

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.03.1.87>

ОСОБЛИВОСТІ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ

Тупіков І.В.,

*аспірант кафедри трудового права**Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

Тупіков І.В. Особливості колективно-договірного регулювання трудових відносин у зарубіжних країнах.

В умовах реформування трудового законодавства, зокрема ухвалення нового Закону України «Про колективні угоди і договори», оприлюднення законопроекту про колективні трудові спори, а також зважаючи на все більш чіткі перспективи інтеграції України до Європейського Союзу, важливо розуміти сучасні тенденції розвитку трудового права в зарубіжних країнах, особливо на рівні ЄС у питаннях колективно-договірного регулювання. Оскільки успішне реформування національного трудового законодавства, прийняття нового Трудового кодексу України неможливі без урахування позитивного досвіду регулювання трудових відносин трудовим законодавством ЄС. Відтак мета статті проаналізувати зарубіжне (передусім європейське) законодавство у сфері колективно-договірного регулювання. На підставі аналізу норм європейського законодавства встановлено, що в правових системах зарубіжних держав інститут колективно-договірного регулювання трудових правовідносин має ключове значення, оскільки виступає фундаментом соціального діалогу на рівні суб'єктів господарювання – підприємств, установ, організацій. Колективний договір визнається основним правовим механізмом регламентації трудових прав та гарантій працівників, а також інструментом реалізації принципів соціальної справедливості та гідного ставлення до праці. У межах колективно-договірного врегулювання конкретизуються умови праці з урахуванням особливостей виробничої діяльності та фінансово-економічного стану роботодавця. У зв'язку з цим процес європейської інтеграції України зумовлює необхідність не лише формального узгодження положень національного трудового законодавства з нормами *acquis communautaire*, а й проведення глибокої гармонізації та імплементації прогресивних європейських підходів до сфери колективно-договірного регулювання. Зроблено висновок, що в ході оновлення трудового законодавства України доцільно зосередити увагу на вдосконаленні правового інституту колективного договору та угоди як таких, що охоплюють увесь спектр соціально-трудова відносин: організацію праці, забезпечення зайнятості, систему оплати праці, соціально-побутові гарантії тощо. Їх належне правове закріплення та ефективна реалізація сприятимуть досягненню балансу інтересів сторін трудового договору, забезпеченню прав працівників і сталому економічному розвитку.

Ключові слова: колективно-договірне регулювання, колективний договір, колективна угода, зарубіжне законодавство, працівник, роботодавець, зарубіжний досвід.

Tupikov I.V. Peculiarities of collective bargaining regulation of labor relations in foreign countries.

In the context of labor law reform, in particular, the adoption of the new Law of Ukraine "On Collective Agreements and Contracts", the publication of the draft law on collective labor disputes, as well as taking into account the increasingly clear prospects for Ukraine's integration into the European Union, it is important to understand the current trends in the development of labor law in foreign countries, especially at the EU level in matters of collective bargaining regulation. Since the successful reform of national labor legislation, the adoption of the new Labor Code of Ukraine are impossible without taking into account the positive experience of regulating labor relations by EU labor legislation. Therefore, the purpose of the article is to analyze foreign (primarily European) legislation in the field of collective bargaining regulation. Based on the analysis of the norms of European legislation, it was established that in the legal systems of foreign states the institution of collective-contractual regulation of labor relations is of key importance, since it serves as the foundation of social dialogue at the level of economic entities - enterprises, institutions, organizations. The collective agreement is recognized as the main legal mechanism for regulating labor rights and guarantees of employees, as well as a tool for implementing the principles of social justice and decent work. Within the framework of collective-contractual regulation, working conditions are specified, taking into account the peculiarities of production activities and the financial and economic condition of the employer. In this regard, the process of European integration of Ukraine necessitates not only the formal coordination of the

provisions of national labor legislation with the norms of the *acquis communautaire*, but also the implementation of deep harmonization and implementation of progressive European approaches to the sphere of collective-contractual regulation. It is concluded that in the course of updating the labor legislation of Ukraine, it is advisable to focus on improving the legal institution of the collective agreement and the agreement as such, which covers the entire spectrum of social and labor relations: labor organization, employment security, the remuneration system, social and household guarantees, etc. Their proper legal consolidation and effective implementation will contribute to achieving a balance of interests of the parties to the labor agreement, ensuring the rights of employees and sustainable economic development.

Key words: collective bargaining regulation, collective agreement, collective agreement, foreign legislation, employee, employer, foreign experience.

