

УДК 249.235

## ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ НЕПОВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ

*Гніденко В. І.*

### LEGAL REGULATION OF PART-TIME EMPLOYMENT: CURRENT STATUS AND PROSPECTS

*Hnidenko V.*

*У статті досліджено норми діючого законодавства України з питань правового регулювання неповної зайнятості. Проаналізовано статистичні дані щодо особливостей використання неповної зайнятості та темпів її поширення. Досліджено основні концептуальні положення щодо розмежування категорій «неповна зайнятість» та «часткове безробіття». Проаналізовано та виділено основні положення Конвенції МОП № 175 «Про роботу на умовах неповного робочого часу» 1994 р., Рекомендації МОП № 182 «Про роботу на умовах неповного робочого часу» 1994 р. та Директиви Ради ЄС 97/81/ЄС від 15 грудня 1997 року «Про Рамкову угоду про неповну зайнятість». Висвітлено окремі аспекти правового регулювання неповної зайнятості у законодавстві таких країн, як Великобританія, Бразилія, Японія, Франція, чий вплив знайшов своє відображення у сформованих наприкінці статті висновках.*

**Ключові слова:** *гнучка форма зайнятості, неповна зайнятість, часткове безробіття, сумісництво, неповний робочий час.*

**Постановка проблеми.** Розвиток економіки та інноваційної діяльності впливає на трансформацію інституту зайнятості з якою пов'язана значна кількість змін на ринку праці. Як наслідок, виникають та розвиваються різноманітні гнучкі форми зайнятості, які дають змогу якнайкраще пристосуватися до економічної ситуації та вимог нового часу. Розповсюдження гнучких форм зайнятості, таких як неповна зайнятість, відображає модифіковану поведінку працівників, яка дозволяє гармонізувати роботу та інші види діяльності, такі як сім'я, освіта або додаткова робота тощо.

Зворотною стороною цього процесу стають несвоєчасні зміни законодавства в

сфері праці, що в свою чергу призводить до створення робочих місць з низьким рівнем соціального захисту, відсутністю кар'єрного просування і невисокою оплатою праці. Зниження рівня «захищеності» працівника порушує трудову мотивацію громадян і знижує стимули до інвестицій в розвиток людського капіталу, що може спричинити зниження якості продукції та конкурентоспроможності організації в цілому [1, с. 10-11].

Наявність балансу між ефективною роботою організації і створенням «справедливих» умов для працівників є досить складним завданням, вирішення якого залежить від якісного нормативно-правового

забезпечення використання неповної зайнятості.

**Стан дослідження.** Дослідженням неповної зайнятості займалися такі вчені, як: В. С. Васильченко, Н. Б. Болотіна, В. С. Венедіктов, С. В. Венедіктов, В. Є. Гімпельсон, Л. П. Грузінова, П.Л. Закерничий, В. І. Кабаліна, Р. І. Капелюшніков, В. Г. Короткій, В. Л. Костюк, Л. В. Котова, М. І. Іншин, В. Г. Петров, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, Н. В. Ушенко, Н. М. Хуторян, О. М. Ярошенко, В. І. Щербина та ін. Але в умовах триваючих євроінтеграційних процесів, деякі питання неповної зайнятості повинні бути досліджені у контексті використання гнучких форм зайнятості.

Метою даної статі є внесення до трудового законодавства України, зокрема до проекту Трудового кодексу України, пропозицій щодо вдосконалення правового регулювання праці на умовах неповної зайнятості шляхом дослідження досвіду розвинутих країн та європейських і міжнародних трудових стандартів неповної зайнятості.

**Виклад основного матеріалу.** Однією з гнучких форм зайнятості, що характеризується гнучкістю режиму робочого часу, є неповна зайнятість. У дослідженні, яке провів Eurofound, було встановлено, що така гнучка форма зайнятості як неповна зайнятість нерівномірно розподілена серед працюючого населення. Частка людей, які працюють неповний робочий день в ЄС, за останні 15 років зростає з 15,6% до 19,6% загальної зайнятості (в Єврозоні - 21,6%).

