

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2026.01.2.8>

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ЯК ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ У РЕГУЛЮВАННІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ЛОКАЛЬНОМУ РІВНІ

Гордеюк А.О.,

кандидат юридичних наук, доцент,
професор «ХАІ», доцент кафедри права
Національного аерокосмічного університету
«Харківський авіаційний інститут»,
ORCID: 0000-0001-7423-3673
e-mail: a.hordeiuk@khai.edu

Гордеюк А.О. Колективний договір як правове забезпечення у регулюванні трудових відносин на локальному рівні.

У даній статті досліджується питання значущості колективного договору у регулюванні трудових відносин в системі соціального діалогу. Зазначено, що ефективність колективного договору залежить від його здатності за рахунок свого змісту посилювати соціальний захист працівників, встановлювати справедливі умови праці та стимулювати її продуктивність. Вказано на проблеми колективно-договірної регулювання праці на локальному рівні (тобто на окремому підприємстві, установі, організації), які полягають, як правило, у формальному підході до визначення нормативних положень колективного договору, що тягне за собою виникнення конфлікту інтересів між працівниками та роботодавцями, відсутність ефективного механізму контролю за дотриманням прав працівників.

З оглядом на наукову думку правознавців охарактеризовано правову природу колективного договору як подвійну, тобто з одного боку як виду договору у трудовому праві, а з іншого – правового акту, який укладається в договірному порядку і є складовою системи джерел трудового права. Після аналізу норм чинного нині Закону України «Про колективні договори та угоди» та нового Закону України «Про колективні угоди та колективні договори», що набере чинність, як спливатиме шість місяців після скасування воєнного стану у державі, з урахуванням визначеного змісту та прописаного в новому Законі поняття колективного договору, було визначено його ключове значення, яке полягає у неформальному підході до регламентації трудових відносин на локальному рівні з метою поліпшення правового становища працівників у порівнянні з нормами чинного трудового законодавства та забезпеченні захисту їх трудових прав в умовах складних сучасних реалій. Зокрема, було акцентовано увагу на зростання ролі колективних договорів в умовах цифровізації суспільства та використання технологій штучного інтелекту. І у зв'язку з цим обґрунтовано необхідність передбачення у змісті колективних жорсткого контролю щодо меж використання ШІ, щоб запобігти масштабному безробіттю та знеціненню людської праці.

Виділено, як окремих аспект у дослідженні значення колективного договору, його вплив на індивідуальні трудові відносини. Зроблено висновок про залежність умов трудового договору, який є регулятором трудових відносин між працівником та роботодавцем, від змісту колективного договору, адже неформальність його положень тягне за собою більш сприятливі умови індивідуально-договірних відносин. Такий підхід здатний посприяти заохочуванню працівників до більш результативної праці та позитивно впливатиме на економічні показники підприємства, установи, організації, забезпечуватиме їх прибутковість і конкурентоспроможність на ринку. Таким чином, колективний з неформальним змістом може позиціонуватися як вдосконалена локальна модель чинного трудового законодавства для окремого працівника як суб'єкта індивідуальних трудових відносин.

Ключові слова: соціальний діалог, колективний договір, працівник, роботодавець, колективно-договірні відносини, індивідуальні трудові відносини, трудовий договір, цифровізація, штучний інтелект.

Hordeiuk A.O. Collective agreement as a legal framework for regulating labor relations at the local level.

This article examines the importance of collective agreement in regulating labor relations in the system of social dialogue. It has been noted that the effectiveness of a collective agreement depends on its ability, through its content to strengthen the social protection of workers, establish fair working conditions and stimulate their productivity. The problems of collective bargaining regulation of labor at the local level (that is, at a separate enterprise, institution, organization) are indicated, which consist as a rule, in a formal approach to the definition of collective agreement, regulatory provisions, which

entails the emergence of, a conflict of interest between employees and employers, lack of an effective mechanism to control the protection of workers' rights.

