

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.89.2.28>

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ

Середа О. Г.,
*докторка юридичних наук, професорка,
завідувачка кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
ORCID: 0000-0002-8252-1963*

Бурнягіна Ю.М.,
*кандидатка юридичних наук, доцентка,
асистентка кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
ORCID: 0000-0003-3520-2852*

Середа О.Г., Бурнягіна Ю.М. Актуальні питання реформування трудового законодавства у сфері колективно-договірного регулювання.

У статті досліджено колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин в умовах ринкової економіки та трансформаційних змін у трудовому праві України. Визначено, що колективний договір є ключовою формою реалізації соціального партнерства на локальному рівні, яка дозволяє узгоджувати інтереси роботодавців і працівників, зменшувати соціальну напругу та забезпечувати дотримання прав найманих працівників у сфері праці. Враховуючи виклики, пов'язані з реформуванням трудового законодавства, воєнним станом, зростанням дистанційної та змішаної форм праці, з'являється необхідність перегляду й осучаснення правового регулювання колективних договорів.

У контексті прийняття нового Закону України «Про колективні угоди та договори» № 2937-ІХ від 23 лютого 2023 року, автор аналізує зміст основних законодавчих нововведень, зокрема визначення поняття колективного договору, механізми його укладення, можливість приєднання нових профспілок, нові процедури узгодження позицій сторін соціального діалогу, а також призупинення та зупинення дії окремих положень договору в умовах форс-мажору. Обґрунтовано, що новий Закон спрямований на зближення національної правової бази з європейськими стандартами, проте окремі його положення можуть викликати труднощі у правозастосуванні.

Особливу увагу приділено проблематиці відсутності єдиного теоретичного визначення колективного договору в українському праві та його тлумаченню у міжнародних правових актах (Конвенціях МОП) і науковій літературі. Зазначено, що в новій редакції Закону вдосконалено підхід до структури та змісту договору, передбачено розширення функцій профспілок, нові механізми участі громадських організацій, уточнення прав учасників переговорного процесу.

Автори доводять, що колективний договір має стати не лише формальною, а й реально дієвою інституцією, яка адаптує імперативні норми трудового законодавства до умов конкретного роботодавця, сприяє соціальній злагоді та стабільності на ринку праці. У висновках наголошено на важливості розроблення державної політики стимулювання укладення колективних договорів, створення умов для ефективного соціального діалогу та підвищення правової культури учасників трудових правовідносин.

Ключові слова: колективний договір, колективна угода, соціальне партнерство, захист трудових прав, працівник, роботодавець, трудові відносини, соціальний діалог.

Sereda O.Hr., Burnyagina Yu.M. Current issues of labor law reform in the sphere of collective bargaining regulation.

The article explores the regulation of social and labor relations through collective bargaining in the context of a market economy and the ongoing transformation of labor law in Ukraine. It establishes that the collective agreement serves as a key instrument of social partnership at the local level, allowing for the alignment of the interests of employers and employees, reduction of social tensions, and protection of workers' rights. In light of challenges related to labor law reform, martial law, and the rise of remote and hybrid work models, there is an increasing need to revise and modernize the legal regulation of collective agreements.

Within the context of the newly adopted Law of Ukraine "On Collective Agreements and Contracts" No. 2937-IX, dated February 23, 2023, the author analyzes the main legislative innovations, including the definition of a collective agreement, mechanisms of its conclusion, the possibility of new trade unions joining existing agreements, updated procedures for reconciling positions in social dialogue, and the suspension or termination of certain provisions under force majeure circumstances. It is argued that the new Law is aimed at aligning national legislation with European standards, though some of its provisions may present practical implementation challenges.

Special attention is given to the lack of a unified theoretical definition of a collective agreement in Ukrainian law and its interpretation in international legal instruments (notably ILO Conventions) and academic literature. The article highlights improved structural and substantive approaches introduced by the new Law, expanded trade union functions, greater participation of civil society organizations, and clarification of negotiation participants' rights.

The authors conclude that the collective agreement must evolve into an effective legal institution that not only formally exists but also meaningfully adapts imperative labor law norms to the conditions of individual enterprises, fostering social harmony and labor market stability. The article emphasizes the need for a state policy that encourages the conclusion of collective agreements, supports meaningful social dialogue, and enhances the legal culture of labor relations stakeholders.

Key words: collective agreement, collective contract, social partnership, labor rights protection, employee, employer, labor relations, social dialogue.

