

ПРАКТИЧНА ЦИВІЛІСТИКА

УДК 349.2:(331.526.4+331.56)(477)

Чанишева Галія Інсафівна,

доктор юридичних наук, професор,
декан соціально-правового факультету
Національного університету «Одеська юридична академія»

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ НЕПОВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ЧАСТКОВОГО БЕЗРОБІТТЯ

Постановка проблеми. Однією з нетрадиційних форм зайнятості, яка набула поширення у країнах із розвинутою ринковою економікою, є часткова зайнятість. Важливо відзначити, що робота в умовах часткової зайнятості не змінює самої природи трудового договору, який передбачає як і раніше підлегле становище працівника. Значне збільшення кількості частково зайнятих працівників стало наслідком гнучкості ринку праці та розглядається як один з політичних заходів, спрямованих на забезпечення високого рівня зайнятості.

Метою даної статті є дослідження правового регулювання неповної зайнятості та часткового безробіття за міжнародними актами, законодавством України та законодавством зарубіжних країн, внесення пропозицій щодо удосконалення чинного трудового законодавства, проекту Трудового кодексу України (далі –ТК України)у цій сфері з урахуванням міжнародних та європейських трудових стандартів, позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн.

Виклад основного матеріалу. У розвинутих країнах часткова зайнятість зазвичай визначається як робота (на регулярній та добровільній основі), тривалість якої протягом дня або тижня значно коротше нормальної тривалості робочого часу (найбільш поширеної або встановленої законом). Серед частково зайнятих превалюють одружені жінки, які мають малолітніх дітей, офісні працівники у таких галузях, як банківська діяльність, страхування і т.ін.

Часткова зайнятість не тільки не заборонена, але й, навпаки, врегульована законодавством більшості європейських країн таких, як Бельгія, Іспанія, Франція, Італія, Норвегія, Голландія, Португалія, Швейцарія. Законом Швеції 1982 р. закріплено, що права сторін у договорах на умовах повної зайнятості застосовуються й до часткової зайнятості, однак з урахуванням більш короткої

тривалості робочого часу.

Часткова зайнятість може виражатися у різноманітних формах, таких, як зменшення нормальної тривалості робочого часу (так звана горизонтальна часткова зайнятість) або повна кількість робочих годин, але яка виконується у певні дні тижня, можливим є чергування робочих і неробочих днів (так звана вертикальна зайнятість), поділ роботи між двома особами, ранній вихід на пенсію, поєднаний з частковою зайнятістю пенсіонера.

Законодавством деяких зарубіжних країн встановлюється укладення договорів на заміщення, що передбачають поділ наявної роботи між працівниками. Такі договори укладаються відповідно до законодавства Іспанії. Відповідно до зазначеного договору на 50% зменшується тривалість робочого часу. Як правило, це стосується працівників похилого віку, в яких наближується строк виходу на пенсію. Такий договір тягне за собою право працівника на індивідуальну допомогу. Протягом вільного часу роботу виконує особа, наймана на умовах неповного робочого часу (часто – колишній безробітний).

Крім договорів на заміщення, сторони можуть добровільно укласти угоди про розподіл роботи. При цьому відповідно працівники ділять між собою заробітну плату і різні пільги. Подібні угоди набули особливої популярності у Нідерландах, Великій Британії, Ірландії, де вони регулюються спеціальним законодавством [1, с. 98].

У багатьох випадках поділ роботи розглядається не тільки як гнучке використання робочої сили, але й як спосіб підтримки зайнятості як такої. Угода про поділ роботи передбачає укладення двох договорів з двома різними працівниками. При цьому, як видається, для забезпечення якості роботи у даному випадку необхідно співробітництво працівників між собою, рівно як і співробітництво працівників і роботодавця.

Німецький Федеральний Суд визначив, що застосування часткової зайнятості залежить виключно від волі сторін. У Бельгії на рівні колективної угоди встановлено, що обставини, які підтверджують обґрунтованість застосування роботи неповний робочий час, повинні носити технічний або економічний характер. Колективні угоди у багатьох країнах сприяють зниженню ризику, пов'язаного з використанням таких форм зайнятості, встановлюючи максимальне процентне співвідношення працівників, зайнятих неповний робочий час, та повністю зайнятих [2, с. 100]. В інших випадках профспілки фіксують необхідну кількість робочих годин для таких працівників, з тим, щоб забезпечити їхнє право на отримання соціальних пільг (наприклад, 4 години на день або 20 годин на тиждень для працівників хімічної промисловості, працівників торгівлі у Німеччині).

