

11. Baymuratov, M.A. (2000), *Osnovy pravovedeniya* [Fundamentals of Legal Studies], Astroprint, Odessa, Ukraine.
12. Afanaseva O.V., Kolesnikov E.V., Komkova G.N. and Malko A.V. (2004), *Konstitutsionnoe pravo zarubezhnyh stran* [Constitutional law of foreign countries], Norma,
13. Maklakov, V.V. (editor) (2006), *Inostrannoe konstitutsionnoe pravo* [Foreign constitutional law], Yurist, Moscow, Russia.

УДК 349.22: 331.106: 331.312.82

ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З НЕПОВНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ

Римар Б.А., к.ю.н., доцент

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
вул. Фонтанська дорога, 23, м. Одеса, Україна
rymar83@mail.ru*

Стаття присвячена дослідженню особливостей трудового договору з неповним робочим часом, правового становища працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу, та порядку укладення таких трудових договорів у сучасних соціально-економічних умовах. Зазначено, що скорочення чисельності кількості робочих годин не змінює самої природи трудового договору, який передбачає, як і раніше, підлегле становище працівника. Проаналізовано позитивний законодавчий досвід зарубіжних країн у сфері часткової зайнятості. Зроблено висновок про те, що норми національного трудового законодавства необхідно привести у відповідність із наведеними нормами Міжнародної організації праці та Європейського Союзу, які встановлюють більш високий рівень захищеності працівників, зайнятих неповний робочий час.

Ключові слова: трудовий договір, правова природа, умови праці, часткова зайнятість, захист трудових прав.

ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С НЕПОЛНЫМ РАБОЧИМ ВРЕМЕНЕМ

Римар Б.А.

*Национальный университет «Одесская юридическая академия»,
ул. Фонтанская дорога, 23, г. Одесса, Украина
rymar83@mail.ru*

Статья посвящена исследованию особенностей трудового договора с неполным рабочим временем, правового положения работников, которые работают на условиях неполного рабочего времени, и порядку заключения таких трудовых договоров в современных социально-экономических условиях. Отмечено, что сокращение численности количества рабочих часов не изменяет саму природу трудового договора, который предусматривает, как и ранее, подчиненное положение работника. Проанализирован позитивный законодательный опыт зарубежных стран в сфере частичной занятости. Сделан вывод о том, что нормы национального трудового законодательства необходимо привести в соответствие с приведенными нормами Международной организации труда и Европейского Союза, которые устанавливают более высокий уровень защищенности работников, занятых неполное рабочее время.

Ключевые слова: трудовой договор, правовая природа, условия труда, частичная занятость, защита трудовых прав.

FEATURES OF THE PART-TIME EMPLOYMENT CONTRACT

Rymar B.A.

*National university «Odessa law academy», str. Fontanska doroha, 23, Odesa, Ukraine
rymar83@mail.ru*

This article explores the features of the part-time employment contract, the procedure for the conclusion of employment contracts in the current socio-economic conditions and the legal status of workers employed under the part-time employment contract.

It is proved that the employment contract is not frozen legal structure. Influenced by a variety of economic and social factors, it changes and becomes more flexible, discretionary, and market. The legal status of workers changes, there appear new forms of employment, including part-time, and spread atypical employment relationships that do not fully meet the classic signs of labor relations.

It was established that the emergence and spread of part-time employment, aimed at increasing employment in the country, gives the employer the opportunity to fully use human resources of employee. The part-time employment

contract, on the one hand, meets the needs of the organization, and on the other – of a certain sector of the labor market.

The author analyzed the positive experience of other countries in the use of part-time labor contracts, rules of the national labor laws in this area, the draft Labour Code of Ukraine and the proposals and recommendations to improve their content. It is determined that an important issue in the negotiation and administration of such contracts is direct or indirect deterioration of working conditions, weakening of social protection schemes. Part-time workers often find themselves excluded from systems of certain benefits and advantages, as the latter are based on the traditional model of employment (i.e., indefinite term full-time employment contract) and are aimed at overcoming the risks associated with it, and therefore are inadmissible in cases of flexible forms of employment such as part-time. The author emphasizes the necessity to bring national labor laws into line with these guidelines of International Labour Organization and the European Union, which establish a high level of protection of part-time employed workers.

Key words: employment contract, legal nature, conditions, part-time, protection of labor rights.