Постановка проблеми. Загальновизнано, що стан соціально-трудових відносин і рівень розвиненості їх колективно-договірного регулювання визначають ступінь забезпечення й ефективність захисту трудових прав працівників. Виходячи з цього, вивчення виникнення і протікання соціально-трудових відносин в умовах ринкової економіки, їх розвитку й удосконалення завдяки проведенню економічних реформ, віднайдення шляхів вирішення проблем колективно-договірного регламентування нині набули пріоритетного значення. Пояснюється це тим, що трудові відносини носять соціальну спрямованість і покликані задовольнити інтереси представників різних верств населення. Як влучно висловлюється І.В. Лазор, колективно-договірне регулювання праці в умовах ринкових відносин має тенденцію до розширення, оскільки забезпечує досягнення балансу між інтересами головних суб'єктів соціального партнерства – роботодавця і працівників [1, с. 252].

На сьогоднішній день колективний договір залишається найбільш поширеною формою реалізації соціального партнерства на рівні підприємств, установ та організацій. Враховуючи останні глобальні зміни, зокрема активне впровадження дистанційної, гібридної та віддаленої роботи, значення колективного договору як джерела трудового права набуває нової актуальності. У цьому контексті важливо враховувати й внутрішні процеси, які відбуваються в Україні, зокрема реформу трудового законодавства та розробку нового Трудового кодексу. Усе це ще раз підтверджує необхідність удосконалення правового механізму регулювання колективних договорів. Відтак, виникає об'єктивна потреба у поглибленому науковому аналізі цієї тематики.

Метою статті є розкриття сутності й особливостей колективного договору, виявлення основних властивостей колективно-договірного регулювання, встановлення головних проблем реформування трудового законодавства у сфері укладення колективних договорів і внесення пропозицій щодо його вдосконалення.

Стан дослідження. Теоретичні й практичні питання укладення колективних угод і договорів досліджуються у наукових працях Н.Б. Болотіної, В.С. Венедіктова, С.В. Вишновецької, Г.С. Гончарової, В.В. Жернакова, М.І. Іншина, І.В. Лазор, К.Ю. Мельника, П.Д. Пилипенка, О.І. Процев-

ського, С.О. Сільченка, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, О.М. Ярошенка та ін. Напрацювання згаданих фахівців сприяли вирішенню багатьох проблем, стали підґрунтям для проведення подальших наукових досліджень. Попри це, багато чого на цей час викликає жваві дискусії, що й зумовлює актуальність порушеної теми, а її вивчення своєчасним і практично необхідним.

Виклад основного матеріалу дослідження. Приступаючи до висвітлення питання, передусім нагадаємо, що 23 лютого 2023 року Верховна Рада прийняла новий Закон України № 2937-IX «Про колективні угоди та договори» (далі – Закон), який визначає правові й організаційні засади колективно-договірного регулювання трудових, соціально-економічних відносин, узгодження інтересів сторін соціального діалогу. Згаданий Закон замінить добре відомий Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 № 3356-XII [2]. Варто також вказати, що його опрацювання і ухвалення відбулося в рамках виконання зобов'язань за Угодою про асоціацію. Не менш важливо й те, що метою Закону є підвищення ролі колективно-договірного регулювання трудових відносин, посилення захисту прав працівників і роботодавців, налагодження співпраці сторін соціального діалогу. Вбачається цілком виправданим визнання його євроінтеграційним. Однак, попри свою значущість, він набуде чинності через шість місяців із дня припинення чи скасування воєнного стану, крім пункту 5 розділу VI, який починає діяти з дня, наступного за днем опублікування Закону [3]. Згідно із цим пунктом Національній службі посередництва і примирення надається право приймати рішення про продовження строку дії Свідчення про підтвердження репрезентативності до припинення чи скасування воєнного стану та протягом шести місяців після припинення чи скасування воєнного стану.

Продовжуючи висвітлення питання, зауважимо, що колективний договір – це універсальний акт локального правового регулювання, один із нормативно-правових договорів, дослідженню якого приділена значна увага науковців. Як вказує Н.Д. Гетьманцева, саме колективний договір на сучасному етапі, продовжує вчена, повинен «крокувати» в одній шерензі з нормативно-правовими актами державного рівня, останні повинні сприяти і створювати умови для реалізації колективно-договірного регулювання, яке має бути якісним і змістовним, де відповідне місце повинно відводитися системі пільг і заохочень [4, с. 504]. Колективний договір, який виступає актом соціального партнерства на виробничому рівні, здатний не тільки забезпечити динамічний розвиток соціально-трудових відносин, але і виявити практичну перевірку ступеня їх придатності з метою ефективного регулювання трудових, соціально-економічних і виробничих відносин [5, с. 97].