У деяких випадках використання нестандартної зайнятості обумовлюється особливостями самої роботи, певним ступенем розумового або фізичного навантаження працівника, що спричинює обмеження тривалості робочого дня як на законодавчому рівні, так і на рівні колективних та трудових договорів. У даному випадку мета такої форми зайнятості – охорона особистості працівника.

З метою захисту прав та інтересів працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу, МОП прийняла Конвенцію № 175 про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 р. і Рекомендацію № 182 з відповідною назвою [3], а сторони міжгалузевого соціального діалогу на рівні ЄС прийняли Рамкову угоду про роботу на умовах неповного робочого часу від 6 червня 1997 року [4, с. 80-82].

Відповідно до п. а) ст.1 Конвенції МОП № 175 термін «працівник, зайнятий неповний робочий час», означає особу, яка працює за наймом, нормальна тривалість часу якої менша від нормальної тривалості часу працівників, зайнятих повний робочий час та які перебувають у порівнянній ситуації. Нормальна тривалість робочого часу, вказана у пункті а), може розраховуватися щотижнево чи у середньому за певний період зайнятості.

Конвенція спрямована передусім на недопущення дискримінації відносно працівників, зайнятих неповний робочий час. Вона зобов'язує держави-члени вживати заходів для забезпечення того, щоб працівники, зайняті неповний робочий час, користувалися таким самим захистом, як і працівники, які знаходяться у порівнянній ситуації, зайняті повний робочий час щодо: а) права на організацію, права на ведення колективних переговорів та права на діяльність як представників працівників; б) безпеки та гігієни праці; с) дискримінації в галузі праці та занять (ст. 4). Іншими стат-

тями Конвенції передбачаються гарантії у сфері оплати праці (ст. 5), соціального забезпечення (ст. 6), щодо захисту материнства, припинення трудових відносин, щорічної оплачуваної відпустки чи оплачуваних святкових днів, відпустки у разі хвороби (ст. 7), у тому розумінні, що грошові виплати можуть розраховуватися пропорційно тривалості робочого часу чи заробіткам.

Конвенцією передбачено, щоб перехід з роботи на умовах повного робочого часу на роботу на умовах неповного робочого часу чи навпаки, здійснювався добровільно, відповідно до національного законодавства чи практики (ст. 10). Роботодавці повинні своєчасно надавати працівникам інформацію про наявність на підприємстві вакантних робочих місць з повним чи неповним робочим часом для того, щоб спростити переведення з роботи на умовах повного робочого часу на роботу на умовах неповного робочого часу чи навпаки (підп. 2) п. 18 Рекомендації).

У законодавстві деяких країн (Франція, Італія, Греція, Бельгія, Люксембург) закріплено положення про пріоритет на зміну тривалості робочого часу для частково зайнятих працівників на повний робочий день і для зайнятих повний робочий день, хто має намір змінити повну зайнятість на часткову у тій самій фірмі, при тому ж характері роботи. При цьому за кожним працівником зберігається право повернутися до колишньої форми зайнятості.

Відмова працівника переходити з роботи на умовах повного робочого часу на роботу на умовах неповного робочого часу чи навпаки не повинна сама по собі бути законною підставою для звільнення, що не стосується можливості звільнень відповідно до національного законодавства та практики з інших причин, які можуть бути пов'язані з виробничою необхідністю для цього підприємства.

Рекомендацією № 182 встановлено, що працівники, зайняті неповний робочий час, повинні бути проінформовані у письмовій формі чи будь-яким іншим способом, що відповідає національному законодавству та практиці, про особливості їхнього найму.

Працівники, зайняті неповний робочий час, повинні отримувати на рівноправній основі додаткові до основної заробітної плати грошові виплати, які отримують працівники, зайняті повний робочий час та перебувають у порівнянній ситуації.

