

МЕЖДУНАРОДНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ ТРУДА

Рекомендация 182

РЕКОМЕНДАЦИЯ О РАБОТЕ НА УСЛОВИЯХ НЕПОЛНОГО РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

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

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

решив придать этим предложениям форму рекомендации, дополняющей Конвенцию 1994 года о работе на условиях неполного рабочего времени,

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

1. Положения настоящей Рекомендации должны рассматриваться в связи с положениями Конвенции 1994 года о работе на условиях неполного рабочего времени (в дальнейшем именуемой «Конвенцией»).

2. Применительно к настоящей Рекомендации:

- a) 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;
- b) нормальная продолжительность рабочего времени, указанная в абзаце а), может рассчитываться по понедельно или в среднем за определенный учетный период;
- c) термин «трудящийся, занятый полное рабочее время и находящийся в сравнимой ситуации», означает трудящегося, занятого полное рабочее время, который:
 - i) имеет такой же тип трудовых отношений,
 - ii) имеет такие же или аналогичные виды работы или профессию, и
 - iii) работает в том же подразделении или, если в нем не имеется трудящихся, занятых полное рабочее время и находящихся в сравнимой ситуации, то на таком 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;
- d) не считаются трудящимися, занятыми неполное рабочее время, трудящиеся, занятые полное рабочее время, но оказавшиеся в условиях частичной безработицы вследствие имеющего коллективный характер временного сокращения нормальной продолжительности их рабочего времени по экономическим, техническим или структурным причинам.

3. Настоящая Рекомендация применяется ко всем трудящимся, занятым неполное рабочее время.

4. В соответствии с национальным законодательством и практикой работодатели должны консультироваться с представителями заинтересованных трудящихся по поводу широкомасштабного введения или расширения масштаба применения работы на условиях неполного рабочего времени, соответствующих правил и процедур и возможных мер защиты и поощрения такой работы.

5. Трудящиеся, занятые неполное рабочее время, должны быть проинформированы об особенностях условий их найма в письменной форме или другим способом, соответствующим национальному законодательству и практике.

6. Изменения, которые в соответствии со статьей 6 Конвенции необходимо вносить в предусмотренные законом системы социального обеспечения, основанные на профессиональной деятельности, должны быть направлены на:

- a) постепенное снижение, где это целесообразно, условий доступа к этим системам, касающихся минимальных норм заработков или продолжительности рабочего времени;
- b) предоставление, где это целесообразно, трудящимся, занятым неполное рабочее время, обеспечения в виде минимальных или фиксированных выплат, в частности по старости, по болезни, по инвалидности и по материнству, а также семейного обеспечения;
- c) признание в принципе, что трудящиеся, занятые неполное рабочее время, трудовые отношения которых были прекращены или приостановлены и которые ищут только работу на условиях неполного рабочего времени, удовлетворяют условию готовности приступить к работе, требуемому для выплаты пособия по безработице;
- d) снижение опасности ущемления интересов трудящихся, занятых неполное рабочее время, системами, которые:
 - i) ставят получение права на обеспечение в зависимости от приобретения в течение установленного периода времени требуемого стажа страхования, уплаты взносов или работы по найму; или
 - ii) определяют размер обеспечения в зависимости как от среднего заработка за прошлые годы, так и от продолжительности стажа страхования, уплаты взносов или работы по найму.

7. 1) Где это целесообразно, минимальные нормы, ограничивающие доступ к частным профессиональным системам, дополняющим или заменяющим предусмотренные законом системы социального обеспечения, должны постепенно снижаться, с тем чтобы трудящиеся, занятые неполное рабочее время, были охвачены ими как можно шире.

2) Трудящиеся, занятые неполное рабочее время, должны пользоваться в рамках этих систем условиями, эквивалентными тем, которыми пользуются трудящиеся, занятые полное рабочее время, и находящиеся в сравнимой ситуации. В соответствующих случаях эти условия могут определяться пропорционально продолжительности рабочего времени, взносам или заработку.

8. 1) Где это целесообразно, минимальные нормы, касающиеся продолжительности рабочего времени или размера заработка, установленные в соответствии со статьей 8 Конвенции в областях, указанных в статье 7, должны постепенно снижаться.

2) Период выслуги лет, являющийся условием для предоставления защиты в областях, указанных в статье 7 Конвенции, не должен быть более продолжительным для трудящихся, занятых неполное рабочее время, чем для трудящихся, занятых полное рабочее время и находящихся в сравнимой ситуации.

9. Если трудящиеся, занятые неполное рабочее время, работают более чем на одном рабочем месте, то следует учитывать общую продолжительность их рабочего времени, общую сумму их взносов или заработков при определении того, отвечают ли они минимальным нормам, установленных в предусмотренных законом системах социального обеспечения, основанных на профессиональной деятельности.

10. Трудящиеся, занятые неполное рабочее время, должны получать на равноправной основе денежную компенсацию, выплачиваемую в дополнение к основной заработной плате трудящихся, занятых полное рабочее время и находящихся в сравнимой ситуации.

