

КОНСТИТУЦІЙНЕ ТА МУНІЦИПАЛЬНЕ ПРАВО

УДК 342:349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/klj/2024.3.7>

Андрейченко С. С.,
доктор юридичних наук, професор,
завідувачка кафедри міжнародного та морського права
Міжнародного гуманітарного університету

ПРАВО НА СВОБОДУ ОБ'ЄДНАНЬ В ПРОФСПІЛКИ В ЗАКОНОДАВСТВІ ФРН

Анотація. Стаття досліджує право на свободу об'єднання у професійні спілки в законодавстві ФРН, робиться акцент на сучасному стані забезпечення прав та свобод працівників, позначається роль профспілки в представництві інтересів працівника.

Підкреслено, що Основний закон ФРН, стаття 9, гарантує свободу асоціацій. Ніхто не може бути позбавлений права вступити до профспілки. Водночас членство в профспілці є добровільним та нікого не можуть змусити вступати до цього об'єднання.

Позначено, що центральним завданням профспілок є колективні переговори. Зроблено акцент на тому, що найчисельнішою і найвпливовішою профспілковою організацією Німеччини є Об'єднання німецьких профспілок.

Профспілки мають право створюватись як представницькі органи найманих працівників там, де їх раніше не існувало. Профспілки можуть мати право ініціювати вибори виробничої ради. Підкреслено, що колективні договори завжди є обов'язковими для членів відповідної профспілки.

Зазначено, що колективні договори мають юридичну силу, якщо вони відповідають встановленим законом мінімальним стандартам. Зазвичай вони укладаються на галузевому рівні відповідною профспілкою та об'єднанням роботодавців і охоплюють одну галузь на рівні регіону або всієї країни.

Підкреслено, що принцип пропорційності обмежує права на страйк і локаут для профспілок, особливо у життєво важливих службах, наприклад, медичні заклади, пошта.

Перераховані випадки, коли колективний договір застосовується до трудового договору.

Зроблено висновок, що законодавство ФРН щодо регулювання організації та діяльності профспілок містить сучасні міжнародні стандарти захисту прав працівників, що сприяє ефективному представництву їх інтересів.

Аргументовано, що український законодавець може скористатися позитивним досвідом ФРН, для удосконалення національного законодавства у питанні регулювання права на свободу об'єднання у професійні спілки. Удосконалення національного законодавства сприятиме демократичному розвитку України та відповідатиме сучасним тенденціям в сфері захисту прав людини.

Ключові слова: профспілка, об'єднання профспілок, право на свободу об'єднань, Основний закон ФРН, колективний договір, виробничі ради, трудові відносини.

Andreichenko S. S. The right to freedom of association in trade union in the legislation of Germany

Abstract. The article explores the right to freedom of association in trade unions under the legislation of the Federal Republic of Germany (FRG), with a focus on the current state of ensuring the rights and freedoms of workers, and highlights the role of trade unions in representing workers' interests.

It emphasizes that Article 9 of the Basic Law of the FRG guarantees freedom of association. No one can be deprived of the right to join a trade union. At the same time, trade union membership is voluntary, and no one can be forced to join such an organization.

The article notes that the central task of trade unions is collective bargaining. It highlights that the largest and most influential trade union organization in Germany is the German Confederation of Trade Unions (DGB).

Trade unions have the right to be established as representative bodies for employees where none previously existed. Trade unions also have the right to initiate the election of works councils. It is emphasized that collective agreements are always binding for members of the respective trade union.

It is stated that collective agreements have legal force if they comply with statutory minimum standards. These agreements are usually concluded at the sectoral level by the appropriate trade union and employers' association and cover one sector at the regional or national level.

The principle of proportionality limits the right to strike and lockout for trade unions, especially in essential services such as healthcare and postal services.

The article lists instances where a collective agreement applies to employment contracts.

The conclusion is drawn that German legislation regulating the organization and activities of trade unions incorporates modern international standards for the protection of workers' rights, promoting effective representation of their interests.

It is argued that the Ukrainian legislator could benefit from the positive experience of the FRG in improving national legislation regarding the right to freedom of association in trade unions. Enhancing national legislation would contribute to the democratic development of Ukraine and align with modern trends in human rights protection.