У випадку необхідності слід вживати заходів для подолання конкретних перешкод, що ускладнюють доступ працівників, зайнятих неповний робочий час, до професійної підготовки, можливостям професійного росту та професійної мобільності. Слід вживати усіх належних заходів для того, щоб працівники, зайняті неповний робочий час, якщо є практична можливість, на рівноправній основі

користувалися соціально-побутовими послугами та доступом до соціальних служб відповідного підприємства; ці служби та послуги слід, у міру можливості, пристосувати до потреб працівників, зайнятих неповний робочий час.

Конвенцією № 175 та Рекомендацією № 182 передбачений правовий захист працівників, зайнятих неповний робочий час, не тільки у сфері праці, а й у сфері соціального забезпечення. Згідно зі ст. 6 Конвенції передбачені законом системи соціального забезпечення, що охоплюють осіб, зайнятих професійною діяльністю, повинні бути пристосовані таким чином, щоб працівники, зайняті неповний робочий час, користувалися умовами, еквівалентними тим, якими користуються працівники, зайняті повний робочий час та перебувають у порівнянній ситуації; ці умови можуть визначатися пропорційно тривалості робочого часу, внескам чи заробіткам, чи іншими методами, що відповідають національному законодавству та практиці.

Актами МОП також закріплюються гарантії прав працівників, зайнятих неповний робочий час, тривалість робочого часу чи заробітки яких нижчі від встановленої мінімальної норми. Відповідно до частини першої ст. 8 Конвенції № 175 такі працівники можуть виключатися державою-членом зі сфери застосування будь-яких передбачених законом систем соціального забезпечення, вказаних у статті 6, але не стосовно допомог у зв'язку з трудовим каліцтвом чи професійним захворюванням, а також зі сфери будь-яких заходів, що застосовуються в областях, вказаних у статті 7, за винятком заходів із захисту материнства, окрім тих, які визначені передбаченими законом системами соціального забезпечення.

Конвенцією МОП № 175 та Рекомендацією МОП № 182 передбачені й інші заходи правового захисту працівників, зайнятих неповний робочий час.

Мета Рамкової угоди ЄС про роботу на умовах неповного робочого часу від 6 червня 1997 року полягає в тому, щоб: а) забезпечити припинення дискримінації осіб, зайнятих на умовах неповного робочого часу, підвищити якість роботи на умовах неповного робочого часу; б) сприяти розвитку роботи на умовах неповного часу на добровільній основі і сприяти гнучкій організації робочого часу таким чином, щоб були враховані потреби роботодавців та найманих працівників. Щодо умов праці не допускається обмеження прав осіб, які працюють на умовах неповного робочого часу, порівняно з працівниками, які працюють повний робочий час, на підставі того, що перші працюють неповний робочий час, за винятком тих випадків, коли різниця у такому поводженні виправдовується об'єктивними причинами. Роботодавці повинні,

наскільки це можливо, оперативно повідомляти про появу вакансій на умовах неповного або повного робочого часу на підприємстві з метою сприяти переведенням з роботи на умовах повного робочого часу на роботу на умовах неповного робочого часу або навпаки; вживати заходів, спрямованих на полегшення доступу до роботи на умовах неповного робочого часу на всіх рівнях підприємства, включаючи посади кваліфікованих фахівців і управлінські посади, і, коли це можливо, допомагати отриманню особами, які працюють неповний робочий час, професійного навчання з метою сприяти їхньому зростанню на службі і професійної мобільності; надавати відповідну інформацію в існуючі органи представництва працівників про наявність роботи на умовах неповного робочого часу на підприємстві і т.ін.

У ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» визначено термін «неповна зайнятість» як зайнятість працівника на умовах робочого часу, що менший від норми часу, передбаченої законодавством і може встановлюватися за договором між працівником і роботодавцем з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку [5]. У даному випадку йдеться про працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу у розумінні Конвенції МОП № 175 та Рекомендації МОП № 182, а також Рамкової угоди ЄС 1997 р. Викликає зауваження зазначення у визначенні поняття неповної зайнятості на укладення договору між працівником і роботодавцем, яким встановлюється тривалість робочого часу. Йдеться про одну з додаткових умов трудового договору, що встановлюється угодою сторін, а не про укладення окремого договору. Тому у визначенні поняття неповної зайнятості у ст. 1 Закону слова «за договором між працівником і роботодавцем» слід замінити словами «за угодою між працівником і роботодавцем».