Taking into account the scientific opinion of legal scholars, the legal nature of a collective agreement is characterized as dual. This is on the one hand, it is a type of contract in labor law, and on the other it is a legal act concluded through a contract and is a component of the system of sources of labor law. After analyzing the provisions of the current Law of Ukraine "On the Collective Agreements and Contracts" and the new Law of Ukraine "On contracts and Collective Agreements", which will come into force six months after the lifting of martial law in the state taking into account the content of the collective agreement and what is prescribed on the new law, its key significance was determined, which consists in a non-formal approach to the regulation of labor and legal relations at the local level with the aim of improving the legal status of workers in comparison with the norms of current labor legislation and ensuring the protection of their labor rights in the context of complex modern realities. In particular, attention was focused on the increasing role of collective agreements in the context of the digitalization of society and the use of artificial intelligence technologies. And in the regard, the need to provide for strict control standards regarding the boundaries of AI use in the content of collective agreements is justified. In this regard, the need to include strict control standards regarding the limits of AI use in collective agreements is justified in order to prevent large-scale unemployment and the devaluation of human labor.

It is highlighted as an important aspect in the study of the meaning of collective agreement and its impact on individual labor relations. A conclusion is made about the dependence of terms of the employment contract, which is the regulator of labor relations between the employers, on the content of the collective agreement, since the informality of its provisions presupposes more favorable conditions for individual contractual relations. This approach should motivate employees to work more effectively and have a positive impact on the economic performance of the enterprise, institution or organization, ensuring their profitability and competitiveness in the market. Thus a collective agreement with informal content can be positioned as an improved local model of current labor legislation for an individual employee as a subject of individual labor relations.

Key words: social dialogue, collective agreement, employee, employer, collective bargaining agreements, individual labor relations, employment contract, digitalization, artificial intelligence.

Постановка проблеми. Захист трудових прав працівників у демократичному суспільстві забезпечується розвиненістю їх колективно-договірного регулювання. В умовах цифровізації суспільства та держави, розвитку та застосування новітніх технологій виникає нагальна проблема захисту трудових прав, коли узаконеною є праця фрілансерів та активно використовуються штучний інтелект (далі – ШІ), який здатний замінити працю людини. Саме колективний договір, що є фундаментальним документом для регулювання трудових відносин на локальному рівні, може суттєво вплинути на ефективну реалізацію трудових прав працівників та сприяти дотриманню балансу у використанні нових механізмів у здійсненні трудової функції. Потенціал колективного договору, як дієвого інструменту захисту прав працівників у реаліях інформатизованого суспільства та віртуалізації правовідносин, викликає науковий інтерес, тому обрана для дослідження тематика є актуальною і потребує, на нашу думку, додаткової аналітики.

Мета дослідження. Мета дослідження полягає у визначенні значення колективного договору, як ключового інструмента, що конкретизує трудове законодавство на локальному рівні та встановлює розширені права та гарантії для працівників (понад мінімум, визначений державними стандартами) у технологічних сучасних реаліях та виділенні зв'язку між колективно-договірним та індивідуально-договірним регулюванням праці.

Стан опрацювання проблематики. В сучасній юридичній літературі з трудового права проблемі колективно-договірного регулювання праці приділяли увагу у своїх дослідженнях чимало науковців. Серед них Г.С. Гончарова, Н.Д. Гетьманцева, В.В. Жернаков, З.Я. Козак, П.Д. Пилипенко, О.І. Процевський, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та інші. Проте сучасні умови потребують змін змісту колективного договору, що зумовлює необхідність нових наукових пропозицій.

Виклад основного матеріалу. Ефективність колективного договору на локальному рівні залежить від його здатності посилювати соціальний захист працівників, встановлювати справедливі умови праці та стимулювати її продуктивність. Але проблеми колективно-договірного регулювання праці на локальному рівні дуже часто пов'язані з формалізмом його положень, конфліктом інтересів між працівниками та роботодавцями, відсутністю ефективного механізму контролю за дотриманням прав працівників, що спотворює, на жаль, його сутність як інструменту соціального діалогу.