Key words: *trade union, association of trade unions, right to freedom of association, Basic Law of the Federal Republic of Germany, collective agreement, works councils, labor relations.*

Профспілки – це солідарні спільноти, які відстоюють права працівників. На політичному рівні профспілки вимагають справедливих умов праці та доходів, а також захисту робітників.

Системи профспілоку європейських країнах різняться в багатьох аспектах, відображаючи різні політичні традиції. У той час як в Австрії або Німеччині після 1945 року домінували єдині профспілки (Einheitsgewerkschaften: профспілки, відкриті для всіх працівників незалежно від їхніх ідеологічних переконань чи політичних уподобань), в таких країнах, як Італія та Франція, важливу роль відігравали профспілки з більш конкретними ідеологічними або партійно-політичними зв'язками (Richtungsgewerkschaften), будь то християнські або ліві. У таких країнах, як Португалія та Іспанія, а також у Центральній і Східній Європі, наприклад в Польщі, різні політичні орієнтації розвинулися лише на основі свободи організації, яка з'явилася в 1970-х роках або після 1989 року.

Мета статті – дослідити право на об'єднання профспілки, об'єднання профспілок, право на свободу об'єднань у профспілки у ФРН та позначити позитивні моменти такого дослідження для правової системи України, оскільки відбувається процес інтеграції нашої країни до ЄС.

Не лише політичні традиції профспілок, але й їхні організаційні принципи відрізняються. Наприклад, іноді професійні асоціації, а іноді галузеві профспілки організують цілі сектори; і якщо в скандинавських країнах профспілки надають соціальні виплати та послуги, то в інших місцях є профспілки, які не мають таких організаційних підстав. Основний закон ФРН гарантує свободу асоціацій. Так, стаття 9 «Свобода асоціацій» позначає:

«Усі німці мають право створювати корпорації й інші асоціації. Об'єднання, цілі чи діяльність яких суперечать кримінальному закону або спрямовані проти конституційного ладу чи концепції міжнародного взаєморозуміння, заборонені» [1].

Для працівників це означає: право організуватися в профспілки. Ніхто не може бути позбавлений права вступити до профспілки. Водночас членство в профспілці є добровільним: нікого не можуть змусити вступати до неї. На відміну від багатьох інших країн, німецькі профспілки не беруть участі у виплатах по безробіттю або в пенсійних виплатах [2, р. 2]. Центральним завданням профспілок є колективні переговори. Основними джерелами трудового права є федеральне законодавство, колективні договори, трудові договори та судова практика. Єдиного Трудового кодексу немає; мінімальні норми праці встановлюються окремими актами з різних питань праці, які доповнюються постановами уряду [3, р. 2].

Зазвичай щомісячний внесок до профспілки в ФРН становить 1% від середнього місячного брутто-доходу. Студенти, пенсіонери та ті, хто шукають роботу, сплачують менші внески, які відрізняються залежно від профспілки. Членство в профспілці надає багато переваг, крім забезпечення правового захисту.

Н. М. Полховська підкреслює, що: «Профспілки Німеччини – це об'єднання, що представляють інтереси працівників різного рівня, консультують своїх членів з питань трудового права та правового захисту. Найчисельніша і найвпливовіша профспілкова організація Німеччини – Об'єднання німецьких профспілок (нім. Deutscher Gewerkschaftsbund, DGB), заснована у 1949 р.» [4, с. 41]. Членство в профспілці також зміцнює залучення особи

до життєдіяльності підприємства. Німецький профспілковий союз (DGB) має 8 різних членських профспілок [5].

Профспілки мають права у зв'язку зі створенням представницьких органів найманих працівників там, де раніше їх не існувало відповідно до Закону про виробничі ради (Betriebsverfassungsgesetz). Профспілки можуть мати право ініціювати вибори виробничої ради відповідно до розділів 17 (2), (3) Закону про виробничі ради. Але навіть якщо виробнича рада вже сформована, профспілки іноді можуть впливати на організації (і на виробничі ради). Зокрема, виробнича рада повинна скликати виробничі збори з ініціативи профспілки, представленої на підприємстві, якщо такі збори не відбулися протягом попереднього календарного півріччя [6].

