

Конвенция N 175 о работе на условиях неполного рабочего времени

Ратифицирована

[Федеральным законом  
от 2.03.2016 N 36-ФЗ](#)

Генеральная конференция Международной организации труда,

созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся 7 июня 1994 года на свою 81-ю сессию,

принимая во внимание актуальность для трудящихся, занятых неполное рабочее время, положений [Конвенции 1951 года о равном вознаграждении](#), [Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий](#) и [Конвенции и Рекомендации 1981 года о трудящихся с семейными обязанностями](#),

принимая во внимание актуальность для этих трудящихся [Конвенции 1988 года о содействии занятости и защите от безработицы](#) и [Рекомендации 1984 года о политике в области занятости](#) (дополнительные положения),

признавая важность производительной и свободно избранной занятости для всех трудящихся, экономическое значение работы на условиях неполного рабочего времени, необходимость того, чтобы политика в области занятости учитывала роль работы на условиях неполного рабочего времени в деле создания дополнительных возможностей занятости, и необходимость обеспечения защиты трудящихся, занятых неполное рабочее время, в таких областях, как доступ к занятости, условия труда и социальное обеспечение,

постановив принять ряд предложений, касающихся работы на условиях неполного рабочего времени, что является четвертым пунктом повестки дня сессии,

решив придать этим предложениям форму международной конвенции,

принимает сего двадцать четвертого дня июня месяца тысяча девятьсот девяносто четвертого года следующую конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1994 года о работе на условиях неполного рабочего времени.

## Статья 1

1. Применительно к настоящей Конвенции:

а) термин "трудящийся, занятый неполное рабочее время", означает работающее по найму лицо, нормальная продолжительность рабочего времени которого меньше нормальной продолжительности рабочего времени трудящихся, занятых полное рабочее время и находящихся в сравнимой ситуации;

б) нормальная продолжительность рабочего времени, указанная в подпункте а, может рассчитываться понедельно или в среднем за определенный учетный период;

с) термин "трудящийся, занятый полное рабочее время и находящийся в сравнимой ситуации", означает трудящегося, занятого полное рабочее время, который:

i) имеет такой же тип занятости;

ii) имеет такие же или аналогичные вид работы или профессию; и

iii) работает в том же структурном подразделении или, если в нем не имеется трудящихся, занятых полное рабочее время и находящихся в сравнимой ситуации, то на том же предприятии, или, если на этом предприятии не имеется трудящихся, занятых полное рабочее время и находящихся в сравнимой ситуации, то в той же отрасли экономической деятельности,

что и соответствующий трудящийся, занятый неполное рабочее время;

д) не считаются трудящимися, занятыми неполное рабочее время, трудящиеся, занятые полное рабочее время, оказавшиеся в условиях частичной безработицы, вследствие имеющего коллективный характер временного сокращения нормальной продолжительности их рабочего времени по экономическим, техническим или структурным причинам.

## **Статья 2**

Настоящая Конвенция не затрагивает более благоприятные положения, применимые к трудящимся, занятым неполное рабочее время, в силу других международных конвенций по труду.

## **Статья 3**

1. Настоящая Конвенция применяется ко всем трудящимся, занятым неполное рабочее время, при том понимании, что каждое государство-член может после консультации с представительными организациями заинтересованных предпринимателей и трудящихся исключить полностью или частично из сферы ее применения отдельные категории трудящихся или предприятий, если ее применение к ним вызывает особые проблемы существенного характера.

2. Каждое государство-член, ратифицировавшее настоящую Конвенцию и использующее предусмотренную в предыдущем пункте возможность, в своих докладах о применении этой Конвенции, направляемых в соответствии со [статьей 22 Устава Международной организации труда](#), указывает все исключенные таким образом отдельные категории трудящихся или предприятий и указывает причины, по которым такое исключение считалось или по-прежнему считается необходимым.