Протягом останніх років в Україні відбувалися суттєві реформи: приватизація в економіці, вступ до ринку, поява нових недержавних форм власності та нових видів роботодавців. В умовах економічної кризи ситуацію посилює також та обставина, що економічний спад спричинив появу на ринку праці великої кількості безробітних і, як наслідок, виникнення «неформальних» трудових відносин. На жаль, недостатня увага та контроль із боку держави до цих явищ призвели до їх поширення у великих масштабах. Водночас посилення договірних засад та вільного розсуду сторін у встановленні трудових відносин, тенденція зростання в трудовому договорі ролі універсальних властивостей і якостей впливають як на правове регулювання трудового договору, так і на появу нових нетрадиційних форм зайнятості.

Однією з таких нетрадиційних форм зайнятості, яка набула поширення в країнах із розвинутою ринковою економікою, є часткова зайнятість, тобто робота з неповним робочим часом.

Особливої актуальності набуває тема напередодні прийняття нового Трудового кодексу України, адже сьогодні законодавча регламентація трудового договору з неповним робочим часом у трудовому законодавстві України є досить недосконалою. Особливості регулювання відносин між сторонами таких договорів здійснюється, як правило, підзаконними нормативно-правовими актами, рідше законами.

Проблемам трудового договору та правового забезпечення укладення трудових договорів присвячені роботи Н.Б. Болотіної, В.С. Венедиктова, К.М. Гусова, І.Я. Кисельова, В.М. Лебедева, С.П. Мавріна, В.І. Миронова, Ю.П. Орловського, П.Д. Пилипенка, В.М. Толкунової та інших. При цьому укладення трудового договору в сучасних умовах, зокрема з появою нових нестандартних форм зайнятості, стає найважливішою складовою частиною забезпечення прав учасників трудових відносин.

Таким чином, метою статті є визначення правової природи та порядку укладення трудових договорів із неповним робочим часом у сучасних суспільно-економічних умовах, а також вивчення позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн у цій сфері.

У розвинутих країнах у зв'язку із зміною попиту на ринку праці деякі категорії висококваліфікованих фахівців самі віддають перевагу роботі на умовах неповного робочого часу, що дає їм можливість одночасно перебувати в декількох трудових відносинах. Роботодавці, які бажають отримати такого працівника, вимушені це визнавати. Окремі категорії працівників (наприклад, жінки, особи середнього й похилого віку) свідомо обирають неповну зайнятість із невеликою кількістю обов'язків та робочих годин. У Японії, наприклад, виплата окремих видів соціальної допомоги тісно пов'язана з рівнем доходів родини, а високий заробіток обкладається підвищеною ставкою прибуткового податку. Тому деякі одружені жінки віддають перевагу неповній зайнятості, присвячуючи вільний час родині.

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 в таких галузях, як банківська діяльність, страхування тощо.

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

Поняття часткова або неповна зайнятість закріплюється й у національному законодавстві. Так, у ст.1 Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року неповною зайнятістю визнається 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.

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

Важливо відзначити, що скорочення чисельності кількості робочих годин 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 одна з політичних мір, спрямованих на забезпечення високого рівня зайнятості.

З метою захисту прав та інтересів працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу, Міжнародна організація праці (далі – МОП) прийняла Конвенцію № 175 про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 року та Рекомендацію № 182 з відповідною назвою [1], а сторони міжгалузевого соціального діалогу Європейського Союзу прийняли рамкову угоду про роботу на умовах неповного робочого часу від 6 червня 1997 року [2, с. 80-82].

Згідно з п.«а» ст.1 Конвенції МОП № 175 термін «працівник, зайнятий неповний робочий час» означає особу, яка працює за наймом, нормальна тривалість часу якої менше від нормальної тривалості часу працівників, зайнятих повний робочий час, та які перебувають у схожій ситуації. Нормальна тривалість робочого часу, указана в п.«а», може розраховуватися щотижнево чи в середньому за певний період зайнятості.

Конвенція спрямована передусім на недопущення дискримінації стосовно працівників, зайнятих неповний робочий час. Конвенція зобов'язує держави-члени вживати заходів для забезпечення того, щоб працівники, зайняті неповний робочий час, користувалися таким самим захистом, як і працівники, які знаходяться в порівнянній ситуації та зайняті повний робочий час, щодо таких прав: 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 зазначеної 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 в разі хвороби (ст.7) у тому розумінні, що грошові виплати можуть розраховуватися пропорційно тривалості робочого часу чи заробіткам.

Конвенція передбачає (ст.10), що перехід із роботи на умовах повного робочого часу на роботу на умовах неповного робочого часу чи навпаки здійснювався добровільно, відповідно до національного законодавства чи практики. Роботодавці повинні своєчасно надавати працівникам інформацію про наявність на підприємстві вакантних робочих місць із 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.

