

# АНАЛИЗ СТЕПЕНИ ИМПЛЕМЕНТАЦИИ КОНВЕНЦИИ МОТ №175 (1994 Г.) «О РАБОТЕ НА УСЛОВИЯХ НЕПОЛНОГО РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ» В ПРАВОВУЮ СИСТЕМУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

*Варлыгин Д.А., магистрант группы СГНЗ-41М  
Московский государственный технический университет им. Н.Э. Баумана*

*Научный руководитель: Гришнова Е.Е, доктор политических наук,  
профессор кафедры «Информационная аналитика и политические технологии»*

**Аннотация.** В статье анализируется степень интеграции положений Конвенции МОТ №175 (1994) «О работе на условиях неполного рабочего времени» в российское трудовое законодательство. Исследование показывает, что основные требования конвенции, в частности равные права неполной и полной занятости, уже отражены в нормах российского права, однако на практике встречаются пробелы (отсутствие конституционного «права на неполный день», трудности с процедурой перевода и др.).

**Ключевые слова:** Конвенция № 175; неполное рабочее время; имплементация; трудовые гарантии; социальное обеспечение.

Ключевая проблема, лежащая в основе Конвенции № 175, состоит в необходимости совместить гибкость рынка труда и равенство трудовых гарантий. Международный стандарт исходит из того, что уменьшение продолжительности рабочего времени само по себе не может служить основанием для снижения объема правовой защиты работника. Поэтому Конвенция закрепляет принцип предоставления работникам, занятым неполное рабочее время, такой же защиты, какой пользуются сопоставимые работники полной занятости в сфере коллективных прав, охраны труда, недискриминации, оплаты, социального обеспечения, отпусков, защиты материнства и прекращения трудовых отношений [1].

При этом речь идет не о полном тождестве правового положения работников полной и неполной занятости, а об эквивалентности правового режима. Конвенция допускает пропорциональный подход к оплате и отдельным элементам социального страхования, но исключает снижение базовых гарантий только по причине неполной занятости [1].

В российской правовой системе данная проблема проявляется в том, что неполное рабочее время рассматривается, прежде всего, как режим рабочего времени, а также охватывает разные по природе ситуации: добровольное установление по соглашению сторон и введение по инициативе работодателя в особых условиях. Кроме того, право на неполное рабочее время в России носит дифференцированный характер: для большинства работников оно зависит от соглашения сторон, а для отдельных

категорий должно устанавливаться работодателем в обязательном порядке [6; 7; 15; 16].

Таким образом, суть проблемы правового регулирования состоит в выработке такого режима неполного рабочего времени, который сочетал бы гибкость труда с недопустимостью скрытой дискриминации, снижения стандартов оплаты и ограничения социальных и профессиональных гарантий [1; 13].

Вопрос о международном регулировании неполного рабочего времени долгое время оставался дискуссионным в системе МОТ. На 81-й сессии Международной конференции труда в 1994 г. итогом обсуждения стали Конвенция № 175 и Рекомендация № 182, однако сама тема разрабатывалась еще с 1970–1990-х гг., что свидетельствует о длительной эволюции подходов [1; 2; 13].

Перед принятием Конвенции полемика ведущих специалистов МОТ строилась вокруг двух основных позиций. Первая исходила из того, что неполное рабочее время должно оставаться сферой договорной свободы сторон, а чрезмерная международная регламентация может снизить гибкость занятости и сократить возможности создания рабочих мест [13]. Вторая, напротив, подчеркивала, что без международных гарантий неполное рабочее время может использоваться для удешевления труда и вытеснения уязвимых групп работников в менее защищенный сектор занятости; поэтому требовалось закрепление минимального стандарта равного обращения и добровольности перехода к неполной занятости [1; 13].

Итоговый текст Конвенции № 175 носит компромиссный характер: он сочетает закрепление гарантий равной защиты с признанием гибкости занятости и допускает реализацию своих положений через национальное законодательство, коллективные договоры и иные формы практики [1; 2; 13].

Таким образом, специфика Конвенции № 175 заключается в том, что она одновременно выступает актом социальной защиты и актом институционализации гибкой занятости, что во многом предопределило последующие трудности ее национальной имплементации [1; 13].

Понятийный аппарат Конвенции № 175 строится вокруг трех ключевых категорий: работника, занятого неполное рабочее время, сопоставимого работника полной занятости и исключения из этого понятия случаев частичной безработицы, то есть коллективного и временного сокращения рабочего времени по экономическим, техническим или структурным причинам [1]. Такая конструкция показывает, что Конвенция регулирует устойчивый режим неполного рабочего времени как характеристику трудового отношения, а не временное кризисное сокращение часов работы по инициативе работодателя [1; 2].