Постановка проблеми. Аналіз законодавства зарубіжних держав, насамперед країн Європейського Союзу, у сфері колективно-договірного регулювання трудових відносин є актуальним з огляду на перспективу імплементації відповідних правових норм шляхом їх адаптації до національного законодавства України. На сучасному етапі гармонізація трудового законодавства України з правом Європейського Союзу становить один із ключових напрямів процесу європейської інтеграції. Відповідно до пріоритетів, визначених Планом дій «Україна – Європейський Союз» [1], держава зобов'язана здійснювати поступове наближення національного законодавства, правових норм та технічних стандартів до *acquis communautaire*, а також сприяти соціальному діалогу з питань зайнятості, вживати заходів щодо імплементації основоположних норм у сфері праці, що базуються на стандартах ЄС і ратифікованих Україною конвенціях Міжнародної організації праці, та забезпечувати відповідність вітчизняної нормативно-правової бази стандартам і практиці ЄС у сфері зайнятості та соціальної політики.

Стан дослідження. Питанням адаптації трудового законодавства України до законодавства ЄС тією чи іншою мірою приділяли увагу такі вчені, як Н. Болотіна, С. Клауверт, А. Денисевич, Н. Комарницька, К. Мельник, В. Форманюк П. Пилипенко, Г. Чанишева, О. Ярошенко та ін. Сфера ж колективно-договірного регулювання трудових правовідносин знаходить своє висвітлення в працях Н. Болотіної, С. Венедіктова, Г. Гончарової, В. Жернакова, А. Мацюка, П. Пилипенка, О. Процевського, В. Прокопенка, Я. Сімутіної, О. Тищенко, Н. Хуторян, Г. Чанишевої, С. Черноус, М. Шумила, О. Ярошенко та ін.

Мета статті – проаналізувати зарубіжне (передусім, європейське) законодавство у сфері колективно-договірного регулювання трудових відносин.

Виклад основного матеріалу. У контексті реформування національного трудового законодавства, зокрема у зв'язку з прийняттям Закону України «Про колективні угоди і договори» [2], оприлюдненням законопроекту про колективні трудові спори [3], а також у світлі посилення інтеграційних процесів України до правового простору Європейського Союзу, особливої актуальності набуває аналіз сучасних векторів еволюції трудового права зарубіжних держав, з акцентом на правову систему ЄС. Одним із ключових напрямів, що стане предметом науково-правового аналізу в межах цього дослідження, є інститут колективно-договірного регулювання трудових відносин у правових системах зарубіжних країн.

На початку ХХ століття в окремих європейських державах інститут колективно-договірного регулювання трудових відносин набув нормативного закріплення та трансформувався у фундаментальний елемент системи правового регулювання праці. Це стало можливим завдяки включенню до національного законодавства положень, що встановлювали правові засади укладення та реалізації колективних договорів і угод. Зокрема, початковим етапом цього процесу стало включення відповідних норм до Цивільного кодексу Королівства Данія (1907) та Кодексу зобов'язань Швейцарської Конфедерації (1911). Подальша кодифікація правового регулювання колективно-договірних відносин була здійснена в законодавстві Норвегії (1915), Німеччини (1918), Французької Республіки (1919) та Королівства Нідерланди (1927) [4, с. 16]. У початковий період свого розвитку колективні договори кваліфікувалися переважно як тарифні угоди, тобто такі, що врегульовували умови оплати праці, зокрема встановлення тарифних ставок. Лише після переходу до централізованого механізму регулювання заробітної плати структура змісту колективних договорів зазнала істотної трансформації. У сферу їх регулювання почали включатися питання, що стосуються умов праці, зокрема, нормативи охорони праці, житлово-побутового забезпечення працівників та заходів із культурного обслуговування [5, с. 87].

Право на колективні договори було або прямо закріплено в конституції (Франція, Греція, Італія, Іспанія, Португалія), або трактувалося як право похідне від права на асоціацію (ФРН, Австрія, Данія, Люксембург). В одних європейських країнах воно було врегульовано на законодавчому рівні

(ФРН, Австрія, Нідерланди, Бельгія, Люксембург, Швеція, Португалія, Іспанія), а в інших – спирається на звичай, прецедент, судову практику, а також закріплене в загальнонаціональних угодах, що укладаються між центральними об'єднаннями профспілок і підприємців (Данія, Норвегія). У деяких європейських країнах колективний договір взагалі вважається «міні законом» підприємства, установи, організації, де на підставі колективно-договірного регулювання шляхом соціального діалогу між сторонами соціального партнерства врегульовується значна частина питань виробничого, соціально-економічного й організаційного характеру з урахуванням інтересів працівників, роботодавця та суб'єкта господарювання в цілому. З огляду на те, що в більшості західноєвропейських країнах превалює договірна модель правового регулювання праці, колективні договори виступають самостійним джерелом трудового права, юридична сила яких у певних випадках дорівнює, а подекуди й перевищує силу актів законодавства у сфері праці [6, с. 114].

