

має залишатися забезпечення балансу між публічними інтересами держави в умовах воєнного стану та необхідністю належного захисту приватних і сімейних прав особи.

Список використаних джерел

1. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР.
URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
2. Сімейний кодекс України : Закон України від 10.01.2002 р. № 2947-ІІІ.
URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2947-14#Text>
3. Нестерцова-Собакарь О. В. Припинення шлюбу внаслідок розірвання та його правові наслідки за сімейним законодавством України з урахуванням правового режиму воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право.* 2024. Т. 86. № 2. С. 166–171.
DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.86.2.26>
4. Ільченко І. П. Проблеми встановлення утримання одному з подружжя в умовах воєнного стану в Україні. *Правова держава.* 2024. № 54. С. 80-91.
DOI: <https://doi.org/10.18524/2411-2054.2024.54.304876>
5. Солончук І. В. Правове регулювання захисту інформації про особисте та сімейне життя особи в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право.* 2024. № 83. С. 339–344.
DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.83.2.50>
6. Полонська О. І. Правова регламентація правомірного обмеження права на недоторканність приватного життя в умовах правового режиму воєнного стану // *Аналітично-порівняльне правознавство.* 2025. № 3. С. 223–228.
DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.03.1.48>

ГОРЛАЧУК Анастасія Іванівна,

здобувач вищої освіти

інституту права та безпеки

Одеський державний університет внутрішніх справ,
м. Одеса

Науковий керівник:

КОВБАН Андрій Володимирович,

кандидат юридичних наук, доцент,

доцент кафедри цивільно-правових дисциплін,

Одеський державний університет внутрішніх справ,
м. Одеса

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Колективний договір займає центральне місце в системі сучасних трудових відносин і виступає одним із найважливіших інструментів узгодження інтересів роботодавця та працівників. В умовах ринкової економіки, коли підприємства функціонують у середовищі конкуренції, економічної нестабільності та постійних

змін, саме колективний договір дозволяє забезпечити відносну соціальну рівновагу між прагненням роботодавця до ефективності та необхідністю захисту соціально-економічних прав працівників. Його значення полягає в тому, що він поєднує економічні інтереси бізнесу з соціальною функцією праці, сприяючи формуванню цивілізованих і передбачуваних трудових відносин.

У системі трудового права колективний договір виконує роль локального регулятора, який конкретизує загальні норми законодавства з урахуванням особливостей конкретного підприємства, галузі чи організації. Державне регулювання встановлює мінімальні гарантії у сфері праці, проте не здатне повною мірою врахувати всі економічні, організаційні та соціальні нюанси діяльності кожного роботодавця. Саме тому колективний договір набуває особливого значення як інструмент договірного регулювання, що дозволяє адаптувати правові норми до реальних умов виробництва та праці.[1, ст. 228]

В умовах ринкової економіки колективний договір виступає важливим засобом стабілізації трудових відносин. Він забезпечує прогнозованість і визначеність умов праці, зокрема оплати праці, режиму робочого часу, соціальних гарантій та компенсацій. Для працівників це означає впевненість у завтрашньому дні, розуміння своїх прав і гарантій, а для роботодавця – зменшення ризику трудових конфліктів, підвищення лояльності персоналу та формування стабільного трудового колективу. Таким чином, колективний договір виконує не лише правову, а й важливу соціально-економічну функцію.

Важливою складовою значення колективного договору є його роль у формуванні соціально відповідального бізнесу. Роботодавець, який бере на себе додаткові зобов'язання щодо оплати праці, соціальних гарантій і захисту працівників, демонструє орієнтацію не лише на прибуток, а й на людський капітал. Це позитивно впливає на репутацію підприємства, його привабливість на ринку праці та конкурентоспроможність у довгостроковій перспективі.

Таким чином, значення колективного договору в системі трудових відносин полягає в його здатності поєднувати державне та договірне регулювання, економічні та соціальні інтереси, правові норми та практичні потреби сторін. В умовах ринкової економіки та розвитку соціального діалогу колективний договір виступає ключовим інструментом забезпечення соціальної стабільності, справедливості та партнерства у сфері праці, сприяючи формуванню сучасних і ефективних трудових відносин.

Колективний договір є особливою формою правового регулювання трудових відносин на локальному рівні та виступає важливим нормативно-правовим актом, що діє в межах конкретного підприємства, установи або організації. Його правова природа полягає в поєднанні договірних і нормативних елементів, оскільки, з одного боку, він укладається на основі взаємної згоди сторін, а з іншого – встановлює загальнообов'язкові правила поведінки для всіх працівників. Колективний договір деталізує норми трудового законодавства, враховуючи особливості організації праці, фінансові можливості роботодавця та соціальні інтереси трудового колективу, що робить його важливим інструментом реалізації трудових прав на практиці.[2, ст. 228]

Сторонами колективного договору виступають роботодавець та працівники в особі їх представницького органу, найчастіше профспілкової організації. У разі

