

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2023.04.36>

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СФЕРИ ДІЇ КОЛЕКТИВНИХ УГОД ТА ДОГОВОРІВ

Тупіков І.В.,

*аспірант кафедри трудового права**Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

Тупіков І.В. Нормативно-правове регулювання сфери дії колективних угод та договорів.

У статті проаналізовано розвиток законодавства у сфері колективно-договірного регулювання, акцентовано увагу на проблемах реформування чинного законодавства, яке регулює укладання колективних договорів і угод та зроблено відповідні висновки. Зазначено, що особливої актуальності сьогодні набуває колективно-договірне регулювання, яке передбачає безпосередню участь суб'єктів трудових відносин у встановленні умов праці шляхом укладення соціально-партнерських актів. І тому нагальним є реформування чинного законодавства у сфері укладання колективних договорів, оскільки саме цей договір становить важливий у правовій науці України складник юридичної техніки творення. Зроблено висновок, що попри значну кількість нормативно-правових актів, продовжує залишатися достатня кількість невизначених та проблемних питань, які слугують перепорою налагодженню дієвого колективно-договірного регулювання праці. Однією з даних проблем була невизначеність у чинному законодавстві про працю України правового змісту поняття «колективний договір», «колективна угода», хоча це питання неодноразово висвітлювалося в науковій літературі. І якщо в чинному Кодексі законів про працю України міститься глава, присвячена колективному договору, то щодо колективних угод взагалі відсутні норми, що є одним із суттєвих недоліків. Констатовано, що з прийняттям нової редакції Закону «Про колективні угоди та договори» від 23 лютого 2023 р. було надано визначення таким категоріям як «галузєва угода обмеженої дії»; «колективна угода (генеральна, галузева (міжгалузєва), галузева обмеженої дії, територіальна, територіальна в окремій галузі)»; «колективний договір» «працівник»; «роботодавець», а також урегульовано на законодавчому рівні низку питань, щодо яких існували законодавчі прогалини. Зазначено про активізацію колективно-договірної роботи в умовах воєнного стану, що є незамінним інструментом регулювання соціально-трудова відносин, який надає можливість пом'якшити негативні соціальні наслідки для працівників. Оскільки з моменту повномасштабного вторгнення росії в Укра-

їну, наносяться нищівні удари також по розвитку існуючої системи колективно-договірної роботи.

Ключові слова: колективний договір, колективна угода, трудові відносини, працівник, роботодавець, держава, національне законодавство, воєнний стан.

Tupikov I.V. Normative and legal regulation of the scope of collective agreements and contracts.

The article analyzes the development of legislation in the field of collective agreement regulation, focuses on the problems of reforming the current legislation that regulates the conclusion of collective agreements and agreements, and draws relevant conclusions. It is noted that the collective agreement regulation, which provides for the direct participation of the subjects of labor relations in establishing working conditions through the conclusion of social partnership acts, is gaining special relevance today. And that is why it is urgent to reform the current legislation in the field of concluding collective agreements, since this agreement is an important component of the legal technique of creation in the legal science of Ukraine. It was concluded that despite the significant number of normative legal acts, there remains a sufficient number of undefined and problematic issues that serve as an obstacle to the establishment of effective collective and contractual labor regulation. One of these problems was the uncertainty of the legal content of the concepts of "collective contract" and "collective agreement" in the current labor legislation of Ukraine, although this issue has been repeatedly covered in scientific literature. And if the current Code of Labor Laws of Ukraine contains a chapter dedicated to the collective agreement, then there are no regulations regarding collective agreements at all, which is one of the significant shortcomings. It was established that with the adoption of the new version of the Law "On Collective Agreements and Contracts" dated February 23, 2023, such categories were defined as "branch agreement of limited effect"; "collective agreement (general, sectoral (inter-sectoral), limited sectoral, territorial, territorial in a separate industry)"; "collective agreement" "employee"; "employer", and a number of issues regarding which there were legislative

gaps were settled at the legislative level. The activation of collective bargaining in the conditions of martial law is noted, which is an indispensable tool for regulating social and labor relations, which provides an opportunity to mitigate negative social consequences for employees. Because since the full-scale invasion of Russia into Ukraine, devastating blows have also been inflicted on the development of the existing system of collective and contractual work.

Key words: collective agreement, collective agreement, labor relations, employee, employer, state, national legislation, martial law.