Система колективно-договірного регулювання трудових відносин у кожній окремій державі являє собою сукупність колективних договорів, укладених на різних рівнях – загальнонаціональному та локальному. Зокрема, до колективних договорів загального рівня (великомасштабних) належать галузеві угоди, що укладаються на національному рівні, а також міжконфедеральні угоди, які охоплюють усю сферу промислового виробництва. У деяких державах (наприклад, Федеративна Республіка Німеччина, Французька Республіка) також функціонують регіональні колективні договори, дія яких поширюється на суб'єкти господарювання певної галузі, розташовані в межах адміністративно-територіальних одиниць, таких як землі або департаменти [7, с. 121-122].

Характеризуючи систему колективно-договірного регулювання Австрії, слід акцентувати увагу на превалюванні галузевого рівня укладання колективних договорів, які мають широку сферу дії та, як правило, охоплюють майже всіх найманих працівників відповідної сфери. Хоча й існують окремі угоди для працівників фізичної та розумової праці, але така практика поступово втрачає актуальність. А в 2017 році взагалі було прийнято законодавчий акт, який усунув юридичні відмінності між фізичною та нефізичною діяльністю, хоча остаточні зміни були повністю запроваджені лише у 2021 році. Відповідно до австрійського законодавства положення колективних договорів є обов'язковими для всіх працівників, які перебувають у трудових правовідносинах з роботодавцями, незалежно від того, чи є вони членами профспілок, які підписали колективний договір [8, с. 33–51].

Аналіз колективно-договірного регулювання у Чеській Республіці та Словацькій Республіці дає підстави стверджувати, що норми колективних договорів мають пріоритетну юридичну силу над положеннями індивідуальних трудових договорів. Зокрема, будь-яке положення трудового договору, яке суперечить умовам чинної колективної угоди, визнається таким, що не відповідає законодавству, й підлягає анулюванню.

Натомість у Федеративній Республіці Німеччина спостерігається тенденція до збільшення автономії роботодавців та працівників підприємств щодо відступу від положень галузевих (тарифних) угод шляхом укладання індивідуалізованих угод на рівні окремих суб'єктів господарювання, зокрема щодо регулювання режиму робочого часу та інших трудових умов. Аналогічні процеси спостерігаються також у таких державах, як Данія, Австрія, Італія, Іспанія та ін. Водночас зазначена децентралізація колективно-договірного регулювання, хоча й має формально узгоджений характер, поступово стикається з обмеженнями. Так, у Королівстві Данія в останні роки під впливом профспілкового тиску колективні договори були переглянуті у бік продовження періодів гнучкого робочого часу. Зазначена децентралізація в межах Данії набуває ще глибшого змісту, оскільки виходить за межі корпоративного рівня, регламентуючи умови індивідуалізації робочого часу в межах рамкових угод, укладених на рівні підприємств [9, с. 11].

Далі коротко проаналізуємо зміст колективних угод і договорів на прикладі деяких зарубіжних країн. Так, відповідно до положень Закону Естонської Республіки «Про колективні договори», дія якого поширюється як на осіб, що перебувають у трудових правовідносинах на підставі трудового договору, так і на державних службовців, колективний договір розглядається як правочин, що укладається на засадах добровільності. Водночас законодавець встановлює імперативну норму, згідно з якою суб'єкти переговорного процесу не вправі ухилятися від участі у перемовинах щодо укладення такого договору. Нормативне регулювання передбачає можливість укладення колективних договорів на трьох ієрархічних рівнях: загальнодержавному, галузевому та локальному (на рівні окремого суб'єкта господарювання чи організації). Згідно із законодавством сторонами колективного договору виступають, з одного боку, працівники або вповноважені представницькі організації працівників, з іншого – роботодавці або об'єднання роботодавців. У випадках, що стосуються регулювання питань оплати праці, до укладення колективного договору може долучатися третя сторона – Уряд Естонської Республіки [10].