У 2017 р 43 млн чол. у віці від 15 до 64 років працювали неповний робочий день; серед жінок набагато вище (31,7%), ніж серед чоловіків (8,8%). За окремим країнам частка неповної зайнятості виглядає порізному. Вищою за середню неповна

зайнятість є у наступних країнах: в Нідерландах - 49,8%, Австрії - 27,9%, Німеччині - 26,3%, Данії - 25,3%, Великобританії - 24,9%, Бельгії - 24,5% і Швеції - 23,3%. Найменша частка: в Болгарії - 2,2%, Угорщині - 4,3% і Хорватії - 4,8%. Низькі показники, в межах, 5,8-7,7%, зареєстровані в Словаччині, Чехії, Польщі, Румунії, Литві та Латвії. Серед тих осіб, які працювали неповний робочий день, понад чверть (26,4%) хотіли і могли б працювати в звичайному режимі. Найвищі частки вимушеної неповної зайнятості були зареєстровані в Греції і на Кіпрі, за ними йдуть Італія, Іспанія, Болгарія, Румунія, Португалія і Франція, найбільш низькі показники примусової неповної зайнятості - в Естонії, Бельгії, Нідерландах, Чехії та на Мальті [2; 3]

Незалежно від вікової групи, серед зайнятих неповний робочий день більше жінок, ніж чоловіків: у середній віковій групі (25-54 років) понад дві третини складають жінки. Гендерні відмінності трохи менше в молодших і старших вікових групах, але, тим не менш, чітко видно. Для тих, хто шукає роботу, не маючи можливості почати її негайно, ситуація дещо інша. У молодшій віковій групі (15-24 років) майже немає відмінностей, в середній - переважають жінки, в старшій (55-74 років) - чоловіків трохи більше, ніж жінок. Серед тих, хто може, але не хоче поки працювати, число чоловіків і жінок майже однаково для наймолодшого і старшого поколінь, але в групі середнього віку знову спостерігається істотний гендерний розрив [4]. Можна дійти висновку, що хоча чоловіки зайняті неповний робочий день найчастіше зустрічаються у наймолодшій і найстаршій віковій групах, жіноча частка зайнятих неповний робочий час збільшується з віком, що відображає гендерну нерівність у переходах з неповного робочого дня на повний робочий день.



Такі статистичні дані свідчать про те, що відсоток використання неповної зайнятості щорічно збільшується. Саме це і зумовлює необхідність більш детального дослідження правового регулювання неповної зайнятості та необхідності його вдосконалення.

Зазначимо, що не існує єдиного визначення неповної зайнятості, що використовується в міжнародних та національних юридичних джерелах. У даний час в офіційних міжнародних джерелах не дається однозначного визначення такої форми зайнятості. «За різними підходами до тлумачення даного терміну ховаються різні орієнтири для вироблення короткострокової і довгострокової політики на ринку праці: трансформації прихованого безробіття у відкриту форму, або стимулювання більш повної і продуктивної зайнятості» [5, с. 131].

Закон України «Про зайнятість населення», у п.11, ч.1 ст.1 дає наступне визначення: «неповна зайнятість – 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» [6].

Вважаємо дане визначення досить влучним, оскільки з нього випливають ознаки неповної зайнятості, які дають можливість відмежувати її від повної зайнятості.

До таких ознак ми відносимо:

– тривалість робочого часу є меншою відносно нормальної тривалості робочого часу, яка встановлена у законі (40 годин на тиждень);

– підстава встановлення – волевиявлення сторін і трудовий договір;

– оплата праці здійснюється пропорційно відпрацьованому часу або виробітку;

– наявність встановлених законом категорій, яким не може бути відмовлено у встановленні неповної зайнятості;

– відсутність обмеження обсягу трудових прав та обов'язків сторін.

Натомість чинний КЗпП не містить визначення неповної зайнятості, а містить норму про неповний робочий час. Зокрема визначається, що неповний робочий час встановлюється «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 прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, 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 зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Оплата праці в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників» [7]. Статтею 172 КЗпП встановлено обов'язок роботодавця на прохання осіб з інвалідністю надати їм неповний робочий день або неповний робочий тиждень та створити пільгові умови праці.

Зазначимо, що для окремих категорій працівників тривалість неповного робочого часу все ж суворо регламентується. Так, згідно з п. 2 Постанови Кабінету Міністрів України «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» від 3 квітня 1993 року обов'язкове застосування неповного робочого часу тривалістю не більше чотирьох годин на день і половини норми робочого часу на місяць встановлюється для працівників державних підприємств, установ



і організацій, які суміщають декілька посад [8].