Як позначає М. Сорочишин: «На нашу думку, норми щодо створення виробничих рад і їх складу можуть з успіхом майже в незмінному вигляді бути запозичені в законодавство України. У разі включення до вітчизняного законодавства норм щодо діяльності виробничих рад уважаємо, що порядок розмежування їхніх повноважень із повноваженням профспілок також може бути запозичений із німецької моделі, а саме: роботодавець зобов'язаний проводити обмін інформацією, консультації, узгоджувальні процедури саме з виробничою радою по всіх питаннях, крім тих, що стосуються укладення, виконання та зміни колективного договору» [7, с. 100–101]. Крім того дослідник підкреслює, що певний час на розгляді у Верховній Раді України перебував проєкт Закону України «Про трудові колективи», який потім було знято з розгляду. Статтю 4 цього проєкту передбачалося створення органів трудового колективу, які мають назву «виробничі ради» [8].

Колективні договори (Tarifverträge) мають юридичну силу, якщо вони відповідають встановленим законом мінімальним стандартам. Зазвичай вони укладаються на галузевому рівні відповідною профспілкою та об'єднанням роботодавців і охоплюють одну галузь (або її частини) на рівні регіону або всієї країни. Однак іноді колективні переговори також відбуваються на рівні підприємства.

Колективні договори завжди є обов'язковими для членів відповідної профспілки та об'єднання роботодавців. Якщо виконуються певні умови, обов'язковість договору може бути поширена на всіх працівників галузі в конкретному регіоні. На практиці важливу роль також відіграє підприємство (Betrieb). Це організаційна одиниця, де реалізуються певні робочі завдання. На цьому рівні умови праці, як ті, що визначені у Законі про виробничі ради, можуть бути або в деяких випадках повинні бути закріплені у виробничих угодах (Betriebsvereinbarung). Це письмові угоди, укладені між роботодавцем і виробничою радою (органом, що представляє інтереси працівників підприємства).

Положення колективного договору забороняє страйки, поки ці договори діють. Страйки для виконання колективних угод заборонені. Щоб бути законним, страйк повинен бути організований профспілкою. «Дикі» страйки, які не організовані профспілкою, є незаконними [9]. Страйки можуть оголошуватися з питань, які не містяться в колективному договорі, або якщо профспілки чи роботодавці денонсують положення, погоджені в колективних угодах [10]. Законодавчої вимоги для профспілок щодо проведення голосування перед страйком немає. Однак більшість статутів профспілок вимагають голосування і 75% підтримки серед членів профспілки, перш ніж почати страйк.

Принцип пропорційності обмежує права на страйк і локаут. Профспілки повинні забезпечувати мінімальне обслуговування під час страйків у життєво важливих службах, таких як лікарні, утилізація відходів, енергопостачання, водопостачання або пошта. За рішеннями Федерального трудового суду локаути є незаконними, за винятком випадків, коли вони використовуються для захисту від часткових і вибіркового страйків. У 1980-х роках Федеральний трудовий суд розробив обмеження щодо кількості працівників, які можуть бути охоплені локаутами, і вони досі не були скасовані. «Якщо профспілка закликає до страйку 25% або менше працівників роботодавця, роботодавець може законно локаутувати ще 25%. Якщо профспілка закликає більше ніж 25%, але менше ніж 50%, роботодавець може локаутувати достатню кіль-

кість працівників, щоб довести цей відсоток до 50%» [11]. Локаут не застосовувалися з часів великого конфлікту щодо 35-годинного робочого тижня в металургійній і поліграфічній промисловостях у 1983 році.

Закон про колективні переговори в Німеччині відкритий для укладання колективних договорів на різних рівнях. Він дозволяє укладати колективні договори на національному, регіональному, галузевому, корпоративному або виробничому рівнях. Через структуру профспілок галузевий рівень став домінуючим рівнем переговорів. У Німеччині ніколи не існувало національних колективних договорів для всіх галузей, подібних до тих, які є у Франції, де вони стали важливими інструментами національного соціального діалогу і заклали основу для змін у законодавстві. Окрім спроб встановити політику заробітної плати на основі продуктивності через так звану «узгоджену дію» (Konzertierte Aktion) (1967–1977) і Альянс за роботу уряду Шредера (Bündnis für Arbeit) (1998–2003), національний соціальний діалог у Німеччині не був інституціолізованим, а організовувався на випадковій основі, як це видно, наприклад, з неформальних угод між урядом і колективними партнерами під час великої рецесії (2008–2009), щоб уникнути скорочень робочих місць через поділ роботи, і регулярних національних угод щодо професійної підготовки молоді.