Постановка проблеми. Важливим напрямом внутрішньої та зовнішньої політики України на сучасному етапі є забезпечення інтеграції нашої держави в європейський політичний, економічний та правовий простір з метою набуття членства в Європейському Союзі. Вагомим значення у зв'язку з цим набуває поступальне та систематичне впровадження у вітчизняну правотворчу і правозастосувальну практику стандартів Європейської соціальної моделі як суми колективних цінностей сучасного соціального суспільства, базове місце серед яких займають колективні трудові права [1, с. 1]. Зокрема, особливої актуальності сьогодні набуває колективно-договірне регулювання, яке передбачає безпосередню участь суб'єктів трудових відносин у встановленні умов праці шляхом укладення соціально-партнерських актів. І тому нагальним є реформування чинного законодавства у сфері укладання колективних договорів, оскільки саме цей договір становить важливий у правовій науці України складник юридичної техніки творення.

Стан опрацювання. Теоретичні та практичні проблеми укладення колективних угод і договорів досліджуються у наукових працях Н.Б. Болотіної, В.С. Венедіктова, С.В. Вишневецької, Г.С. Гончарової, В.В. Жернакова, М.І. Іншина, К.Ю. Мельника, П.Д. Пилипенка, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, Б.А. Римаря, С.О. Сільченка, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, О.М. Ярошенка та ін.

Мета статті дослідити розвиток законодавства у сфері колективно-договірного регулювання, акцентувати увагу на проблемах реформування чинного законодавства, яке регулює укладання колективних договорів і угод.

Виклад основного матеріалу. Одним з напрямів соціально-партнерських відносин є укладення колективних договорів і угод. Розвиток сучасної системи колективно-договірного регулювання трудових відносин було започатковано Указом Президента України «Про національну раду соціального партнерства» від 23 травня 1993 р., а вже 1 липня 1993 р. прийнято Закон України «Про колективні договори і угоди», яким визначено правові засади розробки, укладення та

виконання колективних договорів із метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і власників та започатковано укладення колективних угод на галузевому, регіональному та національному рівнях [2]. Так, першим таким актом укладеним на національному рівні стала Тарифна угода (1993 р.), а згодом акти такого роду отримали назву «Генеральна угода».

Наступним етапом стало прийняття 24 березня 1995 р. Закону України «Про оплату праці», яким передбачено дві сфери правового регулювання оплати праці – державну й договірну; 3 березня 1998 р. – Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», і для реалізації його положень Указом Президента від 17 листопада 1998 р. утворено Національну службу посередництва і примирення; 15 вересня 1999 р. – Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», а 24 травня 2001 р. – Закону України «Про об'єднання роботодавців». Також правове регулювання колективних договорів і угод передбачено й Кодексом законів про працю України. Так, відповідно до ст. 11 колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи. Колективний договір може укладатися в структурних підрозділах підприємства, установи, організації в межах компетенції цих підрозділів [3].

Отже, законодавство про колективно-договірне регулювання трудових, соціальних, економічних відносин базується на Конституції України і складається із Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», трудового законодавства та інших нормативно-правових актів (зокрема, постанова Кабінету Міністрів України «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів» від 13 лютого 2013 р. № 115).

При цьому якщо міжнародним договором, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші норми, ніж ті, що передбачені законодавством України про колективно-договірне регулювання трудових, соціальних, економічних відносин, застосовуються норми міжнародного договору, окрім випадків, коли законодавчими актами України, колективними угодами та договорами для працівників установлені більш сприятливі умови або більш високий рівень захисту їх прав. Так, на сьогодні Україною ратифіковано Конвенції МОП № 98 про застосування

принципів права на організацію і ведення колективних переговорів (1994 р.) та № 154 про сприяння колективним переговорам (1981 р.).

Водночас, попри значну кількість нормативно-правових актів, продовжує залишатися достатня кількість невизначених та проблемних питань, які слугують перепорою налагодженню дієвого колективно-договірного регулювання праці. Однією з даних проблем була невизначеність у чинному законодавстві про працю України правового змісту поняття «колективний договір», хоча це питання неодноразово висвітлювалося в науковій літературі. Досліджуючи проблематику сутності колективного договору, І.О. Лосиця, запропонувала наступне визначення поняття колективного договору: «це локальний нормативний акт, який містить комплекс нормативних положень та колективно-договірних зобов'язань, направлених на регулювання трудових, соціально-економічних та організаційно-управлінських відносин, що складаються на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності, господарювання та кількості працівників, які мають право юридичної особи і використовують найману працю. Колективний договір укладається між власником підприємства, установи, організації (або уповноваженим ним органом) та трудовим колективом з додержанням спеціальної процедури, передбаченої законодавством» [4, с. 12].