Виходячи з того, що встановлення неповного робочого часу є одним з головних складових неповної зайнятості, неприйнятним дублювання окремих положень різних нормативно-правових актів щодо підстав встановлення і оплати праці. Акцентуємо увагу на тому, що дані норми потребують гармонізації та деталізації, щоб уникнути появи колізій щодо цієї гнучкої форми зайнятості.

Неповна зайнятість може бути двох видів: добровільною, якщо вона є результатом вибору самих працівників, та вимушеною, коли це відбувається за ініціативою роботодавця, та альтернативою має лише звільнення. Другий вид неповної зайнятості Міжнародна організація праці (далі – МОП) визначає її як недозайнятість. У випадку, коли кількість робочих годин перевищує стандартну, то використовується поняття понадзайнятості.

Відзначимо, що у нормах діючого законодавства не досить зрозуміло мова йде про розподіл неповної зайнятості на добровільну та вимушену, адже є випадки коли встановлення неповної зайнятості продиктоване не суб'єктивним бажанням сторони трудового договору, а об'єктивно зумовленими обставинами. У такому випадку мова йде про вимушену тимчасову неповну зайнятість. Вважаємо за необхідно розмежувати категорії добровільної та вимушеної неповної зайнятості у діючому законодавстві.

Варто відзначити, що у термінології МОП використовується поняття «вимушена неповна зайнятість», що означає «зайнятість неповний робочий день через макроекономічні і макросоціальні умови». Експерти МОП вважають, що існує фундаментальна відмінність між добровільною і вимушеною неповною зайнятістю: «чи то люди свідомо обирають

працювати неповний робочий день або приймають зниження робочих годин роботи просто тому, що вони не можуть знайти роботу на повний робочий день. В останньому випадку, неповний робочий день стає вимушеною формою неповної зайнятості» [9].

Закон України «Про зайнятість населення», окрім поняття «неповна зайнятість» містить ще одне поняття, яке має відношення до цієї категорії – «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». Проаналізувавши дане визначення, вважаємо, що осіб, які відносяться до категорії «частково безробітних», можна віднести до категорії осіб, які вимушено працюють на умовах неповної зайнятості. Проте не можна говорити про те, що всі особи, зайняті на умовах неповної зайнятості, підпадають під категорію частково безробітних. Адже мова йде про ту категорію осіб, яка добровільно укладає угоду про неповну зайнятість у зв'язку з певними обставинами. Тому, на нашу думку, слід дати законодавче закріплення видів неповної зайнятості, спираючись на науковий доробок вчених.

Так у юридичній літературі наявні різні позиції щодо співвідношення понять «неповна зайнятість» та «часткове безробіття». Частина науковців вважає їх тотожними, інші ж переконливо спростовують цей факт. На нашу думку, не можна отожднювати ці два поняття тому що головним чинником який відмежує ці дві категорії є фактор зовнішнього примусу та відсутність бажання сторін переходити на неповну зайнятість, то ж ми будемо розглядати їх саме з такої точки зору.

В.М. Венедиктова вважає, що характерною рисою часткового безробіття, що відрізняє дане економічно-правове явище від схожого з ним явища неповної зайнятості населення, є причина, яка веде до неповної тривалості робочого дня або тижня, а внаслідок цього і до скорочення заробітної плати робітника. Такою причиною є тимчасове погіршення фінансового становища підприємства, пов'язане із падінням обсягів виробництва, що в свою чергу призводить до вимушеного переходу на роботу в режимі неповного робочого часу [10, с. 31].

На думку В.В. Безусого, основною рисою, яка відрізняє часткове безробіття від неповної зайнятості, є відношення працівника до роботи на умовах неповної зайнятості. Якщо працівник бажає працювати на умовах повної зайнятості, однак вимушений працювати на умовах неповної зайнятості, то це є частковим безробіттям. Якщо ж працівника влаштовує така форма зайнятості, то це не безробіття, а добровільна неповна зайнятість [11, с. 15].

Проаналізувавши вищенаведені положення законодавства та доктринальні тлумачення з цього приводу, пропонуємо визначити у Законі України «Про зайнятість населення» поняття «вимушена неповна зайнятість» наступним чином: «Вимушена неповна зайнятість – зайнятість працівника на умовах робочого часу, меншої тривалості від норми часу, передбаченої законодавством, яка встановлюється між працівником і роботодавцем через макроекономічні і макросоціальні умови, які не дозволяють здійснювати трудову діяльність на умовах повної зайнятості та носить, як правило, тимчасовий характер».