## **Статья 4**

Принимаются меры для обеспечения того, чтобы трудящиеся, занятые неполное рабочее время, пользовались такой же защитой, как и находящиеся в сравнимой ситуации трудящиеся, занятые полное рабочее время, в отношении:

- a) права на организацию, права на ведение коллективных переговоров и права на деятельность в качестве представителей трудящихся;
- b) безопасности и гигиены труда;
- c) дискриминации в области труда и занятий.

## **Статья 5**

Принимаются меры, соответствующие национальному законодательству и практике, обеспечивающие, чтобы трудящиеся, занятые неполное рабочее время, не получали, единственно по причине того, что они заняты неполное рабочее время, основную зарплату, рассчитываемую на почасовой основе, по итогам работы предприятия или сдельно, которая была бы меньше, чем рассчитываемая теми же методами основная заработная плата трудящихся, занятых полное рабочее время и находящихся в сравнимой ситуации.

## **Статья 6**

Предусмотренные законом системы социального обеспечения, охватывающие лиц, занятых профессиональной деятельностью, должны быть приспособлены таким образом, чтобы трудящиеся, занятые неполное рабочее время, пользовались условиями, эквивалентными тем, которыми пользуются трудящиеся, занятые полное рабочее время и находящиеся в сравнимой ситуации; эти условия могут определяться пропорционально продолжительности рабочего времени, взносам или заработкам, или другими методами, соответствующими национальным законодательству и практике.

## Статья 7

Принимаются меры для обеспечения того, чтобы трудящимся, занятым неполное рабочее время, были предоставлены условия, эквивалентные тем, которые имеют трудящиеся, занятые полное рабочее время и находящиеся в сравнимой ситуации, в следующих областях:

- a) защита материнства;
- b) прекращение трудовых отношений;
- c) ежегодный оплачиваемый отпуск или оплачиваемые праздничные дни;
- d) отпуск по болезни,

при том понимании, что денежные выплаты могут рассчитываться пропорционально продолжительности рабочего времени или заработкам.

## Статья 8

1. Трудящиеся, занятые неполное рабочее время, продолжительность рабочего времени или заработка которых ниже установленной минимальной нормы, могут исключаться государством-членом:

- a) из сферы применения любых предусмотренных законом систем социального обеспечения, указанных в [статье 6](#), но не в отношении пособий в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием;
- b) из сферы действия любых мер, принимаемых в областях, указанных в [статье 7](#), за исключением мер по защите материнства, кроме тех, которые определены предусмотренными законом системами социального обеспечения.

2. Указанные в пункте 1 минимальные нормы должны быть достаточно низкими, чтобы не исключать неоправданно большое число трудящихся, занятых неполное рабочее время.

3. Государство-член, пользующееся предусмотренной в пункте 1 возможностью:

a) периодически пересматривает действующие минимальные нормы;

b) в своих докладах о применении Конвенции, направляемых в соответствии с [статьей 22 Устава Международной организации труда](#), указывает действующие минимальные нормы, причины, послужившие основой для их принятия, а также сообщает, рассматриваются ли возможности постепенного распространения правовой охраны на исключенных трудящихся.

4. С наиболее представительными организациями предпринимателей и трудящихся проводятся консультации по поводу установления, повторного рассмотрения и пересмотра указанных в настоящей статье минимальных норм.

## Статья 9

1. Принимаются меры, облегчающие доступ к производительной и свободно избранной работе на условиях неполного рабочего времени, отвечающей интересам как предпринимателей, так и трудящихся, при условии обеспечения предусмотренной в вышеприведенных [статьях 4-7](#) правовой охраны.

2. Эти меры включают:

a) пересмотр законодательства, способного воспрепятствовать работе на условиях неполного рабочего времени или даче согласия на нее или вызвать негативное отношение к ней;

b) использование служб занятости, где таковые существуют, для выявления имеющихся возможностей трудоустройства на условиях неполного рабочего времени и ознакомления с ними в ходе информационной деятельности и деятельности по трудоустройству;

c) особое внимание в рамках политики в области занятости к нуждам и пожеланиям отдельных групп, таких, как безработные, трудящиеся с семейными обязанностями, пожилые трудящиеся, трудящиеся-инвалиды и трудящиеся, посещающие курсы общего образования или профессиональной подготовки.

