

УДК 364.334(477)

## ПРО БЕЗРОБІТТЯ ЯК ПІДСТАВУ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УМОВАХ РИНКУ

*В. Стрепко*

*Львівський національний університет імені Івана Франка,  
вул. Університетська, 1, Львів, Україна, 79000,  
e-mail: volodymyr.strepenko@lnu.edu.ua*

З'ясовано широке коло питань щодо виникнення права на соціальне забезпечення у зв'язку з настанням безробіття та часткового безробіття. Усе це підстави виникнення права на соціальні допомоги та послуги за правом соціального забезпечення. Тому від правильного розуміння їхньої правової природи залежить й ефективність соціального захисту безробітних в Україні.

Звернуто також увагу на відсутність у вітчизняному законодавстві належного визначення ризику безробіття як підстави виникнення права на соціальне забезпечення та запропонована власне визначення такої дефініції. Окреслено недосконале визначення поняття часткового безробіття і як наслідок неправомірного звуження кола осіб, у яких виникають право на допомоги у зв'язку із частковим безробіттям.

Стаття ґрунтується на аналізі вітчизняного законодавства про соціальне забезпечення безробітних (частково безробітних), наукових джерелах та інформаційних матеріалах статистики.

*Ключові слова:* соціальне забезпечення, соціальний захист, безробіття, часткове безробіття, соціальне страхування, зайнятість населення, працевлаштування.

DOI: <http://dx.doi.org/10.30970/vla.2019.69.117>

Останніми роками до проблеми підстави виникнення права на соціальне забезпечення, вчені зверталися доволі часто. Але найбільше як об'єкт наукових інтересів їх приваблювали обставини непрацевдатності. Натомість ризику безробіття у науковій літературі ще мало досліджені, хоча їх з'ясування має вагоме наукове та практичне значення. Адже відомо, що вони зумовлюють виникнення права на соціальні допомоги та послуги, які є вагомою підтримкою громадян, котрі опинилися у скрутному становищі та потребують соціального захисту. Тому доцільним буде твердження, що правильне розуміння безробіття, як підстави соціального забезпечення, зумовлює й ефективний захист осіб, які зазнали впливу такого ризику.

Уперше визначення поняття безробіття було легалізоване Законом України «Про зайнятість населення» [4], який у ст. 1 закріпив його дефініцію як соціально-економічного явище, за якого частина осіб не має змоги реалізувати свого права на працю та отримання заробітної плати (винагороди) як джерела існування.

Отже, безробіття – це насамперед соціально-економічне явище, яке має прямий стосунок до суспільства, оскільки поділяє його, з огляду на зайнятість, на дві категорії – осіб, які забезпечені роботою та отримують винагороду за неї, та осіб, які не забезпечені нею, тобто є безробітними. При цьому останніх, незважаючи на позитивну динаміку щодо зменшення чисельності безробітних [13], в Україні ще залишається доволі багато. Аби переконатись у цьому, достатнім буде звернутися до аналітичної записки державної служби зайнятості, яка містить статистику незайнятих категорій населення. У першій половині 2019 року чисельність безро-

бітних в Україні склала 1,6 млн осіб, а рівень безробіття – 9,1 % економічно активного працездатного населення. Щоправда у Міністерства фінансів України дещо інша статистика безробітних. До таких у першому кварталі 2019 року воно відносило 9,6 %, а в другому – 8,8 % працездатного населення [12].

Однак, незважаючи на статистичну розбіжність, рівень безробіття серед економічно активних громадян України є доволі високим. При цьому безробітними можуть стати особи будь-якої вікової категорії. Так, у віці від 15 до 29 років такими є 27 % економічно активного працездатного населення, у віці від 30 до 39 років – 26 %, а у віці від 40 до 49 років – 27 % [13].

При цьому варто вказати, що проблема безробіття не є новою для України. Уперше вона постала перед нашою державою ще на початку 90-х років минулого століття зі запровадженням ринкового механізму господарювання, який прийшов на зміну плановій економіці, що виявилася неефективною щодо забезпечення потреб людини, однак не передбачала такого суспільного явища, як безробіття.