Правова регламентація неповного робочого часу у трудовому законодавстві України залишається недосконалою. У чинному КЗпП лише однією статтею 56 передбачено порядок встановлення неповного робочого часу, його оплати та закріплено загальну норму про заборону будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу. Статтею 172 КЗпП роботодавця зобов'язано встановити на прохання інвалідів неповний робочий день або неповний робочий тиждень та створити пільгові умови праці.

Іншими законодавчими актами передбачається встановлення неповного робочого часу для окремих категорій працівників і закріплюється обов'язок власника або уповноваженого ним органу чи фізичної особи створювати належні умови праці (ст. 18 Закону України «Про основи соціальної

захищеності інвалідів», ст. 12 Закону України «Про охорону праці», ст. 13 Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» та ін.).

Конкретні умови праці з неповним робочим часом передбачені тільки Положенням про порядок та умови застосування праці жінок, які мають дітей і працюють неповний робочий час, затвердженим постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 29 квітня 1980 р. № 111/8-51 [6], яке продовжує діяти в частині, що не суперечить чинному законодавству України.

За відсутності належного державного регулювання трудових відносин працівників, зайнятих неповним робочим часом, підвищується значення договірної регуляції. Відповідно до ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року [7] в колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку. Таким чином, у колективному договорі необхідно встановлювати умови та гарантії працівників, зайнятих неповним робочим часом, відповідно до міжнародних та європейських трудових стандартів.

У проекті Трудового кодексу України лише одну ст. 146 «Особливості режиму роботи при неповному робочому часі» параграфу 2 «Режим робочого часу» глави 1 «Робочий час» Книги третьої «Умови праці» присвячено регулюванню неповного робочого часу, що не дозволяє забезпечити належний правовий захист працівників з неповною зайнятістю.

Якщо порівняти зміст ст. 56 КЗпП і ст. 146 проекту ТК України, то у проекті взагалі не встановлюються будь-які гарантії для працівників, зайнятих неповним робочим часом. Це суперечить міжнародним трудовим нормам і є неприйнятним у сучасний період, коли неповна зайнятість набула поширення в Україні, особливо враховуючи кризисну економічну ситуацію.

Відповідно до п. d) ст. 1 Конвенції МОП № 175 не вважаються працівниками, зайнятими повним робочим часом, працівники, зайняті повним робочим часом, що опинилися в умовах часткового безробіття, внаслідок тимчасового скорочення нормальної тривалості їх робочого часу, що має колективний характер, з економічних, технічних чи структурних питань. Ця проблема є актуальною в період світової економічної кризи.

Поняття часткового безробіття визначається у ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення», відповідно до якої часткове безробіття – 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.

Таким чином, при неповній зайнятості та при частковому безробітті має місце зменшення тривалості робочого часу, але у першому випадку це відбувається за угодою між працівником і роботодавцем, а в другому – скорочення тривалості робочого часу є вимушеним у зв'язку з об'єктивними причинами, що не залежать від працівника та роботодавця: зупинення (скорочення) виробництва продукції з причин економічного, технологічного і структурного характеру. Встановлення неповного робочого часу при неповній зайнятості не обмежується часовими рамками, тривалість щоденної роботи (зменшення кількості робочих днів на тиждень або перше і друге одночасно) встановлюється угодою сторін.

Водночас при частковому безробітті скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу може бути тільки тимчасовим. Крім того, в останньому випадку скорочення робочого часу охоплює певну кількість працівників та дорівнює визначеній межі (не менш як 20 відсотків чисельності працівників підприємства або цеху, дільниці, у яких скорочення робочого часу становить 30 і більше відсотків на місяць). Закон України «Про зайнятість населення» зобов'язує роботодавця вживати усіх можливих заходів запобігання зупиненню (скороченню) виробництва та тривалості робочого часу, проводити консультації з виборним органом профспівкової організації, з якою укладено колективний договір (ст. 47 Закону України «Про зайнятість населення»). Роботодавець також зобов'язаний шукати можливості працевлаштування (тимчасового переведення) працівника на період зупинення (скорочення) виробництва на інших дільницях, у цехах. У разі, якщо працівник відмовився від працевлаштування (тимчасового переведення) на підходящу роботу на підприємстві з повним робочим днем (тижнем), то допомога по частковому безробіттю не надається.

