

## КОЛЕКТИВНА УГОДА (ДОГОВІР): ГЕНЕЗА ТА СУЧАСНИЙ СТАН РОЗУМІННЯ

**Вступ.** Стаття присвячена генезі й сучасному розумінню колективної угоди та колективного договору. Значної актуальності це питання набуло з прийняттям Закону України "Про колективні угоди та договори". Якість і вектор правозастосування у цьому сенсі залежатимуть від того, як учасники правовідносин у сфері праці й суди будуть розуміти правову природу колективної угоди та колективного договору.

**Методи.** Стаття ґрунтується на таких загальних і спеціальних методах науково-правового пізнання, як-от історичний, формально-логічний, порівняльно-правовий. Історичний метод застосовано при дослідженні генези колективної угоди та колективного договору, формально-логічний – для виявлення прогалин правової регламентації колективної угоди та колективного договору, порівняльно-правовий – для порівняння підходів до розуміння колективного договору та колективної угоди.

**Результати.** Крізь призму компаративістики розглянуто генезу поняття і правову природу колективної угоди та колективного договору з огляду на доктрину й новий Закон України "Про колективні угоди та договори". Проаналізовано доктринальні й нормативні підходи до розуміння поняття колективної угоди та колективного договору.

**Висновки.** Кристалізуючи наукові підходи в юридичній літературі, у розумінні поняття колективного договору виокремлено два основні підходи: перший відображає моністичну концепцію, тобто концепцію колективного договору як локального нормативного акту, а другий – плюралістичну, тобто концепцію подвійної правової природи колективного договору. Наведена концепція окреслює те, що колективний договір виступає як локальний нормативний акт і, водночас, віддзеркалює зобов'язальну природу колективного договору. Колективну угоду (колективний договір) слід розглядати як неоднорідну правову субстанцію, тобто крізь призму складної багаторівневої колаборації: 1) правової концепції домовленості, 2) правової концепції угоди, що поєднується з 3) концептом локальної нормотворчості (низка умов колективної угоди (договору) виступають джерелом трудового права у вигляді локального нормативного акту). При цьому перші дві концепції окреслюють зобов'язальну функцію, адже відображають колективну угоду (договір) у класичному приватно-правовому значенні, а третя – нормативну функцію колективної угоди (договору). Сформовано авторську дефініцію колективної угоди (договору).

**Ключові слова:** договір, угода, колективний договір, колективна угода, трудові відносини, соціальне партнерство, охорона прав, соціальний діалог.

### Вступ

**Актуальність дослідження.** Значної актуальності розуміння понять колективної угоди та колективного договору набуло з прийняттям нового Закону України "Про колективні угоди та договори". Якість і вектор правозастосування у цьому сенсі залежатимуть від того, як науковці, учасники правовідносин у сфері праці й суди будуть розуміти правову природу колективної угоди та колективного договору. Утруднюється розуміння означених понять складністю розмежування правової природи понять "колективна угода" та "колективний договір" і неоднорідністю останнього. Означені виклики не долаються сотнями схоластичних дописів у соціальних мережах "експертів на всі руки". Такий стан речей дозволяє відійти від чарівності стереотипів, які існують у цьому векторі наукової розвідки та сформувалися до етапу новелізації колективно-договірного регулювання.

Стаття ґрунтується на численних публікаціях автора (підручниках, навчальних посібниках, монографіях, наукових статтях, тезах тощо) і тією чи іншою мірою відображає його власні раніше опубліковані наукові результати, зокрема ті, що були оприлюднені в навчальному посібнику "Договірне право" (Вавженчук, 2011) і підручниках "Договірне право" (Вавженчук, 2022, т. 1), "Охорона та захист трудових прав працівників" (Вавженчук, 2021). З огляду на раніше опубліковане частина цієї праці не містить нових наукових результатів.