Дане визначення ми також зустрічаємо у міжнародних документах. Так, згідно з Конвенцією МОП № 98 колективний договір – це будь-яка письмова угода про умови праці та найму, яка укладається, з одного боку, підприємцем, групою підприємців або однією чи декількома організаціями підприємців і, з іншого боку, однією або декількома представницькими організаціями трудящих або, при відсутності таких організацій, представниками самих трудящих, які належним чином обрані й уповноважені відповідно до законодавства країни [5].

Щодо колективних угод, то в чинному законодавстві не тільки не визначається поняття колективної угоди, у КЗпП України взагалі відсутні норми про колективні угоди, що є одним із суттєвих його недоліків. Становище не змінилось і з прийняттям Закону від 15 грудня 1993 р., яким главу «Колективний договір» Кодексу передбачалося привести у відповідність до Закону України «Про колективні договори і угоди». Із таким підходом не можна погодитися. Так само як і колективний договір, колективна угода являє собою правовий акт і є актом соціального партнерства. Колективні угоди є джерелами трудового права і посідають проміжне становище між централізованими і локальними нормативно-правовими актами. Норми щодо соціально-партнерських угод разом із нормами про укладання колективних договорів складають інститут трудового права –

«Колективні договори і колективні угоди». Колективні угоди укладаються між суб'єктами колективних трудових відносин щодо реалізації їх прав і обов'язків у сфері праці. Профспілки виступають як представники і захисники інтересів працівників, а не як власники майна і відповідно сторони цивільно-правових угод. Тому колективну угоду слід розглядати: 1) як правовий акт, що регулює трудові, соціально-економічні відносини між працівниками і роботодавцями та укладається на державному, галузевому, регіональному рівнях; 2) як акт соціального партнерства і його правову форму; 3) як інститут трудового права [6]. Їх відмінність переважно полягає у: сторонах, які беруть участь у переговорах і укладають колективний договір чи угоду; сфері дії цих правових актів; колі осіб, яких вони охоплюють; порядку їх укладання й змісту.

І лише з прийняттям нової редакції Закону «Про колективні угоди та договори» від 23 лютого 2023 р. № 2937-IX [7], який визначає правові та організаційні засади колективно-договірного регулювання трудових, соціально-економічних відносин, узгодження інтересів сторін соціального діалогу, було надано визначення таким категоріям як «галузева угода обмеженої дії» (письмовий нормативний документ, що укладається відповідно до цього Закону в галузях, в яких відсутні репрезентативні суб'єкти сторін (сторони) галузевого рівня, з метою регулювання трудових, соціально-економічних відносин на галузевому рівні); «колективна угода (генеральна, галузева (міжгалузева), галузева обмеженої дії, територіальна, територіальна в окремій галузі)» (письмовий нормативний документ, що укладається відповідно до цього Закону з метою регулювання трудових, соціально-економічних відносин на національному, галузевому, територіальному рівнях); «колективний договір» (письмовий нормативний документ, що укладається відповідно до цього Закону з метою регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин між роботодавцем і працівниками, їх представниками); «працівник» (фізична особа, яка в межах трудових відносин безпосередньо власною працею виконує оплачувану роботу в інтересах (на користь) іншої особи (роботодавця)); «роботодавець» (юридична чи фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує найману працю, на яку поширюється юрисдикція України чи іноземної держави, а також зареєстроване в Україні представництво іноземної юридичної особи).

