

СТАРЮК КАТЕРИНА АНАТОЛІЙВНА

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
аспірантка кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

ГАЛУЗЕВІ (МІЖГАЛУЗЕВІ) КОЛЕКТИВНІ УГОДИ ЯК АКТИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ

Важливою складовою системи колективних угод, які відповідно до ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» [1] укладаються на національному, галузевому (міжгалузевому), територіальному рівнях, є галузеві (міжгалузеві) угоди. Зазначені угоди є результатом колективних переговорів з їх укладення як однієї з форм соціального діалогу на галузевому рівні, передбаченої Законом.

Частиною третьою ст. 2 «Сфера укладення колективних договорів, угод» Закону України «Про колективні договори і угоди» [2] передбачено укладення угоди на національному, галузевому, територіальному рівнях на двосторонній або тристоронній основі.

На сьогодні законодавчою основою укладання галузевих угод, як і інших колективних угод, є, насамперед, норми законів України «Про колективні договори і угоди» та «Про соціальний діалог в Україні». У чинному Кодексі законів про працю України [3] взагалі не згадується про колективні угоди, хоча вони разом із колективними договорами є складовою системи актів трудового законодавства. На жаль, цю прогалину не усунуто в зареєстрованих проектах Трудового кодексу України.

Як свідчить практика, в Україні галузеві (міжгалузеві) угоди укладаються здебільшого на двосторонній основі. Наприклад, Галузева угода між Міністерством освіти і науки України і ЦК профспілки працівників освіти і науки України на 2021–2025 рр., Галузева угода між представниками підприємств, установ та організацій водного транспорту України та Українською професійною спілковою працівників річкового транспорту на 2017–2021 рр. та ін. Менш поширеними є галузеві угоди, укладені на тристоронній основі (наприклад, Галузева угода між Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України, Об'єднанням організацій роботодавців «Всеукраїнська конфедерація роботодавців житлово-комунальної галузі України» і Центральним комітетом профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України на 2017–2021 рр.).

Така практика в Україні зумовлена, зокрема, недостатньою структурованістю організацій роботодавців, їх об'єднань на галузевому рівні соціального діалогу.

Галузеві (міжгалузеві) угоди укладаються між сторонами соціального діалогу на галузевому рівні, так як вони визначені у ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Сторони галузевих (міжгалузевих) угод, а саме профспілкова сторона, сторона роботодавців

і сторона органів виконавчої влади мають своїх суб'єктів. Ідеться про «всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності» як суб'єктів профспілкової сторони; «всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності» як суб'єктів сторони роботодавців; центральні органи виконавчої влади як суб'єктів сторони органів виконавчої влади.

При цьому суб'єкти профспілкової сторони і суб'єкти сторони роботодавців повинні відповідати критеріям репрезентативності, встановленим ст.ст. 5 і 6 Закону України «Про соціальний діалог», для участі в колективних переговорах з укладення галузевої (міжгалузевої) угоди, утворення та участі у галузевих (міжгалузеві) тристоронніх або двосторонніх соціально-економічних радах та інших тристоронніх органів соціального діалогу (комітетів, комісій тощо), участі в міжнародних заходах.

Зміст галузевих угод, як і інших колективних угод, визначено ст. 8 Закону України «Про колективні договори і угоди». У частині другій зазначеної статті до змісту галузевої угоди віднесено низку галузевих норм щодо широкого кола умов праці, охорони праці, встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці і зайнятості, житлово-побутового, медичного, культурного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку тощо.

Саме з цих питань сторони колективних переговорів з укладення галузевої угоди повинні досягнути спільних домовленостей та закріпити їх у зазначеній угоді. При цьому це не тільки «галузеві норми», про які зазначається у частині другій ст. 8 Закону України «Про колективні договори і угоди». На нашу думку, формулювання першого речення цієї частини про те, що «угодою на галузевому рівні регулюються галузеві норми...», викликає заперечення. Річ у тім, що сама галузева угода, як і інші колективні угоди, є правовим актом соціального діалогу, тобто вона містить правові норми, що регулюють трудові, соціальні та економічні відносини в певній галузі та є обов'язковими для сторін цієї угоди, а тому вона не може регулювати правові норми.

Частиною третьою ст. 8 Закону України «Про колективні договори і угоди» передбачається, що «галузева (міжгалузева) угода не може погіршувати становище працівників порівняно з генеральною угодою». Як видається, доцільно було б викласти зазначену частину в такій редакції: «Галузева (міжгалузева) угода не може погіршувати становище працівників порівняно з чинним законодавством України та генеральною угодою».

Серед позитивних моментів укладання галузевої (міжгалузевої) угоди є те, що вона надає можливість, по-перше, врахувати специфіку галузі та особливості трудової діяльності в ній, економічні, фінансові умови, можливості та ін., а, по-друге, встановити додаткові пільги та гарантії для працівників порівняно з чинним законодавством України, генеральною угодою.

З метою підвищення ролі та значення галузевих (міжгалузевих) угод Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту трудових прав працівників» від 12 травня 2022 року № 2253-IX [4] було доповнено Закон України «Про колективні договори і угоди» новою статтею 9-1 «Поширення дії галузевої (міжгалузевої) угоди». Основна новація полягає у можливості поширення сфери дії галузевої (міжгалузевої) угоди на «всіх роботодавців незалежно від форми власності, які провадять свою діяльність у відповідній галузі/галузях (виді/видах економічної діяльності), у разі отримання відповідного спільного звернення від суб'єктів сторін цієї угоди». При цьому не обов'язково, щоб роботодавець брав участь у колективних переговорах з укладення галузевої угоди, а відтак був суб'єктом сторони роботодавців цієї угоди.

Таке рішення може бути прийняте центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин, за наявності певних умов, визначених у частині першій ст. 9-1 Закону України «Про колективні договори і угоди». У разі прийняття відповідного рішення положення галузевої угоди стають обов'язковими для роботодавців, на яких поширено дію такої угоди.

Список використаних джерел:

1. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 р. № 2852-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст. 255.
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: Затверджений Законом № 322-VIII від 10.12.71. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту трудових прав працівників: Закон України від 12 травня 2022 року № 2253-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text>

Ключові слова: соціальний діалог, акти соціального діалогу, колективні угоди, галузеві (міжгалузеві) угоди, законодавство України.

Key words: social dialogue, acts of social dialogue, collective agreements, sectoral (intersectoral) agreements, the legislation of Ukraine.