**Мета статті** полягає у з'ясуванні домінуючих підходів до розуміння колективної угоди (договору) з огляду на трудо-правову доктрину й окресленні суті неоднорідності поняття колективної угоди (договору).

### Методи

Стаття ґрунтується на таких загальних і спеціальних методах науково-правового пізнання, як-от історичний,

формально-логічний, порівняльно-правовий. Історичний метод застосовано при дослідженні генези колективної угоди та колективного договору, формально-логічний – для виявлення прогалин правової регламентації колективної угоди та колективного договору, порівняльно-правовий – для порівняння підходів до розуміння колективного договору та колективної угоди.

### Результати

Колективно-договірне регулювання становить основу для досягнення ювелірного компромісу між коаліцією працівників і роботодавців, адже їхні інтереси зазвичай антагоністичні. У німецькій юридичній літературі окреслюється, що у вільно організованому суспільстві складну задачу реального та справедливого урівноваження антагоністичних інтересів, погодження зустрічних позицій, що базуються на основних правах, практично можливо розв'язати за допомогою колективного представництва інтересів і засобами колективно-договірного механізму (Dieterich, 2005, p. 111).

Розглядаючи генезу колективного договору, варто звернутися до ретроспективного розрізу трудового права деяких держав, де відбулося становлення колективного договору.

У низці країн (Великобританія, Німеччина, Франція та ін.) колективні договори формують основу колективно-договірного регулювання праці. У той самий час регламентація колективного договору здійснюється у держав по-різному з урахуванням історичних, доктринальних передумов і рівня втручання законодавця (держави) у регулювання відносин, що регулюються трудовим правом. Виділяють три типи втручання держави в колективно-договірне регулювання. Перший називається "одержавлення" і окреслює патерналістичне втручання держави в колективно-трудова сферу (Kerr, &

Staudohan, 1994, p. 223). Прикладом є Франція, де ступінь юніонізації становить 9,1%, а ступінь охоплення колективними договорами – 90% (International Labour Office, 1997, p. 108). Другий тип називається "ліберальний плюралізм", який виявляється в суттєвій підтримці державою суб'єктів колективно-договірного регулювання (Kerr, & Staudohan, 1994, p. 223). Прикладом слугує Німеччина зі ступенем юніонізації 28,9 % і ступенем охоплення колективними договорами 90 % (International Labour Office, 1997, p. 108). Третій тип називається "корпоративізм", що виявляється у невтручанні держави в колективно-договірне регулювання. Прикладом є Великобританія (Kerr, & Staudohan, 1994, p. 223).

У Великобританії у більшості випадків норми трудового законодавства не містять прямого регулювання трудових відносин у сенсі трудо-правових гарантій, а регламентують порядки й механізми, які сторони управлені застосувати для досягнення відповідних трудо-правових гарантій. Такий підхід має як переваги, так і недоліки. Із цього приводу підкреслювалося, що існує багато пробілів, які використовують роботодавці за певних умов, щоб на законних підставах стримувати активність профспілок та уникати негативних наслідків своїх дій, які б застосовувалися до них, якби існували такі законодавчі гарантії (Taylor, & Emir, 2006, p. 506).

Завдяки такій побудові трудового законодавства, колективні договори й локальні акти виступають ядром джерел трудового права Великобританії. Термін "колективний договір" у британському трудовому праві розглядається з інших позицій, ніж в українському трудовому праві. Справа в тому, що цей термін охоплює, у нашому розумінні, як, власне, колективні договори, так і колективні угоди. У британському трудовому праві відсутній поділ на колективні договори та колективні угоди.