відсутності профспілки інтереси працівників може представляти інший уповноважений орган, обраний трудовим колективом. Процес укладення колективного договору здійснюється шляхом колективних переговорів, які базуються на принципах рівноправності, добровільності та взаємної відповідальності. Такий порядок дозволяє врахувати позиції обох сторін і досягти компромісу щодо ключових умов праці, зокрема оплати праці та соціальних гарантій.[3, ст. 202]

Основу колективно-договірного регулювання в Україні становлять Кодекс законів про працю України та Закон України «Про колективні договори і угоди». Ці нормативні акти визначають правові засади укладення, змісту та дії колективного договору, встановлюють обов'язковість його виконання та відповідальність за порушення. Законодавство закріплює мінімальні соціальні гарантії, водночас надаючи сторонам можливість розширювати їх шляхом договірної регуляції, що сприяє розвитку соціального партнерства.

У колективному договорі закріплюються системи та форми оплати праці, які застосовуються на підприємстві. Це можуть бути погодинна, відрядна, акордно-преміальна або змішана системи оплати. Вибір конкретної системи залежить від характеру виробництва та організації праці. Чітке регулювання цих питань сприяє підвищенню мотивації працівників та ефективності використання трудових ресурсів.[4, ст. 218]. Преміювання є важливим інструментом матеріального стимулювання працівників. Колективний договір визначає умови нарахування премій, показники ефективності та порядок їх виплати. Це сприяє підвищенню зацікавленості працівників у результатах своєї праці та досягненні виробничих цілей.

Доплати та надбавки компенсують особливі умови праці або стимулюють професійне зростання працівників. У колективному договорі можуть передбачатися доплати за роботу в нічний час, понаднормові години, шкідливі умови праці, а також надбавки за стаж або майстерність.

Колективний договір відіграє надзвичайно важливу роль у забезпеченні стабільності трудового колективу, оскільки виступає основним інструментом узгодження інтересів роботодавця та працівників і формування передбачуваних, упорядкованих трудових відносин. Його наявність створює чіткі та зрозумілі правила взаємодії сторін, що значно знижує рівень невизначеності та соціальної напруги в колективі. Коли умови праці, оплати праці, соціальні гарантії та відповідальність сторін закріплені у колективному договорі, працівники відчують більшу впевненість у стабільності свого становища та захищеності своїх трудових прав.

Одним із ключових аспектів впливу колективного договору на стабільність трудового колективу є його мотиваційна функція. Чітко визначені умови оплати праці, система преміювання, доплат і надбавок стимулюють працівників до сумлінного виконання трудових обов'язків, підвищення продуктивності праці та професійного розвитку. Усвідомлення того, що результати праці будуть об'єктивно оцінені й матеріально винагороджені, сприяє формуванню позитивного ставлення до роботи та зменшує плинність кадрів.[5, ст. 408]

Колективний договір також позитивно впливає на рівень трудової дисципліни. Закріплення у ньому взаємних прав і обов'язків сторін, а також механізмів відповідальності за їх порушення, формує у працівників розуміння необхідності дотримання встановлених правил внутрішнього трудового розпорядку. Водночас роботодавець зобов'язується діяти в межах визначених домовленостей, що запобігає проявам суб'єктивізму та зловживання управлінськими повноваженнями.

Крім того, колективний договір відіграє важливу роль у запобіганні трудовим конфліктам, які можуть негативно впливати на стабільність колективу. Чітке регулювання питань оплати праці, соціальних виплат і компенсацій зменшує кількість спірних ситуацій та створює ефективні механізми їх вирішення. У разі виникнення конфліктів колективний договір слугує правовою основою для їх врегулювання без загострення соціальної напруги. Таким чином, значення колективного договору для стабільності трудового колективу полягає в його здатності забезпечувати мотивацію працівників, підтримувати трудову дисципліну, формувати сприятливий психологічний клімат і запобігати конфліктам. Він сприяє зміцненню соціальної згуртованості, підвищенню ефективності спільної праці та створенню умов для сталого розвитку підприємства в цілому.

Список використаних джерел:

1. Бутинська Р. Я., Мокрицька Н. П. Трудове право України : навчальний посібник. Львів : Галицька видавнича спілка, 2022. 312 с.
2. Венедіктов С. В. Трудове право України : підручник. 2-ге вид., переробл. і допов. Київ : Діа, 2024. 228 с.
3. Калінюк А. Л., Куцик К. В., Мироненко В. П., Шаповал Л. І., Ракул О. В. Трудове право України : навчальні матеріали. Київ, 2022. URL: https://arm.naiu.kiev.ua/books/trudove_pravo/autor.html
4. Корнєєв Ю. В. Трудове право України : навчальний посібник. Київ : ЦУЛ, 2025. 218 с.
5. Трудове право України : підручник / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ ; авт. кол. : С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін. Харків, 2019. 408 с.
6. Трудове право України : підручник / за ред. проф. О. М. Ярошенка. Харків, 2022. 376 с.