У даному контексті питанню соціального діалогу обов'язково слід приділити увагу, оскільки відповідно до ст. 1 Закону України (далі – ЗУ) «Про соціальний діалог» від 23.12.2010 р., «соціальний діалог – це процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей

та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання, трудових, соціальних, економічних відносин». Згідно зі ст. 4 зазначеного закону, соціальний діалог здійснюється: «на національному, галузевому, територіальному рівнях та тристоронній та двосторонній основі; на локальному рівні (на підприємстві, в установі, організації, а також фізичною особою, яка використовує найману працю) на двосторонній основі». Однією із форм соціального діалогу є проведення колективних переговорів з укладання колективних договорів і угод. Сторонами у колективних переговорах, а також відповідно сторонами колективного договору на локальному рівні є сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а вразі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець, та/або уповноважені представники роботодавця» [1]. Важливим є визначення законодавцем критерію репрезентативності стосовно якості представництва в соціальному діалозі, тобто як показника, який визначає, наскільки повно й об'єктивно профспілкова організація чи організація роботодавців представляє інтереси працівників/роботодавців на певному рівні щодо забезпечення легітимності їхніх рішень та участь у переговорах з державою та іншими сторонами діалогу (статті 5-7 ЗУ «Про соціальний діалог»).

Відповідно до чинного на сьогодні ЗУ «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р. також визначаються мета укладання колективних договорів та угод, сфера їх укладання та сторони (ст. 1-3), однак поняття колективного договору відсутнє. У новому ЗУ «Про колективні угоди та договори», який був прийнятий 23.02.2023 р. та має набрати чинності через 6 місяців після відміни чи скасування воєнного стану у державі, у ст. 2 колективний договір визначається: «як письмовий нормативний документ, що укладається відповідно до Закону з метою регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин між роботодавцем і працівниками, їх представниками. В ч. 2 ст. 4 нового Закону прописано: «колективний договір укладається на локальному рівні (на підприємстві, в установі, організації, з фізичною особою, яка використовує найману працю» [2; 3].

В змісті колективного договору відповідно до чинного Закону «Про колективні договори і угоди» від 1993 р., що визначається сторонами в межах їх компетентності встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, передбачається, зокрема: зміни в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування і оплата 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; 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. Також встановлюється, що 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 (ст. 7 ЗУ «Про колективні договори і угоди»).

У ст. 21 ЗУ «Про колективні угоди та колективні договори» від 2023 р. також визначається зміст колективних договорів, де передбачається врегулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин на локальному рівні. Однак слід звернути увагу на те, що у ч. 1 ст. 21 даного Закону насамперед прописано, що «колективним договором встановлюються умови праці та зайнятості, права та гарантії, зобов'язання і домовленості його сторін із питань, визначених сторонами, зокрема тих, що не врегульовані законодавством про працю». Тобто цим положенням колдоговору роботодавець чітко вказує, на наш погляд, що його пріоритетним призначенням є усунення прогалин у чинному трудовому законодавстві шляхом колективно-договірного регулювання відповідних відносин на локальному рівні. За ч. 2 ст. 21 в Законі визначено, що «колективний договір може передбачати 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 укладання договору недержавного пенсійного забезпечення».

І у чинному Законі «Про колективні договори і угоди», і в новому законі «Про колективні угоди та колективні договори» прописано про можливість визначення в колдоговорах додаткових гарантій та пільг у порівнянні з чинним трудовим законодавством. І в цьому також полягає важливе значення колективного договору як локального нормативного акту. Наприклад, в чинному Законі йдеться про оздоров-