Також уперше на законодавчому рівні передбачено доволі гнучкий підхід до обов'язкового змісту колективного договору. Так, обов'язково у договорі визначаються строк його дії договору, порядок приєднання до сторони працівників договору, здійснення контролю за виконанням його положень, захисту інформації відповідно до за-

конодавства (у разі потреби), умови та порядок призупинення на певний строк дії окремих положень договору, перелік форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили), у разі настання яких дія окремих положень договору зупиняється. Також у колективному договорі зазначається колективна угода, у сфері дії якої перебувають сторони та умови якої враховані в договорі (у разі наявності такої угоди). Натомість, положення щодо організації виробництва і праці, запобігання масовому вивільненню, нормування та оплати праці, гарантій діяльності профспілкових організацій та ряд інших положень, що раніше обов'язково передбачались у колективних договорах, тепер можуть передбачатись у колективному договорі на розсуд сторін та не є обов'язковими для включення до договору.

Новелою Закону також є можливість призупинення і зупинення положень колективних договорів. Так, сторони колективного договору за взаємною згодою можуть прийняти рішення про призупинення дії окремих положень колективного договору на визначений ними строк. Випадки та порядок призупинення повинні визначитись самим договором. Натомість зупинення дії окремих положень колективного договору не потребує окремого рішення обох його сторін. Таке зупинення відбувається у разі настання форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили) за заявою сторони, для якої ці обставини настали. Перелік цих обставин повинен бути зазначений в самому колективному договорі. Про рішення сторін про призупинення колективного договору або щодо зупинення/поновлення дії окремих положень колективного договору внаслідок настання/припинення форс-мажорних обставин в тижневий строк необхідно поінформувати працівників, на яких поширюються положення цього договору, та орган, що здійснив його повідомну реєстрацію [8].

Закон запроваджує правове регулювання низки питань, щодо яких існували законодавчі прогалини, серед яких: обмеження сфери дії положень колективних договорів – на всіх працівників поширюються лише положення з питань, що відповідно до законодавства регулюються колективними договорами; дія інших положень колективного договору визначається самим колективним договором (тобто вони можуть застосовуватись виключно до членів профспілок, якщо це визначено у колективному договорі); законодавче врегулювання укладення територіальної угоди в окремій галузі; запровадження нового виду колективної угоди – галузевої угоди обмеженої дії, яка укладається в галузях, де відсутні репрезентативні суб'єкти сторін (сторони) галузевого рівня; залучення до колективних переговорів державних колегіальних органів у разі, коли умови праці в галузі регулюються їхніми рішеннями; порядок

формування спільного представницького органу сторін профспілок та роботодавців тощо [9].

Як зазначили в Мінекономіки, новий закон наблизить українське законодавство в сфері колективно-договірного регулювання трудових відносин до європейського [10]. Водночас слід зазначити, що цей законодавчий акт набирає чинності через шість місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану, крім пункту 5 розділу VI, який набирає чинності з дня, наступного за днем опублікування Закону. Згідно із цим пунктом Національній службі посередництва і примирення надається право приймати рішення про продовження строку дії Свідоцтва про підтвердження репрезентативності до припинення чи скасування воєнного стану та протягом шести місяців після припинення чи скасування воєнного стану.

Також з метою більш активного використання основного інструменту захисту прав працівників – колективних договорів та угод, Федерація профспілок України реагуючи на виклики воєнного стану розробила, на допомогу своїм членським організаціям та їхнім організаційним ланкам, Основні завдання колективно-договірної роботи на 2023 рік (постанова Президії ФПУ від 31.10.2022 № П12/1г). Так, згідно із статтею 11 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [11] на період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця. Таким чином, роботодавець має право виступити ініціатором зупинення окремих норм колективного договору, але не може прийняти рішення в односторонньому порядку. У рамках соціального діалогу профспілка може запропонувати роботодавцю прописати порядок реалізації зазначеної ініціативи в колективному договорі, зокрема шляхом включення положення, що з метою прийняття рішення щодо конкретних положень колективного договору, дія яких припиняється за ініціативою роботодавця, роботодавець проводить попередні консультації з профспілкою (усі домовленості мають бути оформлені протоколом та сторони обов'язково інформують про прийняте рішення працівників). Це може бути реальним внеском роботодавців і профспілок в посилення стійкості підприємства, збереження кадрів і соціальної згуртованості працівників під час воєнного стану. Також колективними договорами можуть бути встановлені більш високі розміри фінансового забезпечення працівників в умовах запровадження роботодавцем простою; роботодавці через колективний договір можуть передбачити соціальну виплату для працівників на випадок зростання інфляції в країні; особливу увагу під час здійснення колективно-договірної роботи варто віднести соціальному захисту працівників шляхом передбачення в колективних договорах додаткових заходів та ін.