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, які зайняті повний робочий час та перебувають у порівнянній ситуації. Такі умови можуть визначатися пропорційно тривалості робочого часу, внескам або заробіткам, або 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. Згідно з ч.1 ст.8 Конвенції № 175 такі працівники можуть виключатися державою-членом зі сфери застосування будь-яких передбачених законом систем соціального забезпечення, вказаних у ст. 6, але не стосовно

допомоги у зв'язку з трудовим каліцтвом чи професійним захворюванням, а також зі сфери будь-яких заходів, що застосовуються в областях, вказаних у ст.7, за винятком заходів із захисту материнства, окрім тих, які визначені передбаченими законом системами соціального забезпечення.

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

Мета Рамкової угоди Європейського Союзу 1997 року полягає в реалізації таких завдань: а) забезпечення припинення дискримінації осіб, зайнятих на умовах неповного робочого часу, підвищення якості роботи на умовах неповного робочого часу; б) сприяння розвитку роботи на умовах неповного часу на добровільній основі та сприяння гнучкій організації робочого часу таким чином, щоб були враховані потреби роботодавців та найманих працівників.

Для цілей цієї угоди термін «працюючий на умовах неповного робочого часу» застосовується до співробітників, нормальна тривалість робочого часу (розрахована на щотижневій основі або в середньому за період найму строком до одного року) яких менше, ніж нормальна тривалість робочого часу, відпрацьованого працівником, який працює на умовах повного робочого часу. 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 в такому поводженні виправдовується об'єктивними причинами.

У контексті принципу недискримінації між працюючими на умовах неповного й повного робочого часу держави-члени, з огляду на узгодження із соціальними партнерами та відповідно до національного законодавства або практики, зобов'язані виявити та розглянути перешкоди правового та адміністративного характеру, які можуть обмежити можливості для роботи на умовах неповного робочого часу, і там, де це можливо, усунути їх; соціальні партнери зобов'язані виявити та розглянути перешкоди правового та адміністративного характеру, які можуть обмежити можливості для роботи на умовах неповного робочого часу, і там, де це можливо, усунути їх. Відмова працівника перейти на роботу на умовах неповного робочого часу або навпаки не повинна бути поважною причиною для розірвання відносин найму.

Роботодавці у межах своїх можливостей повинні брати до уваги такі обставини:

- 1) звернення працівників із проханням про переведення з роботи на умовах повного робочого часу на роботу на умовах неповного робочого часу за умови появи такої роботи на підприємстві;
- 2) оперативне повідомлення про появу вакансій на умовах неповного або повного робочого часу на підприємстві з метою сприяння переведенням із роботи на умовах повного робочого часу на роботу на умовах неповного робочого часу або навпаки;
- 3) заходи, спрямовані на полегшення доступу до роботи на умовах неповного робочого часу на всіх рівнях підприємства, включаючи посади кваліфікованих фахівців і управлінські посади;
- 4) надання відповідної інформації в існуючі органи представництва працівників про наявність роботи на умовах неповного робочого часу на підприємстві.

У багатьох розвинутих країнах міжнародні трудові норми не дотримуються в повному обсязі. Як вважають самі працівники, найбільш серйозна проблема існує у сфері заробітної плати. Наприклад, у Японії середня заробітна плата працівника, який працює неповний робочий час, приблизно дорівнює початковій заробітній платі самої низькооплачуваної категорії працюючих повний робочий час.

Крім того, японські працівники, зайняті повний робочий час, на додаток до основної заробітної плати отримують різні премії, допомоги, доплату за трудовий стаж, а також частину від щорічного прибутку підприємства, у той час як частково зайняті отримують тільки мінімум таких винагород, і навіть не в усіх випадках.

У США становище аналогічних працівників, за виключенням тих, яким встановлюється неповний робочий час із метою їх утримання в штаті підприємства, також значно гірше становища повністю зайнятих. Розмір оплати праці частково зайнятого працівника складає ледве більше половини середньої заробітної плати працівника, зайнятого повний робочий день. Більш чверті частково зайнятих працівників отримують мінімальну заробітну плату.

Нестабільність становища працівників, зайнятих неповний робочий час, особливо виявляється під час припинення трудового договору. Німецьке законодавство про сприяння зайнятості, наприклад, не поширює гарантії під час звільнення на частково зайнятих працівників, які працюють менш 45 годин на місяць. У Великій Британії та Ірландії частково зайняті працівники користуються тим самим рівнем захисту в разі звільнення, що й повністю зайняті, однак тільки якщо працюють не менше 16 або 18 годин на тиждень відповідно. В Ірландії передбачена ще одна додаткова умова – обов'язок відпрацювати на такого роботодавця не менше року. У Нідерландах усі частково зайняті працівники користуються таким самим рівнем захисту, що й звичайні працівники, але тільки тоді, коли договір є безстроковим. У разі звільнення частково зайнятого працівника з економічних причин йому пропонується вакантна посада, але це обумовлено прагненням не стільки уникнути несприятливих правових наслідків, скільки не допустити можливої шкоди іміджу підприємства.