Як відомо, сьогодні він розглядається як юридичний акт договірної дії, спрямований на узгодження умов праці, економічних і соціальних інтересів працівників і роботодавців. Більш того, саме він, точніше його укладання, дозволяє досягти соціального компромісу в усіх сферах застосування найманої праці. Вказане набуває неабиякого значення з огляду на те, що сьогодні, як уже було відмічено раніше, для особи при влаштуванні на роботу важливими стають створення належних умов праці, адекватна заробітна плата, охорона праці і здоров'я, їх захист. Усе перераховане, звісно, знаходить відображення в колективному договорі, оскільки він є результатом соціальної політики, а отже, як локальний нормативний акт здатен забезпечити не тільки узгодженість інтересів роботодавця і працівників стосовно умов праці, а й пристосувати імперативні норми трудового законодавства з урахуванням специфіки конкретного виробництва й соціально-економічних умов на ньому. Таким чином, його укладання виявляється, врешті-решт, вигідним усім учасникам трудових правовідносин [1, с. 132].

Не можна не згадати й того, що останнім часом колективний договір все виразніше набуває рис документа, завдання якого – служити своєрідним трудовим кодексом для працівників і роботодавця окремо взятого підприємства (установи, організації). Пояснюється це тим, що в ньому знаходять відображення головні цілі, якими, як відомо, є створення кращих умов праці, забезпечення для працівників можливості брати участь в управлінні працею, в удосконаленні винагороди за неї, підвищення матеріально-побутового рівня працівників, розширення їх соціальних прав. Як впливає з наведеного, колективний договір за своєю цільовою спрямованістю покликаний конкретизувати відносини між роботодавцем і трудовим колективом із питань економічного й соціального розвитку з урахуванням специфічних умов даного підприємства (установи, організації), досягнення соціальної злагоди й належного соціально-економічного розвитку, що, безумовно, вигідно як працівникам і роботодавцеві, так і суспільству в цілому. Таким чином, колективний договір є саме тим правовим актом локального рівня, який в змозі впорядковувати трудові, соціально-економічні та інші важливі для підприємств (установ, організацій) відносини [6, с. 138-139].

Крім вказаного, він має ще й важливе юридичне значення, оскільки виступає, як уже йшлося, важливим джерелом права. Його основні положення встановлюються не законодавцем, а зацікавленими сторонами на договірних засадах. Однак, попри значущість і велику увагу фахівців до даного виду договорів, маємо констатувати, що на цей час, на жаль, у правовій науці немає єдиного уніфікованого визначення терміна «колективний договір». Як відомо, уперше воно було використане у науковій роботі британського соціолога Беатрисою Вебб та її чоловіка професора Сіднея Вебба «Кооперативний рух у Великобританії» в 1891 році. У своїй роботі Беатриса та Сідней акцентували увагу на значенні колективних угод як визнаного методу встановлення умов праці [7, с. 132]. У свою чергу, І. О. Лосиця, досліджуючи окреслену проблему, зазначає, що колективний договір – це локальний нормативний акт, який містить комплекс нормативних положень і колективно-договірних зобов'язань, спрямованих на регулювання трудових, соціально-економічних та організаційно-управлінських відносин, що складаються на підприємствах та установах, організаціях незалежно від форм власності, господарювання та кількості працівників, які мають право юридичної особи та використовують найману працю [8, с. 12]. Вбачається за доцільне підтримати таке трактування.

Для повноти висвітлення питання спробуємо з'ясувати, як же тлумачать поняття, що розглядається, законодавці. Насамперед нагадаємо, що ще в 1949 році Міжнародною організацією праці була прийнята Конвенція «Про право на організацію та ведення колективних договорів», а незабаром, у 1951 році, – Конвенція «Про колективні договори». Відповідно до обох Конвенцій термін «колективний договір» трактувався як будь-яка письмова угода щодо умов праці та найму, яка укладається між підприємцем/групою підприємців, з однієї сторони, і з іншої сторони однією чи декількома представницькими організаціями трудящих, які відповідним чином обрані й уповноважені згідно із законодавством [9, с. 45].

Звернемося до вітчизняних актів. Так, раніше згадуваний нами Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. не містить чіткого визначення поняття «колективний договір», а лише закріплює, що він укладається на підставі чинного законодавства і прийнятих сторонами зобов'язань із метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин та узгодження інтересів трудящих, власників або уповноважених ними органів [3]. Не наводить нормативної дефініції колективного договору й КЗпП України. Не є винятком й чинне трудове законодавство, у приписах якого вказано, що колективний договір має нормативний характер і є джерелом права.