лення дітей та організацію новорічних подарунків для них, а у новому Законі про додаткові гарантії для пенсіонерів. Однак, на наш погляд цього недостатньо. Зокрема, з урахуванням розвитку технологій ШІ, потребує регламентації їх використання у сфері трудових відносин. Переваги використання ШІ полягають в тому, що його технології сприяють автоматизації рутинних завдань, підвищенню якості продукції та швидкості виробництва. Водночас є невизначеними межі його застосування у трудових відносинах, що може потягнути за собою проблеми скорочення робочих місць. За статистичними даними через впровадження технологій ШІ мільярди працівників можуть втратити роботу унаслідок автоматизації їх праці. Експерти та інші лідери технологічної галузі дедалі частіше висловлюють занепокоєння про те, що ШІ кардинально трансформує ринок праці, витісняючи значну кількість професій. Бізнес вже скорочує працівників через інтеграцію цих технологій у робочі процеси. У травні 2025 р. корпорація Microsoft оголосила про звільнення приблизно 6 тисяч працівників, що складає майже 3% глобальної робочої сили компанії. Про скорочення працівників через впровадження технологій ШІ раніше заявляли й такі провідні компанії як Duolingo, Electronic Arts, Amazon та інші. В Україні вже точаться дискусії щодо шляхів та доцільності використання інструментів ШІ у різних галузях. Згідно з дослідженнями Mastercard SME Index 2024, 21% підприємців в Україні вже інтегрували інструменти ШІ в робочий процес, і ця кількість зростатиме в майбутньому. Водночас, за даними опитування Kantar Ukraine, 18% громадян України висловлюють побоювання щодо того, що ШІ призведе до втрати робочих місць та знецінення фаху. Внаслідок використання ШІ впродовж п'яти наступних років очікується зникнення 92 мільйонів професій. Проте, щоб дана статистика не виглядала такою загрозливою, слід додати, що за даними звіту World Economic Forum можлива поява 170 мільйонів нових професій [4]. Тобто людству з оглядом на таку статистику може загрожувати масштабне безробіття, що свідчить про порушення права на працю. Тому виникла нагальна потреба у контролі за використанням ШІ та визначенні етики його використання. У зв'язку з цим у Великій Британії у листопаді 2023 р. відбувся саміт щодо безпеки використання ШІ – AI Safety Summit. Під час нього Україна та ще 27 країн світу підписали міжнародну «Декларацію Блетчлі», головна мета якої – активізувати міжнародну співпрацю у дослідженні безпеки ШІ. Держави-учасниці декларації мають співпрацювати для подолання ризиків ШІ та сприяти тому, щоб його проектували, розробляли, запускали та використовували у безпечний спосіб, коли ШІ орієнтований на людину, надійний та відповідальний [5]. Тобто технології ШІ мають бути спрямовані на повагу до прав людини, в тому числі трудових. В контексті даної тематики акцентуємо увагу на тому, що Україна, як підписант декларації має використовувати усі легальні можливості запровадження її стандартів, зокрема через визначення їх у законодавстві. До того ж встановлення жорсткого контролю за використанням ШІ в трудових відносинах може бути доцільно в положеннях колективних договорів, з оглядом на норми законодавства про колективні договори, щодо передбачення в їх змісті додаткових у порівнянні з чинним законодавством прав та гарантій для працівників та усунення прогалин у чинному законодавстві про працю шляхом колективно-договірного регулювання трудових відносин на локальному рівні. З таким підходом, коли при визначенні змісту колективного договору сторони враховують важливі чинники, які характеризують реалії сучасного світу, можна оцінювати його як ефективний регламент праці на локальному рівні, що неформально, а реально, сприяє захисту трудових прав працівників.

Враховуючи вище наведені положення законодавства можемо визначити, що: 1. колективний договір є одним із актів соціального діалогу; 2. колективні договори відносяться до правових актів, котрі становлять правове забезпечення у регулюванні трудових відносин на локальному рівні, оскільки в їх змісті наявними є норми права, які призначені для регламентації виробничих, трудових, соціально-економічних відносин між працівниками та роботодавцями через їх представників. Так, Г. Чанишева, зазначає, що за своєю правовою природою колективні угоди та договори, з одного боку, є видом договорів у трудовому праві, а з іншого – правовими актами, які укладаються в договірному порядку і є складовою системи джерел трудового права [6], що характеризує подвійність їх правової природи; 3. регламентація зазначених відносин не має бути формальною для того, щоб колективно-договірне регулювання дійсно сприяло поліпшенню становища працівників у порівнянні з нормами чинного законодавства та забезпечувало захист їх трудових прав з урахуванням викликів сучасних реалій; 4. колективний договір виступає ефективним регулятором трудових відносин на локальному рівні, за умовою неформального підходу до визначення його змісту.