Існують й інші відмінності в правовому становищі працівників, зайнятих повний робочий час, і тих, хто працює на умовах неповного робочого часу.

Правова регламентація трудового договору з неповним робочим часом у трудовому законодавстві України залишається недосконалою. У чинному Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП) лише ст.56 передбачає порядок встановлення неповного робочого часу, його оплату та містить загальну норму про заборону будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу.

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.

Так, згідно зі ст.18 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів» підприємства, установи, організації, фізичні особи, які використовують найману працю, зобов'язані створювати для інвалідів умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації, а також забезпечувати інші соціально-економічні гарантії, передбачені чинним законодавством [3].

Згідно зі ст.12 Закону України «Про охорону праці» підприємства, які використовують працю інвалідів, зобов'язані створювати для них умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії та індивідуальних програм реабілітації, вживати додаткових заходів безпеки праці, які відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників [4]. У випадках, передбачених законодавством, роботодавець зобов'язаний організувати навчання, перекваліфікацію та працевлаштування інвалідів відповідно до медичних рекомендацій, встановити на їх прохання неповний робочий день або неповний робочий тиждень та створити пільгові умови праці (ст.172 КЗпП України).

Статтею 13 Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні від 16 грудня 1993 року передбачено, що на прохання працівників похилого віку власник або уповноважений ним орган може встановити неповний робочий день або неповний робочий тиждень [5].

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 Всесоюзної центральної ради професійних спілок від 29 квітня 1980 року № 111/8-51, яке продовжує діяти в частині, що не суперечить чинному законодавству.

За відсутності належного державного регулювання трудових відносин, зайнятих неповний робочий час, підвищується значення договірного регулювання. Відповідно до ст.7 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року в колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема режиму роботи, тривалості робочого часу та часу відпочинку, під час впровадження неповного робочого часу необхідно встановити умови та гарантії працівників, зайнятих неповний робочий час [6].

У проекті Трудового кодексу України (далі – ТК України) ст.146 «Особливості режиму роботи при неповному робочому часі» присвячена регулюванню неповного робочого часу. Згідно із зазначеною статтею режим роботи щодо неповного робочого часу встановлюється за погодженням між

роботодавцем та працівником, а також може передбачати неповний робочий час (зміну), неповний робочий тиждень або поєднання неповного робочого дня та неповного робочого тижня.

Отже, якщо порівнювати зміст ст.56 КЗпП України і ст.146 проекту ТК України, то в проекті взагалі не встановлюються будь-які гарантії для працівників, зайнятих неповний робочий час. Це суперечить міжнародним трудовим нормам і не є прийнятним у сучасний період, коли часткова зайнятість набула поширення в Україні, особливо враховуючи кризову економічну ситуацію. У разі прийняття проекту ТК України, що практично не врегулює неповний робочий час, такі працівники залишаться без належного правового захисту.

Відповідно до п.«d» ст.1 Конвенції МОП № 175 не вважаються працівниками, зайнятими повний робочий час, працівники, зайняті повний робочий час, що опинилися в умовах часткового безробіття унаслідок тимчасового скорочення нормальної тривалості їх робочого часу, що має колективний характер, з економічних, технічних чи структурних питань. Ця проблема набуває особливої актуальності в період економічної кризи.

Слід вказати, що законодавство деяких зарубіжних країн встановлює 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, у 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 (зазвичай колишній безробітний).

Крім договорів на заміщення, сторони можуть добровільно укласти угоди про розподіл роботи. При цьому, відповідно, працівники ділять між собою заробітну плату та різні пільги. Подібні угоди набули особливої популярності в Нідерландах, Великій Британії, Ірландії, де вони регулюються спеціальним законодавством [7].

В інших країнах, наприклад в Ірландії, визначення змісту договору залишено на розсуд сторін, що в деяких випадках може призвести до порушення їхньої рівності. При цьому в таких країнах, як Франція, Італія, Іспанія профспілки демонструють неприйняття цієї форми гнучкого використання праці, розглядаючи її як загрозу вже усталеній моделі договору з умовою повної зайнятості, звертаючи увагу на те, що роботодавець може зобов'язати працівника виконувати увесь обсяг роботи в разі відсутності другого працівника.

