацікавленість керівництва підприємств у збереженні основного складу працівників, підкріплена надією на поліпшення економічної кон'юнктури, і поворот державної політики у бік вітчизняного товаровиробника. У такої зацікавленості можуть бути і додаткові мотиви: у випадку дійсного поліпшення кон'юнктури сподівання на економію трансакційних витрат, пов'язаних з підбором, найманням і розміщенням кадрів, а при відсутності поліпшення - можливість маніпулювати персоналом, неформально підтримуючи свого роду конкуренцію на кращі робочі місця. Третя - технологічні особливості виробництва, завдяки яким надлишок праці носить так званий структурний, або технологічний характер. З одного боку, система поділу праці обумовлює нерівномірність вивільнення працюючих різних підрозділів в умовах скорочення обсягів виробництва, що і породжує структурний дисбаланс у чисельності зайнятих різних

підрозділів. З іншого боку - у деяких службах скорочення чисельності має певну межу, обумовлену технологічним бар'єром, подолання якого здатне викликати зупинку усього виробництва. Четверта - нестабільність попиту. На думку керівників підприємств, при постійних змінах кон'юнктури приведення чисельності працівників у відповідність з поточними потребами виробництва було б просто стратегічно невірним. П'ята - необхідність стримування обвального безробіття в регіоні, у тому числі й у силу соціальних зобов'язань підприємств перед місцевою адміністрацією [4, с.53].

Неповна зайнятість, тобто стан, коли на підприємстві працівники вимушені працювати неповний робочий час, отримують відповідну неповну заробітну плату та бажають працювати повний робочий час. Іншими словами такий стан справ можна назвати „частковим безробіттям".

В юридичній літературі під неповним робочим часом розуміється: тривалість робочого часу, менша у порівнянні з робочим днем нормальної тривалості, або як неповний робочий тиждень [8, с.292], – такий вид робочого часу, тривалість якого в порівнянні з встановленою законом нормальною і скороченою тривалістю, зменшена за угодою працівника та власника, або уповноваженого ним органу [9, с.16], – встановлена угодою сторін трудового договору тривалість робочого часу, менша у порівнянні з робочим часом нормальної тривалості, з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку [10, с.6].

Згідно з ст. 50 Кодексу законів про працю України нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено в частині першій цієї статті.

Стаття 56 КЗпП України встановлює можливість встановлення для працівників неповного робочого часу. Так, за угодою між працівником і власником, або уповноваженим ним органом, може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день, або неповний робочий тиждень. На просьбу вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років, або дитину-інваліда, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, власник або уповноважений ним орган зо-

бов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Оплата праці в цих випадках провадиться пропорційно до відпрацьованого часу або залежно від виробітку.

Як зазначають автори Науково-практичного коментаря до законодавства України про працю при неповному робочому часі, якщо встановлена почасова форма оплати праці, працівникові виплачується відповідна частина тарифної ставки (посадового окладу). Тому на практиці частіше говорять не про прийняття на роботу на умовах неповного робочого часу, а про прийняття на „півставки", „чверть ставки", хоча вірніше було б говорити про прийняття на роботу на умовах роботи протягом половини або чверті встановленої для даної категорії працівників тривалості робочого часу. Ми зазначили тут на неповний робочий час тривалістю половина або чверть встановленої тривалості робочого часу тільки тому, що така тривалість робочого часу на практиці зустрічається найчастіше. Немає законодавчих перешкод для прийняття на роботу з умовою про роботу неповний робочий час будь-якої іншої тривалості (якщо тільки не порушуються встановлені в окремих випадках верхні межі). Неповний робочий час може дорівнювати одній, п'яти, шести, десяти чи іншій кількості годин у тиждень. Він може встановлюватися шляхом зменшення тривалості щоденної роботи, кількості днів роботи протягом тижня або одночасно шляхом зменшення і кількості годин роботи протягом дня, і кількості робочих днів протягом тижня [11, с. 344].

Слід зазначити, що неповну зайнятість можна відносити до прихованого безробіття тільки в тому випадку, якщо працівник, який працює на умовах неповного робочого часу, бажає працювати нормальну тривалість робочого часу. Якщо ж працівника влаштовує така форма роботи, то це не безробіття. Таке явище є добровільною неповною зайнятістю, яке є певною формою задоволення трудових потреб населення.