Для ринку ж безробіття є радше позитивним, ніж негативним чинником. Про це, зокрема, пишуть учені-економісти, які досліджують його соціально-економічну природу. Вони не безпідставно стверджують, що безробіття призводить до розуміння працівниками цінності та продуктивності праці, зростання конкуренції між ними та усвідомлення необхідності професійного навчання й підвищення кваліфікації [10, с. 32]. Щоправда, усе це переваги, якими користаються роботодавці, оскільки обирають на ринку праці працівників, які найбільше відповідають їхнім вимогам.

На відміну від роботодавців, працівники такими перевагами не володіють. Безробіття для них – це, насамперед, ринок праці, без гарантій обов'язкового працевлаштування і як наслідок – доходів, які б забезпечували їхній життєвий рівень [1, с. 30]. Тому в умовах ринку частина працездатних громадян завжди належить до категорії незайнятого населення та об'єктивно потребує допомоги у працевлаштуванні та соціальному захисті, правові засади якого закріплені у Законі України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» [3].

Щоправда, у цьому законі немає визначення ризику безробіття як підстави здійснення в умовах ринку соціального захисту. Натомість, Законом про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття у ст. 1 легалізоване доволі близьке до нього визначення поняття безробіття як страхового ризику. Це обставини, внаслідок яких особи можуть втратити роботу і потребують матеріальної підтримки та соціальних послуг. При цьому обставинами, які можуть призвести до втрати роботи і заробітку, є події через які:

– особи втратили заробітну плату (грошове забезпечення) або інші передбачені законодавством України доходи внаслідок втрати роботи з незалежних від них обставин та зареєстровані в установленому порядку як безробітні, готові та здатні приступити до підходящої роботи, дійсно шукають роботу;

– особи опинились у стані часткового безробіття.

Отже, першою обставиною, яка зумовлює соціальне забезпечення у зв'язку з настанням ризику безробіття, є втрата заробітної плати внаслідок втрати роботи з незалежних від особи обставин. У Конституції України [2] в ст. 46 така обставина отримала назву безробіття з незалежних від особи обставин. При цьому під такими обставинами, зважаючи на ст. 1 Закону про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття варто розуміти втрату роботи, а саме – припинення трудового договору відповідно до ст. 36 (п. 1, 2, 3), ст. 38 (у разі неможливості продовження роботи, а також невиконання роботодавцем законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору), ст. 39, ст. 40 (п. 1, 2, 5, 6)

Кодексу законів про працю України, а також з аналогічних підстав, визначених іншими законами.

Усе це підстави припинення трудового договору з незалежних від особи обставин. І справді, п. 1 ст. 40 Кодексу Законів про Працю України [6] передбачає звільнення роботодавцем працівників у випадку змін в організації і виробництва, і праці, у тому числі ліквідації, реорганізації, перепрофілюванні підприємства, п. 2 цієї ж статті наділяє власника підприємства чи уповноважений ним орган правом розірвати трудовий договір із працівником унаслідок його невідповідності займаний посаді чи виконуваний роботі, а ст. 39 закріплює винятково поважні причини припинення працівником трудових правовідносин тощо незалежними від особи.

Отож, неважко здогадатися, що безробіття з незалежних від особи обставин є наслідком припинення трудових правовідносин з підстав, які не залежать від волі працівника. Він вимушений розірвати трудовий договір, наприклад, у разі неможливості продовження роботи, а також невиконання роботодавцем законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору. Або ж роботодавець з власної ініціативи припиняє відносини з працівником, однак вини останнього у цьому немає.

Зважаючи на таке розуміння «незалежних від особи обставин», може видатися, що припинення трудового договору з інших підстав, наприклад, як у випадку прогулу (п. 4 ст. 40 Кодексу Законів про Працю України) ризик безробіття не настає. Адже прогул – це розірвання трудового договору за вчинення працівником дисциплінарного проступку. Принагідно зазначимо, що ст. 40 Кодексу Законів про Працю України передбачає декілька підстав звільнення працівників за вчинення ними дисциплінарних проступків. До таких, зважаючи на п. 22 Постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06 листопада 1992 року «Про практику розгляду судами трудових спорів» [7] необхідно віднести: систематичне невиконання працівником без поважних причин трудових обов'язків (п. 3, ст. 40), появу на роботі у нетверезому стані (п. 7 ст. 40) та інші.