Говорячи про правове регулювання використання неповної зайнятості, на нашу думку слід проаналізувати основні міжнародно-правові акти, які регулюють дане питання і були прийняті з метою

захисту прав та інтересів працівників, які працюють на умовах неповної зайнятості. Зокрема до таких актів належать Конвенція МОП № 175 «Про роботу на умовах неповного робочого часу» 1994 р., Рекомендація МОП № 182 «Про роботу на умовах неповного робочого часу» 1994 р. та Директива Ради ЄС 97/81/ЄС від 15 грудня 1997 року «Про Рамкову угоду про неповну зайнятість».

Конвенція МОП № 175 спрямована передусім на недопущення дискримінації відносно працівників, зайнятих на умовах неповної зайнятості. 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 статтями 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 також 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) [12].

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 [12].

Відзначимо, що заборона дискримінації працівників, які працюють неповний робочий день, є основним положенням Директиви Ради ЄС 97/81/ЄС від 15 грудня 1997 року «Про Рамкову угоду про неповну зайнятість». Директива спрямована на покращення якості роботи на умовах неповного робочого дня та сприяння її розвитку на добровільній основі. Як наслідок, трудове законодавство країн-членів ЄС забороняє дискримінацію працівників, які працюють неповний робочий день; ця заборона також присутня і в національному законодавстві інших країн, Республіки Корея, Мозамбіку, Російської Федерації та Туреччини. У деяких випадках пряма та непряма дискримінація працівників, які працюють неповний робочий день, прямо заборонена (наприклад, Болгарія та Швеція).

Стаття 4 Директиви Ради ЄС 97/81/ЄС, однією зі сторін яких є Україна, гарантує робітникам неповної зайнятості захист від менш зручних умов у порівнянні з робітниками повної зайнятості, якщо інше ставлення не обґрунтоване об'єктивними причинами [13]. Аналіз законодавства чітко свідчить про те, що обмеження обсягу трудових прав працівників, зайнятих на умовах неповної зайнятості заборонено і кожна держава має неухильно дотримуватися цього положення.

Також Директиви Ради ЄС 97/81/ЄС про Рамкову угоду про неповну зайнятість свідчить про те, що режим неповної зайнятості може встановлюватись з ініціативи як працівника, так і роботодавця залежно від обставин, а роботодавці мають:

1) приділяти увагу переведенню працівників із повної зайнятості на неповну, якщо це можливо в установі;

2) приділяти увагу переведенню працівників із неповної зайнятості на повну чи збільшити їхній робочий час, якщо це можливо;

3) вчасно інформувати працівників щодо наявності посад неповної та повної зайнятості в установі для сприяння переходу з повної зайнятості на неповну й навпаки;

4) сприяти доступу до неповної зайнятості на усіх рівнях установи, включаючи досвідчені та керівні посади, і, де необхідно, сприяти доступу робітників неповної зайнятості до професійної освіти для покращення кар'єрних можливостей і професійної мобільності;

5) належно інформувати працівників про існування осіб, що роз'яснюють робітникам про особливості неповної зайнятості в установі [13].

Для працівників, які працюють неповний робочий день визначається принцип пропорційного часу. Так, наприклад, у Великобританії, якщо порівняльний штатний працівник отримує або має право отримувати певну заробітну плату чи будь-яку іншу вигоду, працівник, який працює за сумісництвом, повинен отримувати або має право отримувати не меншу частину цієї заробітної плати чи іншої допомоги, якщо кількість його щотижневих годин дорівнює певній частині кількості щотижневих годин порівняного повного часу.

Тим не менше, застосування цього принципу до щорічних відпусток не є єдиним. У Бразилії відповідне законодавство

визначає кількість днів відпустки, на які працівники, що працюють на умовах неповного робочого часу мають право згідно з кількістю робочих годин, які вони працюють на тиждень. Аналогічним чином, на Маврикії була створена формула для розрахунку щорічного відпустки працівників, які працюють неповний робочий час. У Японії працівники, що працюють на умовах неповного робочого часу, які працюють щонайменше 30 годин на тиждень, мають право на однакову кількість щорічних відпусток як і звичайні працівники, а закон встановлює кількість днів відпустки для тих, хто працює менш ніж 30 годин на тиждень. У Російській Федерації працівники, які працюють неповний робочий час, також мають однакову кількість щорічних відпусток разом із працівниками, що працюють на повний робочий час. У Франції ті самі правила застосовуються для розрахунку оплачуваної відпустки як для неповного робочого часу, так і для штатних працівників.