Необлікована (незареєстрована) незайнятість тобто стан, коли не всі, які не мають роботи та шукає її знаходяться на обліку в державній службі зайнятості. Так, за даними державної служби зайнятості України на її обліку на 1 лютого 2006 р. перебувало 932,6 тис. незайнятих громадян [12, с. 8]. В той же час, якщо безробіття в Україні дослідити за методологією Міжнародної Організації Праці, то показники безробіття в Україні будуть значно вищі. Так, у 1995 році співвідношення показників обсягів реєстрованого безробіття до розрахованих за методологією МОП становили 8,8%, у 1996 р. -

17,6%, 1997 р. - 27,3%, 1998 р. - 34,1%, 1999р. - 43,5%, 2002 р. - 45% [13, с.3]. Тобто мова йде про існування досить великої кількості необлікованих незайнятих осіб. Заради справедливості, слід відзначити, що така ситуація характерна і для багатьох країн ЄС. Так, у Швеції, до 35% безробітних не вступають у контакт зі службою зайнятості і не проходять відповідної державної реєстрації [14, с.59].

Кількість незареєстрованних безробітних, тобто осіб, що володіють формальними ознаками безробітного, але не перебувають на обліку в державній службі зайнятості, можна виявити шляхом спеціальних вибіркових обстежень домашніх господарств. Продемонструємо це на прикладі дослідження проведеного в Республіці Бєларусь у 2001 році. Так, вибіркова сукупність населення республіки у віці від 16 до 70 років склала в 2001 році 10 тис. осіб економічно активного населення. Зареєстрованих безробітних у вибірці виявилося 230 осіб, незареєстрованних - 510 осіб, загальна чисельність реально безробітних – 740 осіб. За даними обстеження домогосподарств, рівень зареєстрованого безробіття стосовно економічно активного населенню склав 2,3% [(230/10000) х 100%], рівень незареєстрованного безробіття - 5,1% [(510/10000) х 100%], рівень реального безробіття за результатами обстеження 7,4% (2,3% + 5,1%) [15]. Висока репрезентативність вибірки за ознаками статі і віку дозволила змоделювати генеральну сукупність по вибірковій з 95-процентною імовірністю в межах розрахованих помилок репрезентативності. Так, чисельність зареєстрованих безробітних у 2001 р. склала 103 (± 1,0) тис. осіб; незареєстрованних безробітних - 228 (± 1,5) тис. осіб. Реальна чисельність безробітних у Республіці Бєларусь склала в 2001 році 331 (± 2,2) тис. осіб з 4519,5 тис. осіб економічно активного населення [16, с. 26].

Формальна зайнятість, тобто стан, коли працівники змушені перебувати у тривалих відпустках без збереження заробітної плати, будучи формально зайнятими, такі працівники ніде не враховуються в якості безробітних і офіційно не шукають іншого місця роботи, хоча власне кажучи є безробітними.

Література

1. Котляр А.Э. Политика занятости в условиях спада производства // Материалы заседания научного совета по проблемам труда и социальной политики Министерства труда РФ от 31 мая 1995 г. - С. 1.

2. Сыроватская Л.А. Трудовое право. – М.: Юрист, 1999. – 312 с.

3. Утинова С.С. Методологические подходы к анализу проблем занятости и рынка труда. // Вопросы статистики. – 2003, №7. – С.86-92.

4. Миляева Л. Экономические стороны „скрытой" безработицы // Экономист. – 2001, №7. – С. 51-58.

5. Хуссманнс Р., Мехран Ф., Верма В. Обследования экономически активного населения: занятость, безработица и неполная занятость // Методологическое руководство МБТ. Кн. 1. – М., 1994. – С. 184-185.

6. Ульямс К. О классовом характере безработицы и путях ее снижения // Социологические исследования. – 1997, №5. – С.67-75.

7. Экономика труда: (социально-трудовые отношения) / Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: Издательство „ЭКЗАМЕН", 2003. – 736 с.

8. Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник. – Х.: „Консум", 1998. – 480 с.

9. Венедиктов В.С. Венедиктова В.М. Рабочее время и время отдыха по действующему законодательству о труде Украины. Учеб. Пособие. – Харьков. Ун-т внутр. дел, 1998. – 51 с.

10. Гордієнко М.І. Особливості правового регулювання робочого часу та часу відпочинку працівників ОВС України. // Авт. дис… канд. юрид. наук. – Х, 2004. – 19с.

11. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Стичинський Б.С.,Зуб І.В., Ротань В.Г. – К.: АСК, 2002. - 1024с.

12. Економіка України за січень 2006р. // Урядовий кур'єр. – 2006, № 37. – С. 8.

13. Пазюк О., Пономарьова О. Проблеми безробіття в Україні // Україна: аспекти праці. – 2004, №2. – С.3-10.

14. Майднер Р. Активная политика на рынке трудовых ресурсов // Социалистический труд. – 1991, №5. – С. 57-63.

15. Исправников В.О., Куликов В.В. Теневая экономика в России: иной путь и третья сила. – М.: Экономика, 1997.

16. Соколова Г.Н., Кобяк О.В. Нерегистрируемая безработица в Беларуси // Социологические исследования. – 2003, №7. – С.25-33.