Однак ситуація змінилася з прийняттям нової редакції Закону «Про колективні угоди та договори». Так, у даному акті наведено визначення категорії «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.

Не менш важливо й те, що згаданий Закон запроваджує правове регулювання низки питань, щодо яких існували законодавчі прогалини, серед них: обмеження сфери дії положень колективних договорів – на всіх працівників поширюються лише положення з питань, що за законодавством регулюються колективними договорами; дія інших положень колективного договору визначається самим колективним договором (тобто вони можуть застосовуватися 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.

Крім того, законодавець, розробляючи новий Закон, застосував доволі гнучкий підхід до змісту колективного договору. Зокрема, обов'язковими елементами договору визнаються: строк його дії, порядок приєднання до сторони працівників договору, здійснення контролю за виконанням його положень, захисту інформації відповідно до законодавства (у разі потреби), умови й 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 ньому має бути зазначена колективна угода, у сфері дії якої перебувають сторони й умови якої враховані в договорі (у разі наявності такої угоди).

У той саме час (і це, на наше переконання, є кроком вперед) положення щодо організації виробництва і праці, нормування й оплати праці, гарантій діяльності профспілкових організацій, запобігання масовому звільненню та ряд інших, що раніше визнавалися обов'язковими елементами колективних договорів, згідно з новим Законом такими не є і їх включення до тексту колективного договору віддано на розсуд сторін.

Не можна оминати й такої новели Закону, як 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 і порядок призупинення мають передбачатися самим договором. Інша ситуація із зупинення дії окремих положень колективного договору. Відповідно до нового Закону це 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. Примітно, що перелік 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 у тижневий строк необхідно поінформувати працівників, на яких поширюються положення цього договору, й орган, що здійснив його повідомну реєстрацію.

Крім наведеного, Закон торкнувся такого проблемного питання, як тлумачення й роз'яснення змісту колективного договору. Так, згідно з приписами Закону суб'єкти сторін колективного договору наділені правом тлумачити положення договору, роз'яснювати їх зміст, сферу дії та застосування. Слід також акцентувати на тому, що за новим Законом спірні питання, які виникають при тлумаченні положень колективного договору, вирішуються в порядку, встановленому його сторонами. Вбачається, що це також є кроком вперед.

Позитивним моментом є й те, що за новим Законом певних змін зазнає процедура проведення колективних переговорів щодо укладення колективних договорів. Зокрема, зміни торкнулися можливого складу учасників переговорного процесу. Так, до переговорів можна залучати державні колегіальні органи, якщо умови праці регулюються їх рішеннями, а до участі в консультаціях з приводу укладення колективних договорів – громадські об'єднання, мета та напрями статутної діяльності яких відповідають предмету консультацій. Крім того, для ведення колективних переговорів первинна профспілкова організація може залучати представників вищого за статусом виборного органу своєї професійної спілки.

Заслуговує на увагу й те, що новий Закон, на відміну від чинного законодавства, більш детально урегулює порядок діяльності спільної робочої комісії, яка утворюється для ведення колективних переговорів. Так, сторонами (як правило, на паритетній основі) визначаються кількість представників кожної зі сторін у складі такої комісії і координатори. У той саме час Закон скасовує положення, що стосуються порядку проведення примирних процедур і формування примирної комісії для врегулювання розбіжностей під час ведення колективних переговорів. Як показує практика, це несе певні ризики.

Варто зупинитися ще на одному моменті. У новому Законі зазнали змін також положення щодо гарантій учасникам колективних переговорів. Так, даним актом передбачено, що такі працівники звільняються від виконання обов'язків за основним місцем роботи із збереженням заробітку лише на час їх участі в засіданнях спільної робочої комісії та визначений сторонами час для підготовки проєкту колективної угоди чи договору, внесення змін і доповнень до них, здійснення контролю за їх виконанням. Заслуговує на підтримку й така новація, як внесення сторонами підготовленого за результатами колективних переговорів проєкту колективного договору на розгляд загальних зборів (конференції) працівників для обговорення й прийняття рішення щодо його підписання.