І це є кроком у правильному напрямку, оскільки з моменту повномасштабного вторгнення росії в Україну, наносяться нищівні удари не лише по об'єктах критичної інфраструктури, цивільних об'єктах та мирних жителях, але й по розвитку існуючої системи колективно-договірної роботи. Водночас активізація колективно-договірної роботи в умовах воєнного стану є незамінним інструментом регулювання соціально-трудова відносин, який надає можливість пом'якшити негативні соціальні наслідки для працівників [12].

Висновки. Отже, під час дослідження розвитку законодавства у сфері колективно-договірної регулювання, акцентовано увагу на проблемах реформування чинного законодавства, яке регулює укладання колективних договорів і угод та зроблено відповідні висновки.

1. Особливої актуальності сьогодні набуває колективно-договірної регулювання, яке передбачає безпосередню участь суб'єктів трудових відносин у встановленні умов праці шляхом укладення соціально-партнерських актів. І тому нагальним є реформування чинного законодавства у сфері укладання колективних договорів, оскільки саме цей договір становить важливий у правовій науці України складник юридичної техніки творення.

2. Попри значну кількість нормативно-правових актів, продовжує залишатися достатня кількість невизначених та проблемних питань, які слугують перешкодою налагодженню дієвого колективно-договірної регулювання праці. Однією з даних проблем була невизначеність у чинному законодавстві про працю України правового змісту поняття «колективний договір», «колективна угода», хоча це питання неодноразово висвітлювалося в науковій літературі. І якщо в чинному КЗпП України міститься глава, присвячена колективному договору, то щодо колективних угод взагалі відсутні норми, що є одним із суттєвих недоліків Кодексу.

3. З прийняттям нової редакції Закону «Про колективні угоди та договори» від 23 лютого 2023 р. було надано визначення таким категоріям як «галузєва угода обмеженої дії»; «колективна угода (генеральна, галузєва (міжгалузєва), галузєва обмеженої дії, територіальна, територіальна в окремій галузі)»; «колективний договір» «працівник»; «роботодавець», а також урегульовано на законодавчому рівні низку питань, щодо яких існували законодавчі прогалини.

4. Кроком у правильному напрямку є активізація колективно-договірної роботи в умовах воєнного стану, що є незамінним інструментом регулювання соціально-трудова відносин, який надає можливість пом'якшити негативні соціальні наслідки для працівників. Оскільки з моменту повномасштабного вторгнення росії в Україну, наносяться нищівні удари не лише по об'єктах критичної інфраструктури, цивільних об'єктах та

мирних жителях, але й по розвитку існуючої системи колективно-договірної роботи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Бутинська Р.Я. Правовий статус учасників колективно-трудова правовідносин: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Кривий Ріг, 2019. 19 с.
2. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.
4. Лосиця І.О. Колективний договір в умовах переходу до ринкової економіки: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 1997. 18 с.
5. Конвенції МОП № 98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів 1994 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004#Text.
6. Колективні договори і угоди як форми соціального партнерства. URL: <https://referatss.com.ua/work/kolektivni-dogovori-i-ugodi-jak-formi-socialnogo-partnerstva/>.
7. Про колективні угоди та договори: Закон України від 23.02.2023 № 2937-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text>.
8. Аналіз нового Закону України «Про колективні угоди та договори». URL: <https://www.kadrovik.ua/content/analiz-novogo-zakonu-ukrayiny-pro-kolektyvni-ugody-ta-dogovory>.
9. Законодавчі зміни щодо колективно-договірної регулювання трудових відносин. URL: <https://pon.org.ua/novyny/10318-zakonodavchi-zminy-shchodo-kolektyvno-dogovirnogo-reguluvannia-trudovykh-vidnosyn.html>.
10. З'явився текст нового Закону «Про колективні угоди та договори». URL: <https://buhplatforma.com.ua/news/61449-vrupriynyalanoviyzakonprokolektivniugoditadogovori>.
11. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 01.07.2022 № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
12. Рекомендації щодо практичної колективно-договірної роботи в умовах воєнного стану. URL: <https://www.fpsu.org.ua/259-sljajder-izbrannykh-novostej/24023-rekomendatsii-shchodo-praktychnoi-kolektyvno-dohovirnoi-roboty-v-umovakh-voiennoho-stanu.html>.