11. Должны приниматься все надлежащие меры к тому, чтобы трудящиеся, занятые неполное рабочее время, пользовались, насколько это реализуемо на практике, на равноправной основе социально-бытовыми услугами и службами соответствующего предприятия; эти службы и услуги следует, насколько это возможно, приспособить к нуждам трудящихся, занятых неполное рабочее время.

12. 1) Продолжительность и график рабочего времени трудящихся, занятых неполное рабочее время, устанавливаются с учетом как интересов трудящегося, так и потребностей предприятия.

2) Насколько это возможно, изменения в согласованном рабочем графике и сверхурочная работа должны подлежать ограничениям и и условию заблаговременного предупреждения.

3) Система компенсаций за сверхурочную работу должна быть предметом переговоров согласно национальным законодательству и практике.

13. В соответствии с национальным законодательством и практикой, трудящиеся, занятые неполное рабочее время, должны пользоваться на равноправной основе и, насколько это возможно, на равных условиях, всеми видами отпусков, которые предоставляются трудящимся, занятым полное рабочее время и находящимся в сравнимой ситуации, в частности оплачиваемым учебным отпуском, родительским отпуском и отпуском по уходу в случае болезни ребенка или другого ближайшего члена семьи трудящегося.

14. Где это целесообразно, к трудящимся, занятым неполное рабочее время, должны применяться те же правила относительно планирования ежегодного отпуска и работы в официальные выходные и праздничные дни, которые действуют в отношении трудящихся, занятых полное рабочее время и находящихся в сравнимой ситуации.

15. Где это целесообразно, следует принимать меры для преодоления конкретных препятствий, затрудняющих доступ трудящихся, занятых неполное рабочее время, к подготовке, возможностям карьерного роста и профессиональной мобильности.

16. Положения предусмотренных законом систем социального обеспечения, основанных на профессиональной деятельности, которые могут воспрепятствовать предоставлению работы на условиях неполного рабочего времени или даже согласия на нее, должны подлежать адаптации, включая в частности положения которые:

- а) приводят к пропорционально более высокому размеру взносов, выплачиваемых трудящимися, занятыми неполное рабочее время, если эти взносы не оправданы пропорционально возросшим размером получаемого обеспечения;
- б) заметно сокращают без разумных причин размер обеспечения по безработице для тех безработных, которые соглашаются на временную работу на условиях неполного рабочего времени;

с) при исчислении обеспечения по старости придают слишком большое значение пониженной сумме дохода, полученного при работе на условиях неполного рабочего времени только за период, предшествующий выходу на пенсию.

17. Работодателям следует предусматривать принятие мер, способствующих доступу к работе на условиях неполного рабочего времени на всех уровнях предприятия, включая квалифицированные и управленческие посты, где это целесообразно.

18. 1) Где это целесообразно, работодателям следует принимать к рассмотрению:

- а) заявления трудящихся о переводе с работы на условиях полного рабочего времени на открывшуюся на предприятии работу на условиях неполного рабочего времени; и
- б) заявления трудящихся о переводе их с работы на условиях неполного рабочего времени на открывшуюся на предприятии работу на условиях полного рабочего времени.

2) Работодатели должны своевременно предоставлять трудящимся информацию об имеющихся на предприятии вакантных рабочих местах с неполным и полным рабочим временем, с тем чтобы упростить перевод с работы на условиях полного рабочего времени на работу на условиях неполного рабочего времени или наоборот.

19. Отказ трудящегося переходить с работы на условиях полного рабочего времени на работу на условиях неполного рабочего времени или наоборот не должен сам по себе служить законным основанием для увольнения, что не затрагивает возможности увольнений в соответствии с национальными законодательством и практикой по иным причинам, которые могут быть связаны, например, с производственной необходимостью для данного предприятия.

20. Если национальные условия или условия на предприятии позволяют, трудящиеся должны иметь возможность переходить на работу на условиях неполного рабочего времени по обоснованным причинам, таким как беременность или необходимость ухода за малолетним ребенком или за больным либо нетрудоспособным членом семьи трудящегося, и в дальнейшем возвращаться на работу на условиях полного рабочего времени.

21. Если обязательства, налагаемые на работодателя, зависят от численности работающих у него трудящихся, то трудящиеся, занятые неполное рабочее время, должны числиться как трудящиеся, занятые полное рабочее время. Тем не менее, в случае необходимости, численность трудящихся, занятых неполное рабочее время, может рассчитываться пропорционально продолжительности их рабочего времени, при том понимании, что если такие обязательства касаются защиты, предусмотренной в статье 4 Конвенции, то такие трудящиеся должны числиться как трудящиеся, занятые полное рабочее время.

22. Следует распространять информацию о мерах защиты, применимых в отношении работы на условиях неполного рабочего времени, и о практической организации различных форм работы на условиях неполного рабочего времени.