Окрім Кодексу Законів про працю України, підстави звільнення працівників за вчинені ними дисциплінарні проступки, передбачені й іншими законодавчими актами. Статті 65 та 66 Закону України «Про державну службу» [5] закріплюють підстави звільнення держслужбовців за вчинення ними таких дисциплінарних проступків: у випадку порушення присяги, виявлення ними неповаги до українського народу, держави чи її символів, перевищення службових повноважень чи використання їх в особистих (приватних) інтересах. Перелік цей неповний, Законом про державну службу закріплені й інші проступки, які слугують підставами дисциплінарного звільнення держслужбовців.

Отож, у вітчизняному законодавстві є чимало підстав звільнення працівників за дисциплінарні проступки, за дії, які передбачають вину особи. Тому й безробіття в цьому випадку не може вважатися таким, яке настало з незалежних від особи обставин. Тому і право на допомоги й соціальні послуги в таких осіб не мало б виникати.

Однак аналіз вітчизняного законодавства спростовує це. Адже допомога по безробіттю надається доволі широкому колу осіб, у тому числі й тим, які були звільнені за вчинення дисциплінарного проступку. І щоб переконатись у цьому, варто звернутися до п. 3. Розділу II Порядку надання допомоги про безробіттю, у тому числі одноразової її виплати для організації безробітним підприємницької діяльності [9]. Тут зокрема закріплено право осіб, які були звільнені з останнього місця роботи на підставах, передбачених п. 3, 4, 7 і 8 частини першої ст. 40, ст. 41 (крім пункту 5) і 45 Кодексу законів про працю України, та в разі, якщо ця робота була її останнім видом зайнятості, допомогу по безробіттю призначають у

мінімальному розмірі, який встановлює правління Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Отже, неважко зробити висновок, що допомогу по безробіттю надають також й особам, звільненим з останнього місця праці у зв'язку із вчиненням ними дисциплінарного проступку. Тож, безробіття слугує підставою надання соціальних допомог незалежно від обставин припинення трудової діяльності. А «незалежні від особи обставини» – це радше критерій визначення розміру допомоги безробітним.

Правомірність такого висновку підтверджує й вітчизняне законодавство. У п. 2 Розділу II Порядку надання допомоги про безробіттю, у тому числі одноразової її виплати для організації безробітним підприємницької діяльності, передбачені загальні умови надання такої допомоги, яка залежить від страхового стажу й встановлюється у розмірі від 50 до 70 % середнього заробітку працівника. Нагадаємо, що особам, звільненим з останнього місця праці за вчинення дисциплінарного проступку, допомога надається у розмірі, встановленому правлінням Фонду соціального страхування на випадок безробіття.

Отже, безробіття – це загальний ризик, якого може зазнати будь-яка особа економічно активного та працездатного віку. Він потенційно небезпечний для людини, однак його настання не є обов'язковим та чимось незворотнім. Не можна стверджувати, що особа, у випадку її звільнення, обов'язково стане безробітною. Адже припинення трудових відносин, незалежно від підстави, змушує до пошуку нової роботи. І за умови компетентності та належної кваліфікації, людина завжди буде затребуваною на ринку праці. Тому припинення трудового договору не обов'язково призводить до безробіття. Його появу зумовлює інший чинник – це неспроможність особи самостійно знайти роботу.

До такого висновку неважко дійти з огляду на свободу праці, закріплену ст. 43 Конституції України, яка передбачає право кожного заробляти собі на життя працюю, яку людина вільно обирає або на яку вільно погоджується. При цьому людина вільна у виборі професії та роду трудової діяльності. Вона може укласти трудовий договір та стати найманим працівником або забезпечувати себе роботою самостійно, наприклад, як фізична особа-підприємець.