3. Эти меры могут также включать проведение исследований и распространение информации о том, в какой степени работа на условиях неполного рабочего времени отвечает экономическим и социальным целям предпринимателей и трудящихся.

## **Статья 10**

В соответствующих случаях принимаются меры, обеспечивающие, чтобы переход с работы на условиях полного рабочего времени на работу на условиях неполного рабочего времени или наоборот осуществлялся добровольно, в соответствии с национальным законодательством и практикой.

## **Статья 11**

Положения настоящей Конвенции применяются посредством законодательства, если только они не применяются посредством коллективных договоров или любым иным способом, соответствующим национальной практике. До принятия такого законодательства проводятся консультации с наиболее представительными организациями предпринимателей и трудящихся.

## **Статья 12**

Официальные грамоты о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному директору Международного бюро труда для регистрации.

## **Статья 13**

1. Настоящая Конвенция имеет обязательную силу только для тех членов Международной организации труда, ратификационные грамоты которых зарегистрированы Генеральным директором.

2. Она вступит в силу через 12 месяцев после даты регистрации Генеральным директором ратификационных грамот двух членов Организации.

3. Впоследствии настоящая Конвенция вступит в силу для каждого государства - члена Организации через 12 месяцев после даты регистрации его ратификационной грамоты.

## Статья 14

1. Каждый член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, по истечении десяти лет со дня ее первоначального вступления в силу может денонсировать ее заявлением о денонсации, направленным Генеральному директору Международного бюро труда для регистрации. Денонсация вступит в силу через год после даты ее регистрации.

2. Для каждого члена Организации, который ратифицировал настоящую Конвенцию и в годичный срок по истечении указанных в предыдущем пункте десяти лет не воспользовался предусмотренным в настоящей статье правом на денонсацию, Конвенция будет оставаться в силе на следующие десять лет, и впоследствии он сможет денонсировать ее по истечении каждого десятилетия в порядке, предусмотренном в настоящей статье.

## Статья 15

1. Генеральный директор Международного бюро труда извещает всех членов Международной организации труда о регистрации всех ратификационных грамот и заявлений о денонсации, направленных ему членами Организации.

2. Извещая членов Организации о регистрации полученной им второй ратификационной грамоты, Генеральный директор обращает их внимание на дату вступления в силу настоящей Конвенции.

## Статья 16

Генеральный директор Международного бюро труда направляет Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии со [статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций](#) исчерпывающие сведения о всех ратификационных грамотах и заявлениях о денонсации, зарегистрированных им в соответствии с положениями предыдущих статей.

## Статья 17

В случаях, когда Административный совет Международного бюро труда считает это необходимым, он представляет Генеральной конференции доклад о применении настоящей Конвенции и рассматривает целесообразность включения в повестку дня Конференции вопроса о ее полном или частичном пересмотре.

## Статья 18

1. Если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию, и если в новой конвенции не предусмотрено иное, то:

а) ратификация каким-либо членом Организации новой пересматривающей Конвенции влечет за собой автоматически, независимо от положений [статьи 14](#), незамедлительную денонсацию настоящей Конвенции при условии, что новая пересматривающая конвенция вступила в силу;

б) со дня вступления в силу новой пересматривающей конвенции настоящая Конвенция закрыта для ратификации членами Организации.

2. Настоящая Конвенция остается в любом случае в силе по форме и содержанию для тех членов Организации, которые ратифицировали ее, но не ратифицировали пересматривающую конвенцию.

## Статья 19

Английский и французский тексты настоящей Конвенции имеют одинаковую силу.

Текст документа сверен по:

"Труд за рубежом",

№ 3, 1997 год