Основные параметры правового регулирования по Конвенции включают: равную защиту в сфере коллективных прав, охраны труда и недискриминации; равенство в оплате труда; эквивалентность социальных гарантий; возможность установления минимальных порогов по времени и заработку при соблюдении принципа недопустимости необоснованного исключения работников; а также меры политики занятости, направленные на развитие добровольной и продуктивной неполной занятости, в том числе для лиц, совмещающих труд с обучением [1; 2].

Тем самым Конвенция рассматривает неполное рабочее время не как исключение из общего трудового стандарта, а как форму занятости, основанную на сочетании эквивалентности гарантий и допустимой пропорциональности правового регулирования [1; 2; 14].

Конвенция № 175 была принята 24 июня 1994 г., вступила в силу на международном уровне 28 февраля 1998 г., а для Российской Федерации действует с 29 апреля 2017 г. после ратификации Федеральным законом от 2 марта 2016 г. № 36-ФЗ [1; 3; 4; 5].

Законодательное обеспечение ее требований в РФ не ограничивается актом о ратификации, поскольку основные гарантии уже были закреплены в национальном праве, прежде всего в статье 93 ТК РФ. Данная норма предусматривает возможность установления неполного рабочего времени по соглашению сторон, а для отдельных категорий работников – в обязательном порядке по их просьбе; при этом закрепляются пропорциональная оплата труда и недопустимость ограничения трудовых прав [6]. В 2017 г. содержание статьи 93 ТК РФ было уточнено Федеральным законом № 125-ФЗ [6; 7].

Смежные нормы также обеспечивают реализацию Конвенции. Так, статья 256 ТК РФ и статья 11.1 Федерального закона № 255-ФЗ закрепляют сохранение права на пособие по уходу за ребенком как при работе на условиях неполного рабочего времени, так и при досрочном выходе на работу до достижения ребенком возраста полутора лет, что в этой части выходит за рамки минимального стандарта Конвенции [8; 9].

Важную роль играют и разъяснения уполномоченных органов. Роструд указывает, что неполное рабочее время не ограничивает трудовые права работника, а Минтруд разъясняет, что уведомление службы занятости требуется лишь при введении такого режима по инициативе работодателя [11; 12]. Эти разъяснения способствуют единообразному применению законодательства [11; 12].

Степень реализации требований Конвенции № 175 в российской правовой системе можно оценить как высокую, но не полную. В российском праве закреплены основные гарантии Конвенции: возможность установления неполного рабочего времени, пропорциональная оплата труда, недопустимость ограничения трудовых прав, а также специальные

гарантии для отдельных категорий работников и лиц с семейными обязанностями [1; 6; 8; 9].

Высокий уровень нормативной интеграции подтверждается и позицией Конституционного Суда РФ, который в Постановлении от 5 марта 2025 г. № 10-П уточнил гарантии справедливой оплаты труда работников, занятых неполное рабочее время [10].

Вместе с тем реализация требований Конвенции остается неравномерной. Если базовые трудовые гарантии обеспечены достаточно полно, то в сфере политики занятости и профессионального развития работников пробелы сохраняются. Российское законодательство не закрепляет напрямую равный доступ работников с неполной занятостью к корпоративному обучению, повышению квалификации и карьерному росту, оставляя эти вопросы в значительной степени на усмотрение работодателей [1; 19–22].

Корпоративная практика подтверждает такую неоднородность: крупные компании нередко сочетают неполное рабочее время с семейными и обучающими мерами поддержки, однако подобные механизмы зависят от локального регулирования и не гарантированы всем работникам [19–22].

Таким образом, степень реализации требований МОТ в РФ можно определить как высокую в части базовых трудовых гарантий, среднюю – в части обеспечения добровольности и предотвращения злоупотреблений, и частичную – в части специальных мер занятости и профессиональной подготовки работников, занятых неполное рабочее время [1; 6; 10].

Проблемы и противоречия реализации требований Конвенции № 175 МОТ в РФ и их обусловленность:

Первая проблема заключается в том, что российское законодательство не содержит развернутой дефиниции неполного рабочего времени, построенной по модели Конвенции № 175. Статья 93 ТК РФ закрепляет данный режим, но не воспроизводит в полном объеме критерий сопоставимого работника полной занятости и не разграничивает неполное рабочее время и частичную безработицу, что создает риск смешения различных правовых ситуаций [1; 6].

Вторая проблема связана с добровольностью перехода от полной занятости к неполной. Хотя базовая модель в российском праве строится на соглашении сторон, закон допускает введение неполного рабочего времени по инициативе работодателя, из-за чего добровольность такого перехода оказывается ограниченной [1; 12; 18].