Однак в умовах ринку відсутнє обов'язкове працевлаштування та існує конкуренція за робочі місця. Тому пошук роботи не завжди призводить до бажаного результату, а в багатьох випадках засвідчує її відсутність і як наслідок – появу безробіття. Тому не випадково у статті 6 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» закріплено право на матеріальне забезпечення та соціальні послуги молоді, яка закінчила або припинила навчання у закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, звільнилася з строкової військової або альтернативної (невійськової) служби і яка потребує сприяння у працевлаштуванні на перше робоче місце у разі реєстрації в установленому порядку відповідних осіб як безробітних. Усе це особи, які припинили навчання та бажають розпочати професійну діяльність. Однак не можуть це зробити, оскільки не знайшли роботи і звернулися за допомогою у сприянні їх працевлаштування.

Відсутність роботи – це спільна риса усіх безробітних та ознака, яка характеризує ризик безробіття.

Водночас доцільно буде стверджувати, що відсутність роботи – це не єдина ознака, яка характеризує ризик безробіття. Адже право на працю означає також і право людини не працювати. Буквально – не перебувати у трудових відносинах та не займатися підприємницькою діяльністю. Такі особи також є безробітними, бо в

широкому розумінні безробітний – це той, хто не має роботи. Однак добровільна відмова від праці не призводить до безробіття. Адже останній, як соціальний ризик, є явищем об'єктивного порядку, настає незалежно від волі людини та не є наслідком дій останньої [11, с. 175]. Тому і до безробіття повинні призводити об'єктивні чинники, які б не залежали від волі людини та не були б нею зумовлені. Такими, як видається, є бажання та готовність працювати, однак неспроможність самостійно знайти роботу чи провадити підприємницьку діяльність.

Натомість, відмова від праці не може вважатись об'єктивним чинником безробіття. Адже людина добровільно перестала працювати, залишила ринок праці та відмовилася від доходів, які могла б отримувати від трудової діяльності. Окрім цього, надання таким особам соціальних допомог у зв'язку із настанням ризику безробіття спричинить появу у суспільстві утриманських настроїв та нівелюватиме стимул до праці.

Тому правильним буде стверджувати, що безробіття як соціальний ризик – це такий стан економічно активної працездатної особи, яка бажає та готова працювати, однак не може знайти роботи.

Від безробіття необхідно відрізнити ризик часткового безробіття. Його визначення закріплене у ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення». Це вимушене тимчасове скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв'язку зі зупиненням (скороченням) виробництва продукції з причин економічного, технологічного і структурного характеру без припинення трудових відносин.

Із цього визначення вбачається тимчасовий характер часткового безробіття, спричиненого скороченням тривалості робочого часу та його вплив винятково на осіб, які перебувають у трудових відносинах із роботодавцем, діяльність якого пов'язана зі сферою виробництва. По суті, часткове безробіття є наслідком припинення роботи на виробництві.

Правильність такого висновку підтверджується й умовами надання допомоги з приводу часткового безробіття, закріпленими ст. 47 Закону про зайнятість населення. Тут зокрема вказано, що зупинення (скорочення) виробництва на підприємстві або в цеху, дільниці зі замкнутим циклом виробництва (структурний підрозділ підприємства, у якому відбуваються всі етапи технологічного процесу з виробництва певного виду продукції у межах такого підрозділу), що має *невідворотний та тимчасовий характер*, триває не менше трьох місяців і не перевищує шести місяців, *не залежить від працівників та роботодавця*, охопило не менше 20 % чисельності працівників підприємства або цеху, дільниці, у яких скорочення робочого часу становить 30 і більше відсотків на місяць.

Отже, скорочення тривалості робочого часу внаслідок припинення виробництва не повинно залежати від волі працівників та їх роботодавця і бути тимчасовим та невідворотним. При цьому до останніх вітчизняне законодавство відносить обставини, пов'язані з аварією, пожежею, масовими заворушеннями, терористичним актом, війною, стихійним лихом (землетрусом, буревієм, повінню, смерчем тощо), іншими непередбачуваними та непереборними подіями, що відбуваються незалежно від волі та бажання підприємства і призводять до зупинення (скорочення) виробництва та тривалості робочого часу [8].