Одним із важливих кроків у напрямку інтеграції національного законодавства у сфері використання неповної зайнятості стало підписання Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, ЄВРАТОМ та їхніми державами-членами. Однією зі сфер реформування України є соціально-трудова, що передбачає впровадження змін з питань зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціальної політики, рівних можливостей тощо.

Уряд затвердив План заходів з виконання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 25 жовтня 2017 р. № 1106. Реалізація певних пунктів зазначеного плану має забезпечити наближення законодавства у сфері зайнятості, ухвалених Кабінетом Міністрів

України та уповноваженими органами державної влади у рамках виконання євроінтеграційних зобов'язань України. Відповідно до Угоди про асоціацію Україна взяла на себе зобов'язання адаптувати національне законодавство до стандартів та практики ЄС у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей.

Основними вимогами у сфері використання неповної зайнятості є:

– ліквідація дискримінації працівників з неповною зайнятістю (зокрема, заборона погіршення їхніх умов праці порівняно з працівниками з повною зайнятістю та їх звільнення з підстав відмови переходити з повної зайнятості на неповну чи навпаки). Виключенням, наприклад, є застосування принципу *progratateporis* (пропорційності до відпрацьованого часу);

– покращення якості умов праці працівників з неповною зайнятістю (у т. ч. інформування про наявність посад з повною чи неповною зайнятістю, перехід за бажанням працівника з повної на неповну зайнятість чи навпаки, доступ до професійної освіти та кар'єрного росту);

– сприяння розвитку неповної зайнятості на добровільній основі, гнучкої організації робочого часу з врахуванням інтересів роботодавця і працівника.

Відповідно до Плану заходів з виконання Угоди про асоціацію Україна має виконати наступні завдання щодо врегулювання неповної зайнятості:

«Завдання 1320 встановити заборону на розірвання трудового договору у разі відмови працівника на переведення з повної зайнятості на неповну чи навпаки, – строк виконання завдання – до 20 березня 2018 р.

Завдання 1321 закріплення на законодавчому рівні принципу недискримінації щодо працівників неповної зайнятості порівняно з працівниками повної зайнятості, – строк виконання завдання – до 20 березня 2018 р.

Завдання 1322 запровадити гарантії гнучкості організації робочого часу у разі неповної зайнятості, – строк виконання завдання – до прийняття Трудового кодексу України [14].

На виконання цих зобов'язань ще у листопаді 2015 року прийнято у першому читанні проект Трудового кодексу України (реєстр. № 1658). Положення Кодексу передбачають імплементацію положень окремих *acquis* ЄС (зокрема, Директив 91/533/ЄЕС, 1999/70/ЄС, 97/81/ЄС, 2001/23/ЄС). 11 квітня 2017 року Комітетом Верховної Ради України з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення рекомендовано Парламенту прийняти його в другому читанні та в цілому [15]. Та не зважаючи на це, можна вважати два пункти плану не виконаними, оскільки проект Трудового кодексу на момент дедлайну не був розглянутий у другому читанні.

**Висновки.** Отже, зважаючи на аналіз міжнародно-правових актів, європейських стандартів, КЗпП та проекту Трудового кодексу вважаємо за необхідне статтю щодо неповного робочого часу у проекті Трудового кодексу України викласти у наступній редакції:

Стаття .... Неповний робочий час

1. Неповний робочий час— це час менший від норми часу, передбаченої законодавством, який може встановлюватися за згодою сторін трудового договору, як під час його укладення, так і в процесі трудової діяльності.

