

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.88.2.23>

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ЯК ФОРМА РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: ОСОБЛИВОСТІ ЗМІСТУ

Тупіков І.В.,
аспірант кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Тупіков І.В. Колективний договір як форма регулювання соціально-трудоових відносин: особливості змісту.

У статті розглянуто один із базових локальних актів підприємств, установ, організацій, який покликаний врегулювати трудові й соціально-економічні відносини між працівниками і роботодавцем – колективний договір та особливості його змісту. Зазначено, що колективний договір є одним із найважливіших внутрішніх нормативно-правових актів, що укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань із метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, узгодження інтересів працівників, власників та уповноважених ними органів. Зроблено висновок, що колективний договір поєднує в собі риси як договору, так і нормативно-правового акта. Як договір він укладається після проведення переговорів, містить зобов'язальні умови, діє протягом установленого строку. Водночас наявність нормативних положень (нормативна частина) відрізняє його від інших видів договорів і дає можливість розглядати колективний договір як джерело права. Отже, колективний договір виступає актом локального регулювання, який конкретизує відносини між власником або уповноваженим ним органом і колективом найманих працівників із питань економічного та соціального розвитку з урахуванням специфічних умов окремого підприємства, установи, організації, який має свій зміст і структуру, яку складають його складові елементи, ланки, які наповнюються конкретним змістом. Його основною метою є врегулювання трудових і соціально-економічних відносин між працівниками й роботодавцем. Констатовано, що відповідно до Закону України «Про колективні угоди та договори» від 23.02.2023 № 2937-IX вперше на законодавчому рівні відбулося розширення орієнтовного змісту колективних договорів, а також передбачено доволі гнучкий підхід до обов'язкового змісту колективного договору, який сторони визначають у межах їх компетенції. Положення щодо організації виробництва і праці, запобігання масовому вивільненню, нормування й оплати праці, гарантій діяльності профспілкових організацій та інші, які були обов'язковими в колективних договорах, тепер передбачаються на розсуд сторін, тобто не є обов'язковими для включення до договору.

Ключові слова: соціально-трудоові відносини, колективно-договірне регулювання, соціальне партнерство, колективний договір, зміст колективного договору, працівники, роботодавець, національне законодавство.

Tupikov I.V. Collective agreement as a form of regulation of social and labor relations: features of content.

The article considers one of the basic local acts of enterprises, institutions, organizations, which is designed to regulate labor and socio-economic relations between employees and the employer – a collective agreement and features of its content. It is noted that a collective agreement is one of the most important internal regulatory legal acts, which is concluded on the basis of current legislation, accepted by the parties to obligations in order to regulate production, labor and socio-economic relations, coordinate the interests of employees, owners and bodies authorized by them. It is concluded that a collective agreement combines the features of both a contract and a regulatory legal act. As a contract, it is concluded after negotiations, contains binding conditions, and is valid for a specified period. At the same time, the presence of regulatory provisions (the regulatory part) distinguishes it from other

types of contracts and makes it possible to consider a collective agreement as a source of law. Thus, a collective agreement is an act of local regulation that specifies the relations between the owner or the body authorized by him and the collective of employees on issues of economic and social development, taking into account the specific conditions of a separate enterprise, institution, organization, which has its own content and structure, which is made up of its constituent elements, links that are filled with specific content. Its main purpose is to regulate labor and socio-economic relations between employees and the employer. It is noted that in accordance with the Law of Ukraine "On Collective Agreements and Contracts" dated 23.02.2023 No. 2937-IX, for the first time at the legislative level, the indicative content of collective agreements was expanded, and a rather flexible approach to the mandatory content of the collective agreement, which the parties determine within the limits of their competence, is also provided. Provisions on the organization of production and labor, prevention of mass layoffs, labor rationing and remuneration, guarantees for the activities of trade union organizations, and others that were mandatory in collective agreements are now provided for at the discretion of the parties, that is, they are not mandatory for inclusion in the agreement.

Key words: social and labor relations, collective agreement regulation, social partnership, collective agreement, content of the collective agreement, employees, employer, national legislation.