Основний принцип єдності колективного договору (Tarifeinheit), згідно з яким у компанії може діяти лише один колективний договір, також був міцно закріплений у судовій практиці. Цей принцип зобов'язував конкуруючі профспілки вести переговори разом у рамках колективних переговорних груп. Однак у 2010 році Федеральний трудовий суд відмовився від цього принципу та дозволив існування конкуруючих колективних договорів у межах однієї компанії. Кілька професійних профспілок (машиністи, лікарі, екіпажі літаків, пілоти) вийшли з колективних переговорних груп і почали страйки для покращення умов праці для своїх членів. Закон про єдність колективного договору (Gesetz zur Tarifeinheit) діє з липня 2015 року. Закон був ухвалений переважно через тиск об'єднань роботодав-

ців, які хотіли запобігти розпорошенню суперечок між різними профспілками. Великі промислові профспілки також підтримали закон, оскільки хотіли зупинити менші, але впливові професійні профспілки від вибіркового підходу. Закон передбачає, що в разі конфлікту колективних договорів, юридично дійсними будуть ті, які укладені профспілкою з найбільшою кількістю членів у компанії на момент підписання останнього колективного договору.

У Німеччині існує понад 40 000 дійсних колективних договорів. Більшість умов праці, таких як робочий час, відпустки, питання охорони здоров'я і безпеки, терміни попередження про звільнення тощо, регулюються в так званих Загальних рамкових угодах (Manteltarifverträge). Оскільки ці угоди щодо довгострокових умов праці не можуть переглядатися щорічно, термін їхньої дії зазвичай становить п'ять років і часто продовжується. Це ж стосується і Рамкових угод про оплату праці (Lohnrahmentarifverträge), де встановлені шкали зарплат і критерії класифікації. Рівні оплати праці визначаються у Загальних угодах про встановлення заробітної плати (Lohntarifverträge), які зазвичай переглядаються на один-два роки. Окремі питання, такі як навчання, спільні фонди зборів або захист від раціоналізації, регулюються в окремих угодах.

Термін дії угод про заробітну плату часто триває більше року, коли одночасно ведуться переговори з питань кількох угод, а покращення в двох загальних угодах фінансуються за рахунок стриманості в зарплатах. Значні скорочення робочого часу за останні десятиліття були профінансовані через такі довгострокові угоди [12, р. 625].

Загальні рамкові угоди зазвичай покращують законодавчі мінімальні стандарти. До кінця 1990-х років німецькі профспілки не лобювали підвищення багатьох законодавчих стандартів умов праці, оскільки вважали це своєю сферою діяльності. Прикладом може бути опір німецьких профспілок запровадженню національної мінімальної зарплати до 2005 року. З того часу ситуація суттєво змінилася через скорочення охоплення колективними договорами. Законодавчі мінімальні стандарти стали все важливішими для зрос-

таючої кількості працівників, не охоплених колективними угодами. Робочий час є гарним прикладом. Узгоджений тижневий робочий час зазвичай становить від 35 до 40 годин, тоді як у деяких неохоплених компаніях він збільшений до 44 годин. Інший приклад – це відпускні виплати. Більшість колективних угод гарантують шість тижнів відпустки, тоді як законодавчий мінімум становить чотири тижні.

До середини 1990-х років узгоджені умови в добре організованих галузях, особливо в металургії, слугували шаблонами для інших, менш організованих секторів. Це призводило до того, що заробітні плати зростали по всій економіці відповідно до зростання продуктивності, що, своєю чергою, підтримувало макрорівень солідарності поза межами окремих компаній та галузей, що характерно для інклюзивних систем визначення зарплат. Часто інноваційні колективні угоди слугували зразками для законодавства.

Отже, колективний договір може застосовуватись до трудового договору в таких випадках:

1. Колективний договір діє для особи, якщо вона є членом профспілки, яка уклала цей договір, і її роботодавець зобов'язаний дотримуватись його умов. Роботодавець зобов'язаний дотримуватися договору, якщо він є членом профспілки або сам уклав договір із профспілкою.

2. Колективний договір діє для особи також, якщо у трудовому договорі з роботодавцем узгоджено, що певний колективний договір застосовується до цих трудових відносин.

3. Колективний договір діє для особи також, якщо він був визнаний обов'язковим Міністерством праці та соціальних питань.