Відповідно до положень Трудового кодексу Французької Республіки, в якому передбачено окремий розділ, присвячений колективно-договірному регулюванню трудових відносин, право ініцію-

вання та укладення колективних договорів належить професійним спілкам, які мають статус представницьких, з одного боку, та об'єднанням роботодавців або індивідуальним роботодавцям – з іншого. Колективно-договірні акти можуть містити умови, що покращують трудові права та гарантії працівників порівняно з мінімальними стандартами, встановленими чинним законодавством. Законодавством також імперативно встановлено обов'язковість щорічного проведення колективних переговорів на підприємствах із чисельністю персоналу понад 50 осіб з питань, що стосуються: системи оплати праці, забезпечення зайнятості та регулювання тривалості робочого часу [6, с. 141].

Відповідно до положень австрійського Закону «Про колективні трудові договори» виробнича рада наділена повноваженнями щодо укладення з роботодавцем угод, які врегульовують комплекс питань виробничого, економічного та соціального характеру. Зокрема, у межах таких угод передбачається врегулювання умов праці найманих працівників, включаючи заходи, спрямовані на нейтралізацію або мінімізацію негативних наслідків змін, що відбулися в процесі господарської діяльності суб'єкта. У зазначеній угоді також можуть бути визначені положення щодо охорони праці та запобігання виробничому травматизму, профілактики професійних захворювань, установлення належних умов праці, порядку надання щорічних відпусток, тимчасової зміни тривалості робочого часу, регулювання виплат (у т.ч. преміальних), участі працівників у розподілі прибутку підприємства, а також порядку та умов здійснення пенсійних виплат із відповідного корпоративного фонду [11, с. 185–187]. Метою укладення колективних договорів є правове врегулювання трудових відносин між організаціями роботодавців та представницькими органами працівників. Домінуючим суб'єктом, що представляє сторону роботодавців, виступає Торгова палата, членство в якій для роботодавців, зареєстрованих в Австрії, є обов'язковим на підставі законодавчого акта. Укладення колективних договорів є обов'язковим для всіх галузей економіки та має загальнообов'язкову силу щодо всіх працівників, які перебувають у трудових правовідносинах у межах відповідного підприємства. При цьому сфера дії кожного конкретного колективного договору обмежується одним роботодавцем і не поширюється на інші суб'єкти господарювання. Колективний договір установлює мінімальні трудові гарантії та соціальні стандарти, що мають обов'язкову юридичну силу – так званий «нормативний ефект» (*Normwirkung*). Положення колективного договору мають пряме нормативне застосування та інтегруються в індивідуальні трудові договори, укладені з працівниками, будучи їх невід'ємною складовою. Це унеможливорює одностороннє погіршення умов праці з боку роботодавця порівняно з установленими колективним договором. Водночас роботодавець має право встановлювати для працівників більш сприятливі умови праці, ніж ті, що передбачені колективним договором, за умови дотримання принципу недискримінації. Суб'єктами дії колективного договору є, з одного боку, всі роботодавці – члени Торгової палати, яка є стороною договору, а з іншого – всі працівники, які перебувають у трудових правовідносинах із цими роботодавцями, незалежно від їх членства у профспілкових організаціях. У зв'язку з цим, на підставі умов колективного договору, звільнення працівника або відмова йому в наданні гарантій чи пільг, передбачених договором, вважається неправомірною [12, с. 162].

Галузеві колективні угоди, які є широко застосовуваними в правових системах таких держав, як Італія, Франція та Федеративна Республіка Німеччина, поширюються на два-три або й кілька десятків секторів економіки та мають характер нормативно-узагальнюючих актів. Зазначені угоди встановлюють обов'язковий для застосування мінімальний рівень оплати праці за основними професійно-кваліфікаційними категоріями працівників, передбачають гарантовані розміри доплат за вислугу років, виконання понаднормових або підвищеної складності робіт, визначають умови преміювання, порядок проведення індексації заробітної плати, а також регламентують порядок надання та обсяги соціальних виплат і пільг для окремих категорій працівників [6].

Загалом у правових системах зарубіжних держав колективно-договірне регулювання трудових відносин визнається ключовим інструментом забезпечення соціального партнерства між роботодавцем і працівниками. Воно виступає основою для врегулювання соціально-трудових правовідносин на підприємствах, в установах і організаціях незалежно від форми власності. Так, у межах дії локального нормативно-правового акта – колективного договору – відбувається деталізація умов праці з урахуванням специфіки діяльності суб'єкта господарювання та його фінансово-економічного стану. Через механізм колективно-договірного регулювання сторони соціального діалогу (роботодавець і представники працівників) набувають взаємних прав та обов'язків щодо врегулювання виробничих, трудових і соціально-економічних правовідносин. Зокрема, це стосується питань, пов'язаних із реорганізацією виробництва та умов праці; забезпеченням зайнятості; нормуванням праці та регулюванням її оплати, включаючи визначення форм, систем і розмірів заробітної плати, доплат, надбавок, премій тощо; наданням гарантій, компенсацій і пільг; участю трудового колективу в формуванні, розподілі й використанні прибутку підприємства (за наявності відповідного положення в установчих документах); установленням режиму праці та відпочинку; гарантіями