У XIX ст. в Німеччині активно впроваджувався тарифний договір як правова модель регулювання трудових відносин. У 1873 р. був укладений перший тарифний договір книгодрукарів, а до 1903 р. тарифних договорів уже було укладено більше 3000 (International Labour Office, 1997, p. 223; Hromadka, & Maschmann, 2005, p. 17). В. Хромадка та Ф. Машманн дійшли висновку, що в трудовому праві, окрім регулювання відносин між працівником і роботодавцем, виділяється право організацій працівників і роботодавців, що окреслюють відносини між ними трудовим договором (колективне трудове право) (Hromadka, & Maschmann, 2005, p. 17). У межах цього блоку вони виділяють: 1) тарифне право (право коаліцій, тарифних договорів, право регулювання спорів, страйкової боротьби); 2) право участі працівників в управлінні (Hromadka, & Maschmann, 2007, p. 1–2). Як наслідок регламентація двох договірних типів – колективних договорів і виробничих угод – у німецькій юридичній літературі розглядається в межах права тарифних договорів, що є частиною тарифного права, яке входить до колективного трудового права (Hromadka, & Maschmann, 2007, p. 1–2; Zöllner, Loritz, & Hergenroder, 2008, p. 25). Особливістю такого регулювання є також те, що тарифні договори виступають джерелом трудового права, адже породжують норми трудового права, однак вони мають не колективну, а індивідуальну направленість, і розглядаються в межах індивідуального трудового права (Zöllner, Loritz, & Hergenroder, 2008, p. 65). Отже, тарифні договори наділяються приватно-правовою, а не публічно-правовою природою, і розглядаються в межах приватно-договірного регулювання. Як наслідок, умови тарифного договору наділені імперативним характером

і розглядаються як норми, що мають пріоритетну й обов'язкову дію для сторін трудового договору й окреслені приватно-правовою регламентацією. Суди у справах про тарифні договори обмежені, адже управлені розглядати спори лише щодо застосування норм права (порушення форми тарифного договору, визнання умов тарифного договору недійсними тощо). Ураховуючи, що тарифний договір підпадає під дію приватно-правової регламентації, суди позбавлені права зобов'язати осіб укласти такого роду договір унаслідок дії принципу свободи договору, що передбачає вільне волевиявлення сторін на укладення договору. Однак органи державної влади управлені, за певних умов, визнати тарифний договір загальнообов'язковим. Такі дії розглядаються як вчинення дій у публічному інтересі.

Як відомо, у Франції укладення колективних договорів не було популярним через відсутність нормативної регламентації колективного договору доволі тривалий період часу. Розповсюдження вони набули лише в 50 рр. XX ст., коли було законодавчо запроваджено відміну вимог про попереднє державне санкціонування проведення колективних переговорів. Укладення колективних договорів з юридичними особами пов'язується з 1968 р. (саме тоді на нормативно-правовому рівні було передбачено можливість укладення колективного договору через інститут представництва з юридичними особами).

Українське колективно-договірне регулювання також має свою генеу. За історичними свідченнями, перший колективний договір було укладено на Харківському паровозобудівному заводі 1 лютого 1905 р. (Чанишева, 2001, с. 157). Значно пізніше було сформовано нормативне визначення колективного договору. Лише на рівні Кодексу законів про працю УРСР 1922 р. законодавець зафіксував дефініцію колективного договору, за якою він розумівся як угода, що укладалася професійною спілкою як представником робітників і службовців, з одного боку, і наймачем, – з іншого, якою встановлювались умови праці й найму для окремих підприємств, установ і господарств або їхніх груп і визначався зміст майбутніх особистих (трудових) договорів найму. У радянський період колективний договір утілював командно-адміністративну ідеологію та позбавляв сторони можливості на підставі вільного волевиявлення визначати зміст і структуру колективного договору. Лише у 1987 р., з прийняттям Загального положення про порядок укладення колективних договорів, затвердженим Держкомпраці СРСР і Президією ВЦРПС, сторонам надавалося більше прав щодо визначення змісту та структури колективного договору. У 1993 р. був прийнятий Закон України "Про колективні договори і угоди", який визначав поняття, вимоги до змісту, структури, динаміку колективних угод (договорів), розбіжності, відповідальність сторін колективного договору (угоди).