2. Неповний робочий час може встановлюватися для працівників на роботах з нормальним і скороченим робочим часом. Працівник зайнятий на умовах неповного робочого часу має право на встановлення гнучкого режиму робочого часу, якщо це не суперечить інтересам роботодавця;

3. Роботодавець зобов'язаний установити неповний робочий час за

письмовою заявою вагітній жінці, особам із сімейними обов'язками, які мають дитину віком до 15 років або дитину з інвалідністю, працівнику, який здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, членом сім'ї – особою з інвалідністю I групи, працівнику, а також особі з інвалідністю відповідно до медичного висновку. Працівникам, які навчаються без відриву від роботи в аспірантурі, протягом четвертого року навчання надається один вільний від роботи день на тиждень;

4. Роботодавець зобов'язаний інформувати працівників про наявність посад з повним чи неповним робочим часом;

5. Встановлення неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників. Забороняється розірвання трудового договору у разі відмови працівника на переведення з повної зайнятості на неповну чи навпаки.

#### Література:

1. Гимпельсон В., Капельюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда. Препринт WP3/2005/05. — М.: ГУ ВШЭ, 2005. — 36 с.
2. Eurofound (2011), European Company Survey 2009: Part-time work in Europe, p. 2. Report available on <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/86/en/3/EF1086EN.pdf>.
3. Eurostat. Products Eurostat News. 08/06/2018. How common - and how voluntary - is part-time employment? <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180608-1>
4. Eurostat. Statistics Explained. Underemployment and potential additional labour force statistics. <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics>
5. Кабалина, В. Неполная занятость в России / В. Кабалина, З. Рыжикова // Вопр. экономики. – 1998. – № 2. – С. 131–143.
6. Про зайнятість населення : Закон України від 5 липня 2012 р. No 5067-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – No 24. – Ст. 243.



7. Кодекс законів про працю України {Затверджується Законом № 322-VIII від 10.12.71 ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375.

8. Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій : Постанова Кабінету Міністрів України від 03.04.1993 № 245 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/245-93-p>.

9. Bolle, Patrick. Part-time work: Solution or trap? / International Labour Review. – 1997. – Vol. 136. – №. 4. – Режим доступу: <http://www.ilo.org/public/english/revue/articles/97-4.htm>

10. Венедиктова В.М. Правове регулювання неповного робочого часу в умовах ринкової економіки: Науково-практичний посібник. – Х.: Ун-т внутр. справ, 1999. – 36 с.

11. Безусий В.В. Правове регулювання працевлаштування в Україні: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 /В.В. Безусий; Харківський національний університет внутрішніх справ. – Харків, 2007. – 20 с.

12. Конвенція про роботу на умовах неповного робочого часу від 24.06.1994 № 175 Міжнародна організація праці [Електронний режим]. – Режим доступу: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_040](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_040)

13. Про Рамкову Угоду про неповну зайнятість, що укладена між UNICE, СЕЕР та ETUC: Міжнародний документ. Рада ЄС. Директива від 15.12.1997 р. №97/81/ЄС [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.minjust.gov.ua/file/32380>.

14. Про виконання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1106-2017-p>

15. Звіт про виконання угоди про асоціацію між Україною та Європейським союзом у 2017 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://eu-ua.org/sites/default/files/imce/layout\\_16\\_02\\_final.pdf](https://eu-ua.org/sites/default/files/imce/layout_16_02_final.pdf)

#### References:

1. Humpelson V., Kapeliushnykov R. Nestandardnaia zaniatost y rossiyskiy rynok truda.

Preprint WP3/2005/05. — М.: HU VShЭ, 2005. — 36 с.

2. Eurofound (2011), European Company Survey 2009: Part-time work in Europe, p. 2. Report available on <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/86/en/3/EF1086EN.pdf>.

3. Eurostat. Products Eurostat News. 08/06/2018. How common - and how voluntary - is part-time employment? <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180608-1>

4. Eurostat. Statistics Explained. Underemployment and potential additional labour force statistics. <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics>

5. Kabalyna, V. Nepolnaia zaniatost v Rossy / V. Kabalyna, Z. Ryzhykova // Vopr. ekonomyky. – 1998. – № 2. – S. 131–143.

6. Pro zainiatist naseleunia : Zakon Ukrainy vid 5 lypnia 2012 r. No 5067-VI // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. – 2013. – No 24. – St. 243.

7. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy {Zatverdzhuietsia Zakonom № 322-VIII vid 10.12.71 VVR, 1971, dodatok do № 50, st. 375

8. Pro robotu za sumisnystvom pratsivnykh derzhavnykh pidpriemstv, ustanov i orhanizatsii : Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 03.04.1993 № 245 [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/245-93-p>.