Також у даному контексті вважаємо доцільним приділити увагу співвідношенню колективного-договірного регулювання на локальному рівні та індивідуального регулювання трудових відносин для встановлення впливу змісту колективного договору на зміст трудового договору працівника певного підприємства, установи, організації. Звісно ж між колективними трудовими відносинами й індивідуальними є суттєві відрізнення. Колективними відносинами постають завдяки у часті в них колективу найманих працівників, інтереси яких на локальному рівні представляють первинні профспілкові організації [7]. На відміну від колективного договору, трудовий договір є юридичним фактом, який є підставою виникнення трудових правовідносин між роботодавцем та окремим працівником та передбачає вста-

новлення умов праці для нього особисто. Однак є й певна схожість, як колективно-договірні відносини на локальному рівні, так індивідуально-трудова, здійснюються в межах окремого підприємства, установи чи організації. Тому, якщо у колективному договорі цих суб'єктів для працівників встановлено суттєві поліпшення умов праці (підвищення оплати праці, більш високі доплати та надбавки, організація комфортних умов праці, ефективна заохочувальна система виплат тощо), то й умови трудового договору будуть більш сприятливими для окремого працівника. Тож прослідковується прямий зв'язок між змістом колективного договору та умовами трудового договору. І тоді вочевидь, що значення колдоговору полягає у позитивному впливі колективно-договірного регулювання на індивідуальне регулювання праці у трудовому договорі, тому що перший буде виступати вдосконаленою локальною моделлю чинного законодавства для окремого працівника як суб'єкта індивідуальних трудових відносин.

Висновки. Отже, після проведеної у роботі аналітики стосовно значення колективного договору у системі соціального діалогу в умовах цифровізації суспільства та держави, можемо визначити наступне: колективний договір слід позиціонувати як нормативний акт у системі соціального діалогу на локальному рівні; основне значення колдоговору полягає у поліпшенні правового становища працівників у порівнянні з нормами трудового законодавства, шляхом визначення у результаті колективних переговорів такого змісту, що передбачатиме заповнення прогалин у трудовому законодавстві, актуалізацію нормативних положень з оглядом на активне використання новітніх технологічних досягнень у сфері трудових відносин (зокрема технологій ШІ), і в результаті, – забезпечення максимально ефективного захисту трудових прав працівників. Окрім того важливим аспектом у визначенні значення колдоговору вважаємо безпосередній вплив його змісту на умови трудового договору, що є регулятором індивідуальних трудових відносин між працівником та роботодавцем, адже неформальність положень першого тягне за собою більш сприятливі умови другого. Що, у свою чергу, заохочує працівників до більш результативної праці, а у подальшому може позитивно впливатиме на економічні показники підприємства, установи, організації, забезпечуватиме їх прибутковість та конкурентоспроможність на ринку. Таким чином, як роботодавець, так і працівники мають бути зацікавлені у реалізації потенціалу колективних договорів, оскільки їх конструктивні, актуальні положення здатні суттєво впливати на встановлення балансу інтересів сторін колдоговору та якісно захищати їх права.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 р. № 2862-VI (Редакція станом на 26.12.2024) URL: <https://zacon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text> (дата звернення: 18.12.2025).
2. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-XII (Редакція від 11.12.2022) URL: <https://zacon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text> (дата звернення: 18.12.2025).
3. Про колективні угоди і колективні договори: Закон України від 23.02.2023 р. № 2937-IX (Набрання чинності пізніше) URL: <https://zacon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text> (дата звернення: 18.12.2025).
4. Бойко Д. Штучний інтелект і трансформація ринку праці: тенденції та виклики. URL: <https://dc.org.ua/news/shtuchnyy-intelekt-i-transformaciya-rynku-praci-tendenciyi-ta-vyklyky>.
5. Декларація Блетчлі. Центр демократії на верховенства права. URL: <https://cedem.org.ua/news/declaratsia-shtucnui-intelekt>.
6. 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» 23 травня 2023. Львів: ЛНУ ім. Івана Франка, 2023. Вип. 11. 80 с. URL: <http://law.inu.edu.ua>.
7. Пилипенко П.Д. Про колективні трудові відносини, як предмет трудового права. Актуальні проблеми соціального права: Матеріали круглого столу «Сучасні стандарти соціального діалогу: новели Закону «Про колективні угоди та договори» 23 травня 2023. Львів: ЛНУ ім. Івана Франка, 2023. – Вип. 11. 80 с. URL: <http://law.inu.edu.ua>.

Дата першого надходження рукопису до видання: 10.01.2026
Дата прийняття до друку рукопису після рецензування: 26.01.2026
Дата публікації: 2.02.2026