В Україні до основного законодавства про колективно-договірне регулювання трудових відносин належать: Конституція України, КЗП України, закони України, як-от: "Про колективні угоди та договори"; "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 Кабінет Міністрів України"; "Про центральні органи виконавчої влади"; "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)". Також має значення Конвенція МОП № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 р., Рекомендації щодо сприяння колективним переговорам № 163 1981 р., Рекомендації

МОП щодо колективних договорів 1951 р. (Вавженчук, 2023, с. 102–103).

Якщо звернутися до змісту Конвенції № 98, то в ній неможливо знайти визначення колективної угоди (договору). Відповідно до п. 2. розд. 2 Рекомендацій МОП щодо колективних договорів № 91 під колективним договором розуміють усяку письмову угоду щодо умов праці та найму, яка укладається, з одного боку, між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців і, з іншого боку, – однією чи кількома представницькими організаціями працівників або, за відсутності таких організацій, – представниками самих працівників, належним чином обраними й уповноваженими згідно із законодавством країни. Аналіз означеної норми свідчить, що в наведеному визначенні відображена науково-правова концепція договору-угоди, яка займає окреме місце в системі юридичних фактів. Також акцентовано увагу на предметі такого колективного договору, шляхом вказівки на те, що він стосується саме умов праці.

Національний законодавець окремо оперує термінами "колективний договір" і "колективна угода" на рівні КЗпП України (ст. 97, 98, 108, 159, 249, 250) і Закону України "Про колективні угоди та договори". Окреслене свідчить про те, що законодавець не ототожнює терміни "колективний договір" і "колективна угода". Більше того, про розмежування законодавцем аналізованих юридичних термінів свідчать нормативні дефініції цих термінів у ст. 2, нормі ст. 4 "Види колективних угоди та договорів", розд. 3 "Колективні угоди" та 4 "Колективні договори" Закону України "Про колективні угоди та договори".

Відповідно до ч. 1 ст. 2 Закону України "Про колективні угоди та договори", 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. Також у ч. 1 ст. 2 Закону України "Про колективні угоди та договори" зафіксована дефініція колективного договору, за якою він є письмовим нормативним документом, що укладається відповідно до цього Закону з метою регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин між роботодавцем і працівниками, їхніми представниками.

При аналізі ч. 1 ст. 2 Закону України "Про колективні угоди та договори" зрозуміло, що нормативне визначення колективного договору відрізняється від нормативного визначення колективних угод лише вказівкою на сторони такої угоди. При цьому відсутній акцент на їх предметі. З іншого боку, суб'єктний склад сторін не є визначальним з погляду розмежування саме правової природи колективної угоди та колективного договору.

З нормативної дефініції колективної угоди і колективного договору випливає, що вони виступають джерелом трудового права, адже породжують норми трудово-правового характеру. На це вказує у нормативних дефініціях ознака нормативності, що втілена у словосполучення "нормативний документ". Також варто звернути увагу на той факт, що наведене визначення колективної угоди не відображає суть та основні ознаки такої угоди з погляду її правової природи, а визначення колективного договору не відображає суть та основні ознаки, які б указували на правову природу колективного договору, що утруднює розмежування розглядуваних правових категорій із погляду саме їхньої правової природи та предмета.

У національній доктрині трудового права не сформовано єдиного бачення колективної угоди та чіткого розмежування з колективним договором за правовою природою та предметом. В. І. Прокопенко пропонував колективну угоду розглядати як строкову, яка укладається між власниками й органами, що уповноважені представляти трудящих на державному, галузевому та регіональному рівнях, про встановлення нормативних положень у сфері праці та соціально-побутових питань, які є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, з метою врегулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів держави, трудящих і власників, а також уповноважених ними органів (Прокопенко, 1998, с. 146). Як випливає з визначення, на перше місце автор ставить ознаку угоди, а не локального нормативного акту. Натомість, на думку Г. І. Чанишевої, колективна угода є правовим актом, що укладається між соціальними партнерами й містить їхні зобов'язання щодо встановлення умов праці, зайнятості та соціальні гарантії для працівників держави, галузі, регіону (Чанишева, 2001, с. 175). Отже, Г. І. Чанишева на перше місце висуває ознаку локального нормативного акту. У будь-якому випадку позитивним є те, що подвійна правова природа колективної угоди (тобто те, що колективна угода відображає зобов'язання та одночасно є локальним нормативним актом) авторами не заперечується.