Виникає питання, чи потрібно у разі скорочення робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції враховувати правила частини третьої ст. 32 КЗпП України, що передбачає зміну істотних умов праці у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці. Як видається, зазначені правила у разі часткового безробіття не застосовуються, оскільки йдеться про два самостійних правових явища – зміну істотних умов праці як елемент механізму зміни умов трудового договору і часткове безробіття, тобто вимушене скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу внаслідок конкретної причини – зупинення (скорочення) виробництва продукції без припинення трудових відносин. Відмова пра-

цівника від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці є підставою припинення трудового договору за п.6 ст.36 КЗпП України. При частковому безробітті припинення трудових відносин через скорочення тривалості робочого часу не відбувається. При зміні істотних умов праці на відміну від часткового безробіття на роботодавця не покладається обов'язок працевлаштувати працівника (тимчасово перевести) на підходящу роботу на підприємстві.

Враховуючи сучасні соціально-умови, держава вживає заходів, спрямованих на матеріальне забезпечення осіб, які працюють в умовах часткового безробіття. Статтями 24-26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 2 березня 2000 року [8] передбачалася допомога по частковому безробіттю. Проте у п.1 Прикінцевих положень про набрання чинності зазначеного Закону зазначалося, що цей Закон набирає чинності з 1 січня 2001 року, крім статей 24-26, рішення про введення яких приймається, виходячи з економічних можливостей держави, щорічно Верховною Радою України під час затвердження розміру страхових внесків.

Законом України «Про внесення змін до деяких законів України щодо зменшення світової фінансової кризи на сферу зайнятості населення» від 25 грудня 2008 року на період до 1 січня 2010 року було введено в дію ст.ст. 24, 25 та ч. 2-5 ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття». Проте Законом України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року ст.ст. 24-26 було виключено із зазначеного Закону.

Умови надання допомоги по частковому безробіттю та її розмір передбачені ст. 47 Закону України «Про зайнятість населення». Відповідно до ч. 1 зазначеної статті допомога по безробіттю надається територіальним органом центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, застрахованим особам у разі втрати ними частини заробітної плати внаслідок вимушеного скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції без припинення трудових відносин у разі, коли:

– зупинення (скорочення) виробництва на підприємстві або в цеху, дільниці із замкнутим циклом виробництва (структурний підрозділ підприємства, у якому здійснюються всі етапи технологічного процесу з виробництва певного виду продукції в межах такого підрозділу), що має невідворотний та тимчасовий характер, триває не менше трьох місяців і не перевищує шести місяців, не залежить від працівників та роботодавців, охопило не менше як 20 % чисельності працівників підприємства або

цеху, дільниці, у яких скорочення робочого часу становить 30 % і більше на місяць;

– зупинення (скорочення) виробництва є вимушеним, оскільки вичерпано всі можливі заходи запобігання йому, що підтверджується узгодженим рішенням роботодавця та виборним органом профспілкової організації, з якою укладено колективний договір, за результатами консультацій між ними.

Право на допомогу по частковому безробіттю мають застраховані особи, які протягом 12 місяців, що передували місяцю, в якому почалося скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу, працювали не менше шести календарних місяців, сплачували страхові внески та у яких скорочення тривалості робочого часу становить 50 % і більше на місяць (ч. 2 ст. 47 Закону).

Допомога по частковому безробіттю встановлюється за кожну годину, на яку працівникові було скорочено передбачену законодавством тривалість робочого часу, із розрахунку двох третин тарифної ставки (окладу), встановленої працівникові відповідного розряду. Розмір допомоги визначається під час затвердження бюджету Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття виходячи з фінансових можливостей і не може перевищувати прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом.