До наведеного слід додати те, що новим Законом деталізуються процедурні моменти такого затвердження. Встановлено, що загальні збори працівників є правоможними в разі участі в них більше половини працівників роботодавця, а конференція – у разі участі не менше двох третин делегованих осіб. Рішення загальних зборів (конференції) приймаються закритим (таємним) або відкритим голосуванням більшістю голосів учасників. Також актом, що розглядається, закріплені положення стосовно того, що загальні збори (конференція) можуть бути проведені в онлайн форматі за допомогою технічних засобів зв'язку. Не менш важливо й те, що Закон передбачив можливість приєднатися до сторони працівників колективного договору. Згідно з приписами зробити це

можуть профспілки, які мають статус первинних, що представляють інтереси працівників цього роботодавця й легалізовані (зареєстровані) уже після укладення договору.

Заслужують на підтримку й приписи Закону, відповідно до яких роботодавець зобов'язаний сприяти створенню належних умов для діяльності на підприємстві первинних профспілкових організацій і надавати їм приміщення, інші матеріальні і технічні засоби в порядку й на умовах, передбачених колективним договором. Якщо для ведення колективних переговорів профспілками утворено спільний представницький орган, то приміщення, інші матеріальні і технічні засоби надаються лише для їх спільного використання. У разі відсутності на підприємстві колективного договору або неутворення спільного представницького органу профспілок забезпечення первинних профспілкових організацій приміщеннями й іншими матеріальними і технічними засобами здійснюється шляхом їх надання для спільного використання первинними профспілковими організаціями в порядку й на умовах, встановлених укладеними між первинними профспілковими організаціями й роботодавцем окремими письмовими угодами.

Не обійшов увагою законодавець і положень щодо відрахування профспілкам відсотка фонду оплати праці. Так, їх розмір не зазнав жодних змін і становитиме (як і нині) не менш ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці. Проте Закон розширює призначення таких відрахувань – вони використовуватимуться для проведення будь-яких передбачених колективними договорами й угодами заходів. Щоправда, законодавство обмежує призначення цих відрахувань виключно культурно-масовою, фізкультурною й оздоровчою роботою, що, звісно, викликає ряд практичних непорозумінь. Варто додати, що в разі існування на підприємстві декількох первинних профспілкових організацій за Законом кошти відраховуються пропорційно до кількості їх членів із працівників, які перебувають у трудових відносинах із цим роботодавцем, якщо інше не передбачено колективним договором. Вбачається, що такий підхід є виправданим, оскільки нарахування із заробітної плати відбуваються автоматично, на цей процес ніхто не впливає.

Висновки. Підсумовуючи викладене, можемо констатувати, що така форма колективно-договірного регулювання правовідносин, як укладання колективних договорів дає роботодавцеві, трудовому колективу, їх представникам цілком реальну можливість ґрунтовно і плідно вирішувати будь-які питання, пов'язані з управлінням процесу праці, його локальним регламентуванням. Проте результати вивчення даного виду договорів у промисловості України за період 2019–2024 рр. свідчать, що надані чинним законодавством працівникам і роботодавцям права у сфері колективно-договірних правовідносин на практиці використовуються доволі невеликою мірою: підприємства часто обмежуються тим, що просто включають до таких договорів норми законодавства й підзаконних актів, перетворюючи їх на чисто інформаційний документ.

Крім того, вважаємо, що договірне регулювання, засноване на соціальному діалозі, має сприяти збільшенню кількості укладених колективних договорів, тому сучасні реалії потребують розроблення цілої системи заходів, спрямованих на стимулювання сторін до укладення колективних договорів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Лазор І.В. Колективний договір як локальне джерело трудового права: роль і значення у сучасних умовах. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*: зб. наук. пр. Луганськ: Східноукр. нац. ун-т, 2012. № 23. С. 131–138.
2. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text> (дата звернення 28.05.2025).
3. Про колективні угоди та договори: Закон України від 23.02.2023 № 2937-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text> (дата звернення 28.05.2025).
4. Гетьманцева Н.Д. Особливості правового регулювання трудових відносин: монографія. Чернівці: Технодрук, 2015. 592 с.
5. Храбатин О. Колективний договір як акт забезпечення інтересів працівників підприємства, установи, організації. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 11. С. 94–97.
6. Швайковська В.М. Локальне нормативно-правове регулювання праці в умовах ринкової економіки: дис. ... канд. юрид. наук: Харків, 2007. 191 с.
7. Прокопенко В.І. Трудове право: курс лекцій: для студентів юрид. вузів та факультетів. Київ: Вентурі, 1996. 224 с.

8. Лосяця І.О. Колективний договір в умовах переходу до ринкової економіки: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 1997. 18 с.
9. Трудове право України у запитаннях і відповідях: навч.-довід. посібник. Харків: Одісsey, 2008. 664 с.