У наукових колах немає єдності й у розумінні поняття колективного договору. Аналіз юридичної літератури дає змогу виділити два основних підходи до розуміння колективного договору. Перший відображає моністичну концепцію, тобто концепцію колективного договору як локального нормативного акту. Його прибічники приділяють увагу нормативності колективного договору й не визнають зобов'язальності його природи. До прибічників такого підходу можна віднести Г. І. Чанишеву та Н. Б. Болотіну (Чанишева, & Болотіна, 1999, с. 436), Л. П. Грузінову, В. Г. Короткіна (Грузінова, & Короткін, 2003, с. 109) та ін. Так, Г. І. Чанишева та Н. Б. Болотіна дійшли висновку, що колективний договір – це локальний нормативно-правовий акт, який регулює трудові, соціально-економічні відносини між власником і працівниками певного підприємства (Чанишева, & Болотіна, 1999, с. 436). Л. П. Грузінова та В. Г. Короткін загалом підтримують позицію попередніх науковців, адже розглядають колективний договір як правовий акт, що регулює соціально-партнерські відносини між соціальними партнерами в організації (Грузінова, & Короткін, 2003, с. 109). Наведені визначення фокусуються лише на нормативній природі колективного договору як локального нормативного акту й не віддзеркалюють його зобов'язальності природи.

Другий підхід відображає плюралістичну концепцію, тобто концепцію подвійної правової природи колективного договору. Наведена концепція окреслює те, що колективний договір виступає як локальний нормативний акт і віддзеркалює зобов'язальну природу колективного договору. До прибічників такої концепції можна віднести П. Девіса та М. Фрідленда (Davies, & Freedland, 1983, p. 242), П. Д. Пилипенка (Пилипенко (Ред.), 1996, с. 37), Н. Д. Гетьманцеву (Гетьманцева, 2016, с. 102) та ін. П. Д. Пилипенко сформулював таке визначення колективного договору: "колективний договір – це локально-правовий акт, що є письмовою угодою між власником або уповноваженим ним органом і трудовим колективом, за допомогою якого забезпечується регулювання виробничих, трудових і соціально-

економічних відносин на підприємстві та узгодження інтересів працівників і власника" (Пилипенко (Ред.), 1996, с. 37). Отже, у визначенні чітко акцентується увага на тому, що колективний договір одночасно є локально-правовим актом та угодою. Н. Д. Гетьманцева із цього приводу зазначила, що "законодавчі уявлення про місце нормативної і зобов'язальної частин у колективному договорі необхідно визнати як аргумент на користь наявності нормативних положень у змісті колективного договору, оскільки визнавати регулятивне значення колективного договору і не визнавати його джерелом права було б, принаймні, дивним" (Гетьманцева, 2016, с. 102).

Дійсно, слід визнати, що колективна угода, як і колективний договір, доволі неоднорідні за своєю правовою природою і мають багатовекторну функціональну направленість. Варто звернути увагу на думки П. Девіса та М. Фрідленда, які зазначили, що колективні договори відображають дві функції: 1) процедурну, або контрактну; 2) нормативну (Davies, & Freedland, 1983, р. 242). Процедурна (контрактна) функція передбачає те, що колективні договори безпосередньо регулюють відносини між роботодавцем (об'єднанням роботодавців) і профспілкою. Їх предмет стосується механізмів здійснення колективних переговорів, установлення порядку вирішення спорів між профспілкою та роботодавцем тощо. Нормативна функція передбачає, що колективний договір визначає умови індивідуальних трудових договорів. Ураховуючи наведені аргументи та принцип *ad favorem*<sup>1</sup>, означений погляд має раціональне зерно для формування думки про те, чи взагалі можливо, з погляду правової природи, розмежувати поняття "колективна угода" та "колективний договір".