Порядок надання допомоги по частковому безробіттю затверджений наказом Міністерства соціальної політики України від 7 березня 2013 року № 103.

Висновки. Отже, Законом України «Про зайнятість населення» у національну юридичну практику впроваджено нові терміни – неповна зайнятість та часткове безробіття. Незважаючи на скорочення в обох випадках передбаченої законодавством тривалості робочого часу, це різні правові категорії, які відрізняються за підставами, умовами і порядком встановлення, порядком і джерелами фінансування. У першому випадку працівникові сплачується заробітна плата пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку, а в другому – надається допомога по частковому безробіттю.

Правова регламентація неповної зайнятості та часткового безробіття здійснюється міжнародними актами та актами національного законодавства. Норми чинного трудового законодавства України, проекту Трудового кодексу України необхідно привести у відповідність із нормами МОП та ЄС, які встановлюють досить високий рівень захищеності працівників, зайнятих неповний робочий час. Україні слід ратифікувати Конвенцію МОП № 175 про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 року та імплементувати її положення у національне трудове законодавство.

ЛІТЕРАТУРА

1. Лушников А.М., Фомина М.А. Особенности правового регулирования трудовых отношений при нестандартных формах занятости: опыт стран Запада / А.М.Лушников, М.А. Фомина //Труд за рубежом. – 2007. – №2. – С. 88-109.
2. Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество) / И.Я. Киселев. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез» совместно с ООО «Журнал «Управление персоналом», 2003. – 160 с.
3. Конвенція МОП №175 про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 р. та Рекомендація МОП №182 про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т. II. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 1447-1455.
4. Боруца І., Чанишева Г. Трудове право ЄС : навч. посібн. – О. : Одеська національна юридична академія, 2004. – 91 с.
5. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 №5067-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.
6. Положение о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время: Утв. постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29 апреля 1980 г. №111/8-51 // Бюллетень Госкомтруда СССР. – 1980. – № 8.
7. Про колективні договори і угоди : Закон України від 1 липня 1993 року // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.
8. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття : Закон України від 2 березня 2000 року №1533-III // Офіційний вісник України. – 2000. – № 13. – Ст. 503.
9. Порядок надання допомоги по частковому безробіттю : затв. наказом Міністерства соціальної політики України від 07.03.2013 № 103 // Офіційний вісник України. – 2013. – №40. – Ст. 1448.

Чанишева Галія Інсафівна

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ НЕПОВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ЧАСТКОВОГО БЕЗРОБІТТЯ

У статті досліджується правове регулювання неповної зайнятості та часткового безробіття міжнародними актами, законодавством України та законодавством зарубіжних країн. Вносяться пропозиції щодо удосконалення чинного трудового законодавства, проекту Трудового кодексу України у цій сфері з урахуванням міжнародних та європейських трудових стандартів, позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн.

Ключові слова: неповна зайнятість, часткове безробіття, міжнародні акти, законодавство України, проект Трудового кодексу України.

Чанышева Галия Инсафовна

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ НЕПОЛНОЙ ЗАНЯТОСТИ И ЧАСТИЧНОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ

В статье исследуется правовое регулирование неполной занятости и частичной безработицы международными актами, законодательством Украины и законодательством зарубежных стран. Вносятся предложения по совершенствованию действующего трудового законодательства, проекта Трудового кодекса Украины в данной сфере с учетом международных и европейских трудовых стандартов, положительного законодательного опыта зарубежных стран.

Ключевые слова: неполная занятость, частичная безработица, международные акты, законодательство Украины, проект Трудового кодекса Украины.

Chanysheva Galiya Insafivna

LEGAL REGULATION OF UNDEREMPLOYMENT AND PARTIAL UNEMPLOYMENT

The article examines the legal regulation of underemployment and partial unemployment under international acts, legislation of Ukraine and legislation of foreign countries. Proposals are introduced for improvement of current labor legislation, draft Labour Code of Ukraine in this field, taking into consideration international and European labor standards, positive legislative experience of foreign countries.

Keywords: underemployment, partial unemployment, international acts, labor legislation of Ukraine, draft Labour Code of Ukraine.