охорони праці; забезпеченням працівників житлово-побутовими, культурними, медичними послугами, а також організацією їх оздоровлення та відпочинку. Окрему увагу приділено забезпеченню гарантій діяльності профспілкових чи інших уповноважених представницьких органів працівників, урегулюванню фонду оплати праці та встановленню міжпосадових і міжкваліфікаційних співвідношень в оплаті праці, а також дотриманню принципу рівності прав та можливостей для жінок і чоловіків у сфері праці [13, с. 3].

Висновки. На підставі аналізу норм європейського законодавства встановлено, що в правових системах зарубіжних держав інститут колективно-договірного регулювання трудових правовідносин має ключове значення, оскільки виступає фундаментом соціального діалогу на рівні суб'єктів господарювання – підприємств, установ, організацій. Колективний договір визнається основним правовим механізмом регламентації трудових прав та гарантій працівників, а також інструментом реалізації принципів соціальної справедливості та гідного ставлення до праці. У межах колективно-договірного врегулювання конкретизуються умови праці з урахуванням особливостей виробничої діяльності та фінансово-економічного стану роботодавця. У зв'язку з цим процес європейської інтеграції України зумовлює необхідність не лише формального узгодження положень національного трудового законодавства з нормами *acquis communautaire*, а й проведення глибокої гармонізації та імплементації прогресивних європейських підходів до сфери колективно-договірного регулювання. Отже, у ході оновлення трудового законодавства України доцільно зосередити увагу на вдосконаленні правового інституту колективного договору та угоди як таких, що охоплюють увесь спектр соціально-трудових відносин: організацію праці, забезпечення зайнятості, систему оплати праці, соціально-побутові гарантії тощо. Їх належне правове закріплення й ефективна реалізація сприятимуть досягненню балансу інтересів сторін трудового договору, забезпеченню прав працівників і сталому економічному розвитку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. План дій «Україна – Європейський Союз»: Європейська політика сусідства, схвалена Каб. Міністрів України від 12.02.2005. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_693#Text.
2. Про колективні угоди та договори: Закон України від 23.02.2023 № 2937-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2023. № 60. Ст. 194.
3. Проект Закону про колективні трудові спори № 12034 від 16.09.2024. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/44879>.
4. Косюк Н. Колективно-договірне регулювання праці в умовах ринкової економіки. Тернопіль: Тернопіл. нац. економ. ун-т, 2017. 85 с.
5. Тищенко О.В., Артюх Ю.І. Теоретико-правові проблеми сутності колективного договору як локального нормативного акту. *Юридичний вісник*. 2012. № 1(22). С. 87–90.
6. Храбатин О.В. Колективний договір як гарантія забезпечення трудових прав працівників: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2023. 217 с.
7. Шимановська Р. Зарубіжний досвід державного регулювання заробітної плати. *Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президентові України*. 2009. Вип. 1. С. 117–126.
8. Fulton L. National Industrial Relations, an update (2019-2021). *Labour Research Department and ETUI (online publication)*. 2021 URL: www.workerparticipation.eu/National-Industrial-Relations.
9. Keune M. Collective bargaining and working time in Europe: an overview. S. 9–29. URL: https://etui.org/sites/default/files/CB_WorkTime_Chap1.pdf.
10. Pärnits K. On Questions Surrounding Collective Agreements in Estonia. URL: https://www.juridicainternational.eu/article_full.php?url=1998_III_124_onquestions-surrounding-collective-agreements-in-estonia.
11. Glassner V., Hofmann Ju. Austria: from gradual change to an unknown future. P. 33–51. URL: <https://www.etui.org/sites/default/files/Collective%20Bargaining%20Vol%20I%20final%20web%20version.pdf>.
12. Зелененький М.М., Куртакова А.О. Соціальне партнерство в зарубіжних країнах. *Наукові праці МАУП*. 2011. Вип. 1(28). С. 156–164.
13. Шубін О., Орловська І., Пилипчук О., Приходько В. Соціальний діалог у сфері колективно-договірного регулювання в умовах воєнного стану. Київ, 2023. URL: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/20502.pdf>.