Ускладнюється це й тим, що у юридичній літературі точиться дискусія щодо термінологічного апарату, що позначає нормативну функцію колективного договору. Така функція науковцями називається по-різному – нормотворчою, локально-нормотворчою, локально-нормативною, регулятивною тощо. На думку Г. І. Чанишевої, "видається доцільним виділяти не нормотворчу, а регулятивну функцію, виходячи з того, що колективні договори і угоди, відповідно до ст. 1 Закону України "Про колективні договори і угоди", укладаються з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників або уповноважених ними органів. Саме на регулятивній функції зроблений акцент у зазначеній статті, що повністю відповідає актам МОП і підкреслює нормативний характер колективного договору. Термін "нормотворча" більше застосовується до діяльності конкретних суб'єктів" (Чанишева, 2001, с. 162).

Слід визнати, що колективну угоду (як і колективний договір) слід розглядати як неоднорідну правову субстанцію, тобто крізь призму складної багаторівневої колаборації: 1) правової концепції домовленості, 2) правової концепції угоди, що поєднується з 3) концептом локальної нормотворчості (низка умов колективної угоди (договору) виступають джерелом трудового права у вигляді локального нормативного акту). При цьому перші дві концепції окреслюють зобов'язальну функцію, адже відображають колективну угоду (договір) у класичному приватно-правовому значенні, а третя відображає нормативну функцію

колективної угоди (договору). Саме така складна й неоднорідна правова природа колективної угоди (договору) стирає між ними грані у правовій природі, не втрачаючи необхідної гнучкості в регулюванні відносин у трудовому праві.

З огляду на вчення про юридичні факти, вчення про договір і вищенаведене, слід визнати, що правова природа колективної угоди та колективного договору збігається, різниця між ними формується лише на рівні родових і видових ознак. Варто сформулювати єдину дефініцію поняття "колективна угода (договір)", яка б максимально відображала правову сутність цієї категорії. Отже, колективна угода (договір) – це трудо-правова угода локально-нормативного характеру між соціальними партнерами з приводу умов праці, зайнятості, соціально-економічних умов, які пов'язані із застосуванням праці.

#### Дискусія і висновки

Під час дослідження автор дійшов таких висновків. По-перше, кристалізуючи наукові погляди в юридичній літературі, у розумінні поняття колективного договору виокремлено два основних наукових підходи: 1) моністичну концепцію, тобто концепцію колективного договору як локального нормативного акту; 2) плюралістичну концепцію, тобто концепцію подвійної правової природи колективного договору. Наведена концепція окреслює те, що колективний договір виступає як локальний нормативний акт і віддзеркалює зобов'язальну природу колективного договору. По-друге, колективну угоду (колективний договір) слід розглядати як неоднорідну правову субстанцію, тобто крізь призму складної багаторівневої колаборації: 1) правової концепції домовленості, 2) правової концепції угоди, що поєднується з 3) концептом локальної нормотворчості (саме тому низка умов колективної угоди (договору) виступає джерелом трудового права у вигляді локального нормативного акту). При цьому перші дві концепції окреслюють зобов'язальну функцію, адже відображають колективну угоду (договір) у класичному приватно-правовому значенні, а третя відображає нормативну функцію колективної угоди (договору). По-третє, правова природа колективної угоди та колективного договору збігається, різниця між ними формується лише на рівні родових і видових ознак. По-четверте, сформовано авторську дефініцію колективної угоди (договору): колективна угода (договір) – це трудо-правова угода локально-нормативного характеру між соціальними партнерами з приводу умов праці, зайнятості, соціально-економічних умов, які пов'язані із застосуванням праці.