Щоб уникнути такого ризику, у Німеччині, одній із небагатьох країн, де таке явище законодавче врегульовано, був прийнятий спеціальний закон. Стаття 1 параграфу 5 Акту про сприяння зайнятості регулює випадки можливого залишення роботи для заміни відсутнього працівника, передбачаючи необхідність укладення додаткової угоди або обумовлюючи заміну гострою необхідністю самого підприємства.

Однак у багатьох випадках поділ роботи розглядається не тільки як гнучке використання робочої сили, але і як спосіб підтримки зайнятості як такої. Угода про поділ роботи передбачає укладення двох договорів із двома різними працівниками. При цьому, на нашу думку, для забезпечення якості роботи в цьому випадку необхідно співробітництво працівників між собою, як і співробітництво працівників і роботодавця.

Таким чином, зазначене дає змогу стверджувати, що часткова зайнятість набуває поширення не тільки в зарубіжних країнах, а й в Україні та дає можливість роботодавцю максимально використати трудові ресурси працівника, оскільки кількість перерв у роботі та кількість вільного часу, які характеризуються виконанням роботи на умовах повної зайнятості, знижуються до мінімуму. Такий вид трудового договору, з одного боку, відповідає потребам організації, а з іншого – потребам певного ринку праці.

Норми національного трудового законодавства необхідно привести врегулювати з наведеними нормами МОП та Європейського Союзу, які встановлюють високий рівень захищеності працівників, зайнятих неповний робочий час.

ЛІТЕРАТУРА

1. 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 і Рекомендації, ухвалені МОП. 1965-1999 Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 1447-1455.
2. Борута І. Трудове право ЄС: навчальний посібник / І. Борута, Г. Чанишева. – О.: Одеська національна юридична академія, 2004. – 91 с.
3. Про основи соціальної захищеності інвалідів : Закон України від 21.03.1991 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 21. – Ст. 252.
4. Про охорону праці: Закон України від 01.10.1992 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.
5. Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні: Закон України від 16.12.1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 4. – Ст. 18.
6. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.
7. Лушников А.М. Особенности правового регулирования трудовых отношений при нестандартных формах занятости: опыт стран Запада / А.М. Лушников, М.А. Фомина // Труд за рубежом. – 2007. – № 2. – С. 98.

REFERENCES

1. “ILO Convention №175 concerning Part-Time Work of 1994 та ILO Recommendation №182 concerning Part-Time Work of 1994”, *Konventsiiyi i Rekomendatsiyi, ukhvaleni MOP. 1965-1999 T.II.* [ILO Conventions and Recommendations. 1965-1999 Vol.II.], Geneva, 1999, pp. 1447-1455.
2. Boruta, I. and Chanisheva, H. (2004), *Trudove pravo ES: navchalniy posibnik* [EU Labour Law: teaching aid], Odesa national legal academy, Odesa, Ukraine.
3. “On the Fundamentals of Social Security of the Disabled in Ukraine” : Law of Ukraine of 21.03.1991, *Vidomosti Verkhovnoyi Radi URSR*, 1991, no. 21, art. 252.
4. “On Labor Protction”: Law of Ukraine of 01.10.1992, *Vidomosti Verkhovnoyi Radi Ukrayini*, 1992, no. 49, art. 668.
5. “On Basic Principles of Social Protection of Labor Veterans and Other Elderly Citizens in Ukraine”: Law of Ukraine of 16.12.1993, *Vidomosti Verkhovnoyi Radi Ukrayini*, 1994, no. 4, art. 18.
6. “On Collective Agreements and Contracts”: Law of Ukraine of 01.07.1993, *Vidomosti Verkhovnoyi Radi Ukrayini*, 1993, no. 36, art. 361.
7. Lushnikov, A.M. and Fomina, M.A. (2007), “Features of legal regulation of labor relations with non-standard forms of employment: experience of Western countries”, *Trud za rubezhom*, no. 2, p. 98.

УДК 349.22: 331.106.24: 340.132.6

ТЛУМАЧЕННЯ ПОЛОЖЕНЬ КОЛЕКТИВНИХ УГОД І КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ

Сорочишин М.В., к.ю.н., доцент

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
буль. Фонтанська дорога, 23, м. Одеса, Україна
Trudovoe_pravo@ukr.net*

У статті досліджуються питання, пов’язані з правовим регулюванням тлумачення положень колективних угод і колективних договорів. Аналізується позитивний зарубіжний досвід щодо трактування положень