Постановка проблеми. Правове регулювання відносин між працівниками та роботодавцями мають особливе значення, а норми трудового права покликані забезпечувати необхідний баланс їх інтересів, що є необхідною умовою нормального функціонування соціально орієнтованої економіки, а значить, і засобом зменшення соціальної напруги в суспільстві. Одним із базових локальних актів підприємств, установ, організацій, в якому якраз і врегульовано трудові й соціально-економічні відносини між працівниками і роботодавцем є колективний договір, в якому можна врахувати особливості та умови праці на конкретному підприємстві, підвищення рівня оплати праці, матеріального стимулювання якісної й продуктивної праці, встановлення доплат і надбавок працівникам до тарифних ставок і посадових окладів понад рівень, визначений законодавством. Він є єдиним актом у системі соціального партнерства, виконання зобов'язань якого може бути захищено в судовому порядку. Взагалі договори в трудо-правовій царині розглядаються не тільки як регулятори відносин у ній, а й як форми участі працюючих в управлінні підприємствами, як засіб досягнення соціальної злагоди між працівниками й роботодавцями.

Стан опрацювання. Теоретичні та практичні питання укладення колективних угод і договорів досліджувалися в наукових працях Н.Б. Бологіної, В.С. Венедіктова, С.В. Вишновецької, 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, Я.В. Сімутіної, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, О.М. Ярошенка та ін.

Мета статті – розглянути один із базових локальних актів підприємств, установ, організацій, який покликаний врегулювати трудові й соціально-економічні відносини між працівниками і роботодавцем, а саме колективний договір, особливості його змісту.

Виклад основного матеріалу. Одним із напрямів соціально-партнерських відносин є укладення колективних угод та договорів, які відповідно до прийнятого Закону України «Про колективні угоди та договори» від 23.02.2023 № 2937-IX [1] (набере чинності через шість місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану, крім пункту 5 розділу VI «Прикінцеві та перехідні положення», який набере чинності з дня, наступного за днем опублікування цього Закону), який визначає правові та організаційні засади колективно-договірного регулювання трудових, соціально-економічних відносин, узгодження інтересів сторін соціального діалогу, визначено наступним чином, зокрема: колективна угода (генеральна, галузева (міжгалузева), галузева обмеженої дії, територіальна, територіальна в окремій галузі) – це письмовий нормативний документ, що укладається відповідно до цього Закону з метою регулювання трудових, соціально-економічних відносин на національному, галузевому, територіальному рівнях; а колективний договір – це письмовий нормативний документ, що укладається відповідно до цього Закону з метою регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин між роботодавцем і працівниками, їх представниками. Слід зазначити, що в чинному законодавстві України відсутні визначення наведених понять [2]. Як зазначає Г.І. Чанишева, з якою ми цілком погоджуємося, «позитивною новелою Закону України № 2937-IX варто визнати включення до нього окремої ст. 2 «Визначення термінів», яка заповнює низку прогалин в актах чинного законодавства України, доповнюючи

галузевий понятійно-категоріальний апарат визначенням таких понять, як «колективна угода», «колективний договір», «галузева угода обмеженої дії» та ін.» [3, с. 10].

У цій статті більш детально зупинимось на змісті колективного договору, який є одним із найважливіших внутрішніх нормативно-правових актів, що укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань із метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, узгодження інтересів працівників, власників та уповноважених ними органів. За його допомогою можливо знайти баланс інтересів як працівників, так і роботодавця. Тому не дивно, що в умовах реформування трудового законодавства колективний договір виходить на перше місце й виступає основним документом, яким передбачаються підвищені стандарти порівняно з тими, що закріплені в Кодексі законів про працю України [4]. Хоча в Кодексі й до цього часу поняття «колективного договору» не визначено. Лише зауважено, що колективний договір укладається на основі законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань із метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, і узгодження інтересів працівників та роботодавців (ст. 10).

Колективний договір поєднує в собі риси як договору, так і нормативно-правового акта. Як договір він укладається після проведення переговорів, містить зобов'язальні умови, діє протягом установленого строку. Водночас наявність нормативних положень (нормативна частина) відрізняє його від інших видів договорів і дає можливість розглядати колективний договір як джерело права. У вітчизняній юридичній літературі визначення зазначеного поняття ґрунтуються на таких ознаках колективного договору, як його правова природа, сторони, зміст та мета укладення [5, с. 24]. Так, І.В. Лазор, вивчаючи правову природу колективного договору, виокремлює такі його ознаки, як нормативна природа, оскільки є нормативно-правовим актом, містить загальнообов'язкові правила поведінки, і виконання якого забезпечується державою; поширення на необмежене коло осіб, у тому числі автоматично вносить зміни в сторону поліпшення становища працівників у раніше укладені трудові договори; джерело права строкового характеру, що дозволяє враховувати динаміку ринкових відносин у регулюванні найманої праці на конкретному підприємстві (установі, організації); має договірний характер і виражає узгоджену волю роботодавця і працівників, представники яких на основі принципу сумлінного ведення переговорів приймають для сторін певні обов'язки, що не суперечать чинному законодавству, встановлюють права й гарантії реалізації трудових прав та інтересів. Відтак, виходячи з договірної природи колективного договору, порядок виконання його положень, контроль за виконанням і відповідальність представників сторін за порушення зобов'язань за колективним договором встановлюється сторонами за взаємним погодженням, а компетентними особами, правомочними створювати це джерело права, є роботодавець і працівники, представники яких на основі «делегованої нормотворчості» розробляють зміст цього джерела права [6].