9. Bolle, Patrick. Part-time work: Solution or trap? / International Labour Review. – 1997. – Vol. 136. – №. 4. – Rezhym dostupu: <http://www.ilo.org/public/english/revue/articles/97-4.htm>

10. Venedyktova V.M. Pravove rehuliuвання nepovnoho robochoho chasu v umovakh rynkovoi ekonomyky: Naukovo-praktychnyi posibnyk. – Kh.: Un-t vnutr. sprav, 1999. – 36 s.

11. Bezusi V.V. Pravove rehuliuвання pratsevlashuvannya v Ukraini: avtoref. dys... kand. yuryd. nauk: 12.00.05 /V.V. Bezusi; Kharkivskiy natsionalnyi universytet vnutrishnikh sprav. – Kharkiv, 2007. – 20 с.;

12. Konventsiiia pro robotu na umovakh nepovnoho robochoho chasu vid 24.06.1994 № 175 Mizhnarodna orhanizatsiia pratsi [Elektronnyi rezhym]. – Rezhym dostupu : [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_040](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_040)

13. Pro Ramkovu Ugodu pro nepovnu zainiatist, shcho ukladena mizh UNICE, СЕЕР та ETUC: Mizhnarodnyi dokument. Rada YeS.

Dyrektiva vid 15.12.1997 r. №97/81/ІeC [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <http://www.minjust.gov.ua/file/32380>.

14. Pro vykonannya Uhody pro asotsiatsiiu mizh Ukrainoiu, z odniiiei storony, ta Yevropeiskym Soiuzom, Yevropeiskym spivtovarystvom z atomnoi enerhii i yikhnimy derzhavamy-chlenamy, z inshoi storony [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1106-2017>

15. Zvit pro vykonannya uhody pro asotsiatsiiu mizh Ukrainoiu ta Yevropeiskym soiuzom u 2017 rotsi [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: [https://eu-ua.org/sites/default/files/imce/layout\\_16\\_02\\_final.pdf](https://eu-ua.org/sites/default/files/imce/layout_16_02_final.pdf)

**Гниденко В.И. Правовое регулирование неполной занятости: современное состояние и перспективы. – Статья.**

В статье исследованы нормы действующего законодательства Украины по вопросам правового регулирования неполной занятости. Проанализированы статистические данные об особенностях использования неполной занятости и темпов ее распространения. Исследованы основные концептуальные положения по разграничению категорий «неполная занятость» и «частичная безработица». Проанализированы и выделены основные положения Конвенции МОТ № 175 «О работе на условиях неполного рабочего времени» 1994, Рекомендации МОТ № 182 «О работе на условиях неполного рабочего времени» 1994 и Директивы Совета ЕС 97/81 / ЕС от 15 декабря 1997 года «О Рамочном соглашении о неполной занятости». Освещены отдельные аспекты правового регулирования неполной занятости в законодательстве таких стран, как Великобритания, Бразилия, Япония, Франция, чье

влияние нашел свое отражение в сложившихся в конце статьи выводах.

**Ключевые слова:** гибкая форма занятости, неполная занятость, частичная безработица, совместительство, неполное рабочее время.

**Гниденко В. Legal regulation of part-time employment: current status and prospects. – Article.**

The article examines the norms of the current legislation of Ukraine on issues of legal regulation of part-time employment. The statistical data on the peculiarities of the use of part-time employment and the rates of its distribution are analyzed. The main conceptual provisions concerning the delimitation of the categories «part-time employment» and «partial unemployment» are investigated. The main provisions of the ILO Convention No. 175 «On Working Under Part-Time» in 1994, ILO Recommendations No. 182 «On Work in Part Time» and 1994 Council Directive 97/81 / EC of December 15, were analyzed and highlighted. 1997 «On the Framework Agreement on Part-time Employment». Some aspects of the legal regulation of part-time employment are covered in the legislation of countries such as Great Britain, Brazil, Japan, France, whose influence has been reflected in the conclusions drawn at the end of the article.

**Key words:** flexible form of employment, part-time employment, partial unemployment, part-time, part-time.

Авторська довідка:

**Гниденко Вікторія Ігорівна** - асистент кафедри правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля.

Стаття надійшла до редакції: 15.12.2018 р.

Рецензент: к.ю.н., доц. А. О. Церковна.