#### Список використаних джерел

- Вавженчук, С. (2011). *Договірне право*. КНЕУ.  
 Вавженчук, С. (2021) *Охорона та захист трудових прав працівників*. Право.  
 Вавженчук, С. (2022). *Договірне право*. Т. 1. Право.  
 Гетьманцева, Н. Д. (2016, жовтень 21). Колективний договір як інструмент соціального управління [Презентація на конференції]. Соціально-економічні та правові підстави вдосконалення трудового законодавства на сучасному етапі. Хмельницький.  
 Грузінова, Л. П., & Короткін, В. Г. (2003). *Трудове право України*. Ч. 1. МАУП.  
 Пилипенко, П. Д. (Ред.). (1996). *Трудове право України*. Вільна Україна.  
 Прокопенко, В. І. (1998). *Трудове право України*. Фірма "Консум".

<sup>1</sup> *ad favorem* (лат. "на користь") – погіршення в індивідуальному порядку колективно встановлених умов праці є недопустимим. Наведений принцип відображений не лише в національному трудовому законодавстві (у ч. 2 ст. 8 Закону України "Про колективні угоди та договори" забороняється включати до трудових договорів умови, що погіршують становище працівників порівняно з колективними угодами та договорами), але й у Рекомендаціях МОП № 91 про колективні переговори від 1951 р. перелізлю

Чанишева, Г. І. (2001). *Коллективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання* [Рукопис докторської дисертації]. Одеська національна юридична академія.

Чанишева, Г. І., & Болотина, Н. Б. (1999). *Трудове право України*. Одисей.

Davies, P., & Freedland, M. (1983). *Kahn-Freund's Labour and the Law*. Stevens and Sons.

Dieterich, T. (2005). *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*. C.H. Beck.

Hromadka, W., & Maschmann, F. (2005). *Arbeitsrecht. Bd. 1. Individualarbeitsrecht*. Springer Berlin.

Hromadka, W., & Maschmann, F. (2007). *Arbeitsrecht. Bd. 2. Kollektivarbeitsrecht. Arbeitsstreitigkeiten*. Springer Berlin.

International Labour Office. (1997). *World labour report 1997–1998: Industrial relations, democracy and social stability*.

Kerr, C., & Staudohan, P. D. (1994). *Labour Economics and Industrial Relations: Markets and Institutions*. Harvard University Press.

Taylor, S., & Emir, A. (2006). *Employment Law. An Introduction*. Oxford University Press.

Zöllner, W., Loritz, K.-G., & Hergenroder, C. W. (2008). *Arbeitsrecht*. Beck.

#### References

Vavzhenchuk, S. (2011). *Contract Law*. KNEU [in Ukrainian].

Chanyшева, G. I. (2001). *Collective relations in the field of labor: theoretical and practical problems of legal regulation* [Doctoral dissertation manuscript]. Odesa National Law Academy [in Ukrainian].

Chanyшева, G. I., & Bolotina, N. B. (1999). *Labor law of Ukraine*. Odysseus [in Ukrainian].

Davies, P., & Freedland, M. (1983). *Kahn-Freund's Labour and the Law*. Stevens and Sons.

Dieterich, T. (2005). *Erfurt Commentary on Labour Law*. C.H. Beck [in German].

Gruzina, L. P., & Korotkin, V. G. (2003). *Labor law of Ukraine. Part 1*. MAUP.

Hetmantseva, N. D. (2016, October 21). Collective agreement as a tool of social management. [Presentation at the conference]. Socio-economic and legal grounds for improving labor legislation at the current stage. Khmelnytskyi [in Ukrainian].

Hromadka, W., & Maschmann, F. (2005). *Labour Law. Vol. 1. Individual Labour Law*. Springer Berlin [in German].

Hromadka, W., & Maschmann, F. (2007). *Labour Law. Vol. 2. Collective Labour Law. Labour disputes*. Springer Berlin [in German].