Усе це обставини, які зумовлюють вимушене, незалежне від волі сторін трудового договору, скорочення тривалості робочого часу, яке призводить до тимчасового припинення діяльності роботодавця у сфері виробництва. Однак і поверхового аналізу таких обставин достатньо аби переконатися, що вони можуть призвести до припинення діяльності не лише промислових, але й будь-яких підприємств, установ

та організацій, у тому числі й невиробничого сектора. Тому, як видається, ризик часткового безробіття є потенційно небезпечним для будь-яких працівників. І повинен слугувати підставою надання допомоги будь-якій особі, яка зазнала тимчасового скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв'язку з вимушеним зупиненням (скороченням) трудової діяльності з причин економічного, технологічного і структурного характеру без припинення трудових відносин.

### Список використаних джерел

1. *Борищук А.О., Семенова К.Д.* Аналіз рівня безробіття в Україні // Статистика – інструмент соціально-економічних досліджень: збірник наукових студентських праць. Одеса, ОНЕУ, 2017. Вип. 3. Ч. I. С. 29–34.
2. Конституція України: Закон від 28.06.1996 року № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради (ВВР). 1996. № 30. Ст. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-vr>.
3. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 02.03.2000 року № 1533 - III // Відомості Верховної Ради України. 2000. № 22. Ст. 171 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14>.
4. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 року № 5067 – VI // Відомості Верховної Ради (ВВР). 2013. № 24. Ст. 243. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
5. Про державну службу: Закон України від 18.10.2015 року № 889 – VIII // Відомості Верховної Ради (ВВР). 2016. № 4. Ст. 43. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.
6. Кодекс Законів про Працю України: Кодекс України від 10.12.1971 року № 322 – V-III // Відомості Верховної Ради УРСР (ВВР). 1971. – додаток до № 50. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
7. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06 листопада 1992 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.
8. Порядок надання допомоги по частковому безробіттю: Наказ Міністерства соціальної політики України від 07.03.2013 року № 103 // Офіційний вісник України. 2013. № 40. Ст. 1448. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0756-13>.
9. Порядок надання допомоги по безробіттю, у тому числі одноразової її виплати для організації безробітним підприємницької діяльності: Наказ Міністерства соціальної політики України від 15.06.2015 року № 613 // Офіційний Вісник України. 2015. № 58. Ст. 1901. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0821-15>
10. *Полуяктова О. В.* Проблеми безробіття в Україні // Економіка і суспільство. 2016. №2. С. 31–35.
11. Право соціального забезпечення України: підруч. для студ. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Буряк, С. М. Синчук та ін. за ред. П. Д. Пилипенка. 4-ге вид., переробл. і допвн. Київ: Ін Юре, 2014. 480 с.
12. Рівень безробіття в Україні. URL: [index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy/](http://index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy/).
13. Ситуація на ринку праці та результати діяльності державної служби зайнятості у січні-серпні 2019 року. Аналітична записка. URL: [dcz.gov.ua/analytics/68](http://dcz.gov.ua/analytics/68).

### References

1. Boryschuk, A. O., Semenova, K. D. (2017). Analiz rivnia bezrobittia v Ukraini. *Statystyka – instrument sotsial'no-ekonomichnykh doslidzhen': zbirnyk naukovykh students'kykh prats'*, 3 (1), 29–34.
2. Konstytutsiia Ukrainy: Zakon vid 28.06.1996 roku № 254k/96-VR. (1996). *Vidomosti Verkhovnoi Rady (VVR)*, № 30, St. 141. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-vr>.