Змістом колективного договору, як зазначають Г.І. Чанишева й Н.Б. Бологіна, є узгоджені сторонами умови (положення), покликані регулювати соціально-трудова відносини в певній організації [7, с. 438], які поділяються на 4 види: 1) нормативні; 2) зобов'язальні; 3) інформаційні; 4) організаційні. Нормативні умови колективного договору – це локальні норми права, встановлені сторонами в межах їхньої компетенції, які є обов'язковими для працівників цієї організації та роботодавця. У нових умовах господарювання у зв'язку з розширенням договірних засад у регулюванні трудових відносин, зростанням ролі локального регулювання кількість нормативних умов у змісті колективного договору зростає. Нормативні умови діють протягом усього строку, на який укладається колективний договір. Зобов'язальні умови колективного договору є конкретними зобов'язаннями сторін із зазначенням строків їх виконання і суб'єктів виконавців, відповідальних за їх виконання. Ці умови діють до їх виконання. Інформаційні умови є нормами централізованих нормативно-правових актів, а також колективних угод, укладених на національному, галузевому (міжгалузевому), територіальному рівнях. Організаційні умови пов'язані з регламентацією порядку укладення, зміни та припинення дії колективного договору (умови про строк дії договору, контроль за його виконанням, порядок внесення змін і доповнень, відповідальність за порушення і невиконання договору) [8, с. 246-247]. Реалізація цих умов забезпечує захист як інтересів власників підприємств, так і трудових і соціально-економічних прав працівників у сфері праці та з інших питань, які законодавством не врегульовуються і мають визначатися саме в колективному договорі.

Проаналізуємо законодавство у сфері колективно-договірного регулювання щодо змісту колективного договору. Так, відповідно до ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди»

від 01.07.1993 № 3356-ХІІ у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема: зміни в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом); режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; умов і охорони праці; забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників; гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій працівників; умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; заходи, спрямовані на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав; заборона дискримінації. Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги, зокрема щодо дитячого оздоровлення та придбання новорічних подарунків для дітей працівників тощо.

Водночас відповідно до вдосконаленого законодавства (Закон України «Про колективні угоди та договори» від 23.02.2023 № 2937-ІХ, який набере чинності через 6 місяців після скасування/припинення воєнного стану) зміст колективного договору визначається його сторонами в межах їх повноважень. Зокрема, колективним договором встановлюються умови праці та зайнятості, права та гарантії, зобов'язання й домовленості його сторін із питань, визначених сторонами, зокрема тих, що не врегульовані законодавством про працю. До колективного договору обов'язково включаються питання, що регулюються в колективному договорі відповідно до законодавства та колективної угоди, умови якої мають бути враховані сторонами договору (у разі її наявності). Колективний договір може передбачати положення, зокрема щодо: організації виробництва і праці та/або змін в їх організації, підвищення ефективності виробництва та забезпечення продуктивної зайнятості, запобігання масовому вивільненню; професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників; нормування та оплати праці, встановлення та зміни форм, систем і строків виплати заробітної плати, встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці, встановлення та зміни норм праці, систем оплати праці, розмірів заробітної плати та інших видів виплат (у тому числі доплат, надбавок, премій, гарантійних та компенсаційних виплат) з урахуванням норм законодавства про оплату праці; режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; умов праці, у тому числі розумного пристосування для працівників, які його потребують, зокрема осіб з інвалідністю; безпеки, охорони і гігієни праці; умов виробничого побуту; страхування працівників; медичного обслуговування, оздоровлення і відпочинку працівників, членів їх сімей; гарантій діяльності профспілкових організацій; гарантій та компенсацій працівникам, які беруть участь у колективних переговорах; форм участі у визначенні напрямів соціально-економічної політики розвитку підприємства; заходів щодо запобігання та протидії дискримінації у сфері праці; запобігання та протидії мобінгу (цькуванню); забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; організації культурно-масової, фізкультурної роботи. Колективний договір може передбачати також додаткові соціальні, трудові та інші гарантії і пільги для працівників, пенсіонерів та інших категорій осіб, визначених сторонами, порівняно із законодавством і колективними угодами, положення яких є обов'язковими відповідно до сфери їх дії, зокрема щодо укладення договору недержавного пенсійного забезпечення. У колективному договорі встановлюються строк дії договору, порядок приєднання до сторони працівників договору, здійснення контролю за виконанням його положень, захисту інформації відповідно до законодавства (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. У колективному договорі зазначається колективна угода, у сфері дії якої перебувають сторони та умови якої враховані в цьому договорі (у разі її наявності).