Цікавим є факт, що у Німеччині немає основних профспілкових організацій на підприємствах. Натомість, при вирішенні виробничих проблем найважливішими контактними особами є саме виробничі ради, які тісно співпрацюють з профспілками.

Вона контролює дотримання чинних законів, правил охорони праці, колективних договорів і виробничих угод роботодавцем. Рада також виступає за рівне ставлення до працівників і інтеграцію іноземних працівників. Для того, щоб рада могла виконувати свої завдання, вона має певні повноваження та можливості для прийняття рішень на підприємстві.

Рада може укласти з роботодавцем виробничі угоди. Виробничі угоди – це загальні правила, тобто ті, що діють для всіх працівників підприємства або для певних груп працівників, і ґрунтуються на договорі між роботодавцем і радою. У виробничих угодах багато положень, що визначають права та обов'язки працівників підприємства. Це можуть бути, наприклад, загальні принципи відпусток або плани відпусток на поточний рік, робочий час, облік робочого часу, правила перерв або ж рекомендації щодо поведінки з колегами чи клієнтами. Багато виробничих угод також важливі з фінансової точки зору, оскільки вони можуть встановлювати права на виплати, наприклад, комісійні, надбавки до зарплати або річні плани.

Отже, досвід Німеччини щодо регулювання права на об'єднання у профспілки, щодо формування виробничих рад та укладання колективних договорів – сприяє захисту прав працівників та ефективному представництву їх інтересів.

Працівники об'єднуються в профспілки, щоб представляти свої інтереси перед роботодавцями. Це право закріплено в Основному законі ФРН. Колективні ж договори можуть обговорюватися та укладатися лише між профспілками та роботодавцями чи об'єднаннями роботодавців. Щоб відстояти існуючі інтереси, профспілки мають можливість закликати до страйку. Ці положення є цікавими та доцільними для дослідження з метою покращення національного законодавства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Основоположний закон Федеративної Республіки Німеччина, 1949 р. URL: <http://surl.li/yeegou> (дата звернення: 29.09.2024).
2. Dribbusch H., Birke P. Trade Unions in Germany: Organisation, Environment, Challenges. Friedrich-Ebert-Stiftung, Central and Eastern Europe, 2012. 18 p.

3. Jung L. National Labour Law Profile: Federal Republic of Germany. April 2001. 16 p. URL: <https://www.ilo.org/resource/national-labour-law-profile-federal-republic-germany> (дата звернення: 29.09.2024).
4. Полховська Н.М. Міжнародний досвід правового регулювання правового статусу професійних спілок працівників правоохоронних органів. *Право та державне управління*. 2023. № 1. С. 39-41.
5. Gewerkschaften. URL: <https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-de/eu-buerger/infothek/gewerkschaften> (дата звернення: 29.09.2024).
6. Works Constitution Act of 25 September 2001. *Federal Law Gazette*. № I. P. 2518, as amended by Article 1 of the Act of 19 July 2024. *Federal Law Gazette*. 2024. № I. P. 248. URL: https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_betrvg/englisch_betrvg.html (дата звернення: 29.09.2024).
7. Сорочишин М. Правове регулювання діяльності виробничих рад у Німеччині: досвід для України. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 3. С. 98-101.
8. Про трудові колективи: Проект Закону України № 6047-1 від 13.09.200. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=10932 (дата звернення: 29.09.2024).
9. Warneck W. Strike Rules in the EU27 and Beyond. A Comparative Overview, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety. Brussels, 2007. URL: https://www.asi.is/media/7581/Strike_rules_in_the_EU27.pdf (дата звернення: 29.09.2024).
10. Däubler W. Industrial actions in Germany – Realistic in an international context? *Revista Derecho Social y Empresa*. 2015. Vol. 4. P. 33-64.
11. Westfall D., Thüsing G. Strikes and Lockouts in Germany and Under Federal Legislation in the United States: A Comparative Analysis. *International and Comparative Law Review*. 1999. № 22. P. 29. URL: <http://lawdigitalcommons.bc.edu/iclr/vol22/iss1/3> (дата звернення: 29.09.2024).
12. Bosch G. From 40 to 35 Hours: Reduction and Flexibilisation of the Working Week in the Federal Republic of Germany. *International Labour Review*. 1990. Vol. 129. P. 611-627.