3. Pro zahal'noobov'iazkove derzhavne sotsial'ne strakhuvannia na vypadok bezrobittia: Zakon Ukrainy vid 02.03.2000 roku № 1533 – III. (2000). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, № 22, St. 171. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14>.
4. Pro zajniatist' naseleння: Zakon Ukrainy vid 05.07.2012 roku № 5067 – VI. (2013). *Vidomosti Verkhovnoi Rady (VVR)*, № 24, St. 243. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
5. Pro derzhavnu sluzhbu: Zakon Ukrainy vid 18.10.2015 roku № 889 – VIII // *Vidomosti Verkhovnoi Rady (VVR)*. – 2016. - № 4. – St. 43. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.
6. Kodeks Zakoniv pro Pratsiu Ukrainy : Kodeks Ukrainy vid 10.12.1971 roku № 322 – V-III. (1971). *Vidomosti Verkhovnoi Rady URSR (VVR)*, *dotatok do № 50*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
7. *Pro praktyku rozghliadu sudamy trudovykh sporiv: Postanova Plenumu Verkhovnoho Sudu Ukrainy № 9 vid 06 lystopada 1992 roku*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.
8. Poriadok nadannia dopomohy po chastkovomu bezrobittii : Nakaz Ministerstva sotsial'noi polityky Ukrainy vid 07.03.2013 roku № 103. (2013). *Ofitsijnyj visnyk Ukrainy*, № 40, st. 1448. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0756-13>.
9. Poriadok nadannia dopomohy pro bezrobittii, u tomu chysli odnorazovoi ii vyplaty dlia orhanizatsii bezrobitnym pidpriemnyts'koi diial'nosti: Nakaz Ministerstva sotsial'noi polityky Ukrainy vid 15.06.2015 roku № 613. (2015). *Ofitsijnyj Visnyk Ukrainy*, № 58, st. 1901. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0821-15>
10. Poluiaktova, O. V. (2016). Problemy bezrobittia v Ukraini. *Ekonomika i suspil'stvo*, 2, 31–35.
11. Pylypenko, P. D., Buriak, V. Ya., Synchuk, S. M. (2014). *Pravo sotsial'noho zabezpechennia Ukrainy*.
12. *Riven' bezrobittia v Ukraini*. Retrieved from [index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy/](http://index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy/)
13. *Sytuatsiia na rynku pratsi ta rezul'taty diial'nosti derzhavnoi sluzhby zajniatosti u sichni-serpni 2019 roku. Analitychna zapyska*. Retrieved from [dcz.gov.ua/analitics/68](http://dcz.gov.ua/analitics/68).

## UNEMPLOYMENT AS A BASIS FOR SOCIAL SECURITY UNDER MARKET ECONOMY CONDITIONS

**V. Strepko**

*Ivan Franko National University of Lviv,  
1, Universytetska Str., Lviv, Ukraine, 79000,  
e-mail: volodymyr.strepko@lnu.edu.ua*

The article discusses a wide range of issues related to the appearance of the right for social security connected with the outset of unemployment and partial unemployment. These are the grounds for the right for social security benefits and services. Therefore, the effectiveness of social right protection of the unemployed in Ukraine depends on the correct understanding of their legal nature.

There is no legal definition of such a term as unemployment risk in the Ukrainian legislation. Instead, the known definition of unemployment as a social economic phenomenon in which some people are not able to implement their right for work and wages (remuneration) as a source of livelihood. Based on the late statistical data, the author concludes that the gradual decrease in the number of unemployed, which, however, still keeps being high – more than nine percent of the economically active working population.

However, the legislation of Ukraine does not define unemployment as the basis for the appearance of right for social protection. There is a concept of unemployment insurance risk

instead. These are the circumstances leading to the loss of jobs, need of financial support and social services.

The author argues the imperfection of such definition and proves that person's inability to find a job leads to unemployment. Thus, he has come up with his own definition of unemployment, which is a condition of an economically active able-bodied person, ready and willing to work but unable to find a job.

The author delineates the risk of partial unemployment from unemployment, draws attention to the poor definition of the concept of partial unemployment and as a consequence of the inappropriate narrowing of the circle of persons who are entitled to benefits in connection with its occurrence. The author arrives at this conclusion by analyzing the legislative definition of the concept of partial unemployment as a compulsory temporary reduction of the working time stipulated by law in connection with the stoppage of production due to economic, technological and structural nature without termination of employment.

Partial unemployment is expected to relate exclusively to workers employed in industrial production in connection with the reduction of working time under the circumstances that do not depend on the employee and the employer's will, but on accidents, fires, terrorist acts, wars, natural disasters (earthquakes, storms, floods, tornadoes, etc.).

These are all circumstances that lead to, or may lead to, a temporary reduction in the working time of workers in any sector of the economy, not just industry. Therefore, the right to partial unemployment benefits should be applied to all workers without exception.

*Keywords:* social security, social protection, unemployment, partial unemployment, social insurance, employment.

*Стаття: надійшла до редакції 30.10.2019  
прийнята до друку 05.11.2019*