Третья проблема состоит в неравномерности гарантий профессионального развития. Российское право прямо не закрепляет равный доступ работников неполной занятости к обучению, повышению квалифи-

кации и карьерному росту, оставляя эти вопросы в значительной мере на уровень локального регулирования [1; 2; 19–22].

Четвертая проблема касается соотношения неполного рабочего времени и социальной защиты. Несмотря на устранение части прежних противоречий после реформ 2024 г., сохраняются вопросы учета рабочего времени, оформления режима и доказывания фактических обстоятельств в спорных ситуациях [8; 9].

Наконец, пятой проблемой остается недостаточная развитость механизмов мониторинга фактической реализации Конвенции. Высокая степень формальной нормативной интеграции пока не сопровождается системой четких показателей, позволяющих оценивать реальный доступ работников неполной занятости к оплате труда, социальным гарантиям, обучению и защите от скрытой дискриминации [1; 11; 19–22].

Проведенный анализ показывает, что положения Конвенции МОТ № 175 в значительной степени интегрированы в правовую систему Российской Федерации. Российское трудовое законодательство закрепляет основные элементы международного стандарта: возможность установления неполного рабочего времени, пропорциональную оплату труда, недопустимость ограничения трудовых прав и специальные гарантии для отдельных категорий работников [1; 6; 8; 9].

Вместе с тем полная интеграция Конвенции еще не завершена. Основные проблемы связаны с отсутствием четкого разграничения неполного рабочего времени и частичной безработицы, ограниченной добровольностью перехода на неполное рабочее время по инициативе работодателя, а также с недостаточностью гарантий равного доступа работников неполной занятости к профессиональному обучению и карьерному развитию [1; 13; 18].

Таким образом, положения Конвенции № 175 реализованы в российском праве в высокой степени в части базовых трудовых гарантий, но лишь частично – в сфере политики занятости, обеспечения добровольности и профессионального развития работников. Дальнейшее совершенствование законодательства должно быть направлено на устранение этих содержательных пробелов.

#### **Список использованных источников**

1. Convention C175 – Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175). International Labour Organization.
2. Recommendation R182 – Part-Time Work Recommendation, 1994 (No. 182). International Labour Organization.
3. Федеральный закон от 02.03.2016 № 36-ФЗ «О ратификации Конвенции о работе на условиях неполного рабочего времени (Конвенции № 175)».
4. Постановление Правительства РФ от 14.11.2015 № 1228 «О внесении на ратификацию Конвенции о работе на условиях неполного рабочего времени (Конвенции № 175)».

5. Ratifications of C175 – Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175). NORMLEX.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации. Статья 93. Неполное рабочее время.
7. Федеральный закон от 18.06.2017 № 125-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».
8. Трудовой кодекс Российской Федерации. Статья 256. Отпуска по уходу за ребенком.
9. Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством». Статья 11.1.
10. Постановление Конституционного Суда РФ от 05.03.2025 № 10-П.
11. О режиме неполного рабочего времени: ответы с сайта «Онлайн-инспекция.РФ» // Государственная инспекция труда.
12. Письмо Минтруда России от 06.03.2024 № 16-3/ООГ-373.
13. Murray J. Social Justice for Women? The ILO's Convention on Part-Time Work // International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. 1999. Vol. 15. Iss. 1.
14. Шестерякова И.В. Международные трудовые нормы и трудовое право России: их соотношение и коллизии. Саратов: Изд-во Саратовского ун-та, 2013.
15. Противодействие фальсификации истории великой отечественной войны / Бочарников И.В., Суздалева Т.Р., Федоров К.В., Криворучко А.А., Петренко А.И., Зеленков М.Ю., Кандыбович С.Л., Разина Т.В., Овсянникова О.А., Трипольский В.Б. Москва, 2020.
16. Ремарчук В.Н. Информационно-аналитическая деятельность: проблемы и перспективы // Вестник Академии военных наук. 2023. № 1 (82). С. 31–35.
17. Сонин О.Е. Проблемы реализации права работников на установление неполного рабочего времени // Ученые записки Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского. Юридические науки. 2017. Т. 3 (69). № 4.
18. Шайхутдинова Н.П. О реализации норм о введении режима неполного рабочего времени // Юрист вуза. 2020. № 11.
19. ПАО «Газпром». Отчет об устойчивом развитии. Приложение.
20. ПАО Московская биржа. Отчет об устойчивом развитии за 2021 год. Раздел «Культура развития и равных возможностей».
21. ПАО «ГМК «Норильский никель»». Отчет по правам человека за 2022 год. Раздел о защите семьи, материнства и детства.
22. ПАО «ГМК «Норильский никель»». Отчет по правам человека за 2022 год. Раздел о трудовых правах сотрудников.