З урахуванням наведеного дійшли висновку, що за новим законом у сфері колективно-договірного регулювання, по-перше, відбулося розширення орієнтовного змісту колективних договорів; по-друге, передбачено доволі гнучкий підхід до обов'язкового змісту колективного договору, який сторони визначають у межах їх компетенції. Так, обов'язково в договорі визначаються строк

його дії, порядок приєднання до сторони працівників договору, здійснення контролю за виконанням його положень, захисту інформації відповідно до законодавства (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 передбачатися у колективному договорі на розсуд сторін та не є обов'язковими для включення до договору. Загалом даний Закон покликаний сприяти колективно-договірному регулюванню трудових відносин у тих ситуаціях, де за раніше чинним законодавством це технічно не було можливим. Як зазначено, у пояснювальній записці, його метою є підвищення ролі колективно-договірного регулювання трудових відносин, посилення захисту прав працівників і роботодавців, налагодження співпраці сторін соціального діалогу.

Висновки. З урахуванням викладеного зроблено висновок, що одним із напрямів соціально-партнерських відносин є укладення колективних угод та договорів. Зазначено, що колективний договір поєднує в собі риси як договору, так і нормативно-правового акта. Як договір він укладається після проведення переговорів, містить зобов'язальні умови, діє протягом установленого строку. Водночас, наявність нормативних положень (нормативна частина) відрізняє його від інших видів договорів і дає можливість розглядати колективний договір як джерело права. Отже, колективний договір виступає актом локального регулювання, який конкретизує відносини між власником або уповноваженим ним органом і колективом найманих працівників із питань економічного та соціального розвитку з урахуванням специфічних умов окремого підприємства, установи, організації, який має свій зміст і структуру, яку складають його складові елементи, ланки, які наповнюються конкретним змістом. Його основною метою є врегулювання трудових і соціально-економічних відносин між працівниками й роботодавцем.

Констатовано, що відповідно до Закону України «Про колективні угоди та договори» від 23.02.2023 № 2937-IX вперше на законодавчому рівні відбулося розширення орієнтовного змісту колективних договорів, а також передбачено доволі гнучкий підхід до обов'язкового змісту колективного договору, який сторони визначають у межах їх компетенції. Положення щодо організації виробництва і праці, запобігання масовому вивільненню, нормування й оплати праці, гарантій діяльності профспілкових організацій та інші, які були обов'язковими в колективних договорах, тепер передбачаються на розсуд сторін, тобто не є обов'язковими для включення до договору.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про колективні угоди та договори: Закон України від 23.02.2023 № 2937-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2023. № 60. Ст. 194.
2. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.
3. Чанишева Г.І. Колективні угоди та договори як правові акти соціального діалогу. Актуальні проблеми соціального права: матеріали круглого столу «Сучасні стандарти соціального діалогу: новели Закону “Про колективні угоди та договори”» (м. Львів, 23 трав. 2023 р.) Львів: ЛНУ ім. Івана Франка, 2023. Вип. 11. С. 8–11.
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page5>.
5. Колективно-договірне регулювання соціально-трудова відносин у вищих навчальних закладах III–IV рівнів акредитації: монографія / О.М. Ярошенко, Г.С. Гончарова, С.О. Сільченко та ін.; за ред. О.М. Ярошенка. Харків: Право, 2009. 240 с.
6. Лазор І.В. Поняття і правова природа колективного договору. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2012. № 25. С. 95–105.
7. Трудове право України: підручник / за ред.: Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. Київ: Т-во «Знання», КОО, 2000. 358 с.

8. Чанишева Г.І. Колективний договір. *Велика українська юридична енциклопедія*: у 20 т. / редкол. вид.: Тацій В.Я. та ін.; Нац. акад. прав. наук України, Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Право, 2016. Т. 11: Трудове право / редкол.: С.М. Прилипка, М.І. Іншин, О.М. Ярошенко та ін. 2018. 776 с.