International Labour Office. (1997). *World labour report 1997–1998: Industrial relations, democracy and social stability*.

Kerr, C., & Staudohan, P. D. (1994). *Labour Economics and Industrial Relations: Markets and Institutions*. Harvard University Press.

Prokopenko, V. I. (1998). *Labor law of Ukraine*. "Consum" company [in Ukrainian].

Pylypenko, P. D. (Ed.). (1996). *Labor law of Ukraine*. Free Ukraine [in Ukrainian].

Taylor, S., & Emir, A. (2006). *Employment Law. An Introduction*. Oxford University Press.

Vavzhenchuk, S. (2021). *Protection and defense of labor rights of employees*. Law [in Ukrainian].

Vavzhenchuk, S. (2022). *Contract Law. Vol. 1. Law* [in Ukrainian].

Zöllner, W., Loritz, K.-G., & Hergenroder, C.W. (2008). *Labour Law*. Beck [in German].

Отримано редакцією журналу / Received: 09.12.24

Прорецензовано / Revised: 10.01.25

Схвалено до друку / Accepted: 29.04.25

Serhii VAVZHENCHUK, DSc (Law), Prof.

ORCID ID: 0000-0002-6968-6720

e-mail: aadvokat@gmail.com

Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

## COLLECTIVE AGREEMENT (CONTRACT): GENESIS AND CURRENT STATE OF UNDERSTANDING

**Background.** *The article is devoted to the genesis and modern understanding of the collective agreement and the collective contract. This issue gained considerable relevance due to the adoption of the Law of Ukraine "On Collective Agreements and Contracts". The quality and vector of practice in this regard will depend on how participants of legal relations in the field of labour and courts understand the legal nature of the collective agreement and collective contract.*

**Methods.** *The article is based on the following general and special scientific and legal cognition methods: historical, formal logic methods, and legal comparative methods. The historical method was used to study the genesis of the collective agreement and the collective contract. The formal logic methods were manifested in clarifying gaps in the legal regulation of the collective agreement and the collective contract. With the help of the legal comparative method, it was possible to compare the approaches to understanding the collective agreement and the collective contract.*

**Results.** *The genesis of the concept and the legal nature of a collective agreement and a collective contract are considered through the prism of comparative research taking into account the doctrine and the new Law of Ukraine "On Collective Agreements and Contracts". Doctrinal and normative approaches to understanding the concept of collective agreement and collective contract are analyzed.*

**Conclusions.** *By outlining scientific approaches in legal literature, two main approaches are distinguished in understanding the concept of a collective agreement: 1) The first approach reflects a monistic concept: the concept of a collective agreement as a local normative act; 2) the pluralistic concept: the concept of the dual legal nature of the collective agreement. The given concept outlines the idea that the collective agreement acts as both a local normative act and reflects the obligatory nature of the collective agreement. The collective agreement (collective contract) should be considered as a heterogeneous legal substance, that is, through the prism of complex multi-level collaboration: (1) of the legal concept of an agreement (consensus), (2) the legal concept of an agreement combined with 3) the concept of local rule-making (several conditions of a collective agreement (contract) act as a source of labour law in the form of a local normative act). At the same time, the first two concepts outline the obligatory function, because they reflect the collective agreement (contract) in the classical private law sense, and the third one reflects the normative function of the collective agreement (contract). The author's definition of a collective agreement (contract) has been created.*

**Keywords:** *contract, agreement, collective contract, collective agreement, labour relations, social partnership, protection of rights, social dialogue.*

Автор заявляє про відсутність конфлікту інтересів. Спонсори не брали участі в розробленні дослідження; у зборі, аналізі чи інтерпретації даних; у написанні рукопису; в рішенні про публікацію результатів.

The author declares no conflicts of interest. The funders had no role in the design of the study; in the collection, analyses or interpretation of data; in the writing of the manuscript; in the decision to publish the results.