

СТАНДАРТИ РАДИ ЄВРОПИ ТА ПРАКТИКА ДЕРЖАВ ЄС ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙ РОБОТОДАВЦІВ ТА ПРОФСПІЛОК

Порівняльний аналіз в межах європейської
системи захисту прав людини



Георгіос Теодосіс (Georgios Theodosis)

Доцент кафедри трудового права Юридичного
факультету Університету Фракії ім. Демокріта (Греція)

Віцепрезидент Європейського комітету із соціальних
прав Ради Європи

Суддя ad hoc від Греції Європейського суду з прав людини



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

СТАНДАРТИ РАДИ ЄВРОПИ ТА ПРАКТИКА ДЕРЖАВ ЄС ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙ РОБОТОДАВЦІВ ТА ПРОФСПІЛОК

**Порівняльний аналіз в межах європейської
системи захисту прав людини**

Георгіос Теодосіс (Georgios Theodosis)

Доцент кафедри трудового права
Юридичного факультету Університету Фракії
ім. Демокріта (Греція)

Віцепрезидент Європейського комітету
із соціальних прав Ради Європи
Суддя ad hoc від Греції Європейського суду
з прав людини

Рада Європи

Стандарти Ради Європи та практика держав
ЄС щодо визначення репрезентативності
організацій роботодавців та профспілок.
Порівняльний аналіз в межах європейської
системи захисту прав людини.

Висловлені в цьому документі думки є
відповідальністю автора і не обов'язково
відображають офіційну політику
Ради Європи.

Дозволяється відтворення уривків публікації
(до 500 слів) за умови некомерційного
використання, збереження цілісності тексту,
контексту та надання повної інформації, яка
не повинна жодним чином вводити читача
в оману щодо характеру, обсягу чи змісту
тексту. Необхідно зазначити джерело тексту:
«© Рада Європи, рік видання».

Усі інші запити щодо відтворення або
перекладу цієї публікації чи будь-якої її
частини повинні адресуватися Директорату
комунікацій Ради Європи (F-67075 Strasbourg
Cedex або publishing@coe.int).

Дизайн обкладинки та верстка:
Коновалов Денис

Фото:
Рада Європи, ©Shutterstock

©Рада Європи, липень 2025 року.

Надруковано в Раді Європи

Зв'яжіться з нами:

Департамент соціальних прав
Генерального директорату прав
людини та верховенства права
Рада Європи
1 quai Jacoutot, F-67075
Strasbourg CEDEX
Social.charter@coe.int

Ця публікація підготовлена в межах
проєкту Ради Європи «Посилення
соціального виміру в Україні», що
реалізується Радою Європи на
виконання Плану дій Ради Європи
для України «Стійкість, відновлення та
відбудова» на 2023–2026 роки.

ЗМІСТ

СПИСОК СКОРОЧЕНЬ	7
1. ВСТУП	8
2. РЕПРЕЗЕНТАТИВНІСТЬ ОРГАНІЗАЦІЙ РОБОТОДАВЦІВ ТА ПРОФСПІЛОК У СИСТЕМІ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ХАРТІЇ	9
2.1. Репрезентативність організацій роботодавців та профспілок як умова прийнятності для подання колективних скарг	9
2.2. Висновок	12
2.3. Репрезентативність у практиці Європейського комітету із соціальних прав (ЄКСП)	13
2.3.1. Загальна позиція ЄКСП щодо репрезентативності	13
2.3.2. Кількісні та якісні критерії репрезентативності у практиці ЄКСП	14
2.4. Висновок	18
3. РЕПРЕЗЕНТАТИВНІСТЬ ПРОФСПІЛОК У ПРАКТИЦІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ ВІДПОВІДНО ДО СТАТТІ 11 ЄКПЛ	19
3.1. Широкі межі розсуду	19
3.2. Законність надання привілеїв представницьким профспілкам	19
3.3. Відповідність кількісних порогових значень та підтвердження репрезентативності	20
3.4. Відсутність порушення основних свобод спілок	20
3.5. Висновок	21
4. РЕПРЕЗЕНТАТИВНІСТЬ ОБ'ЄДНАНЬ РОБОТОДАВЦІВ ТА ПРОФСПІЛОК У ФРАНЦІЇ	22
4.1. Критерії репрезентативності для профспілок	22
4.1.1. Структурні (постійні) критерії	23
4.1.2. Циклічні критерії	23
4.2. Репрезентативність організацій роботодавців	24
4.2.1. Структурні (постійні) критерії	24
4.2.2. Циклічні критерії	24
4.2.3. Додаткові вимоги	24
4.3. Висновок	25

5. РЕПРЕЗЕНТАТИВНІСТЬ ОБ'ЄДНАНЬ РОБОТОДАВЦІВ ТА ПРОФСПІЛОК У НІМЕЧЧИНІ	26
5.1. Поняття «Tariffähigkeit»	26
5.2. Критерії репрезентативності для профспілок	26
5.2.1. Якісні критерії для Tariffähigkeit	26
5.2.2. Принцип сили (Mächtigkeitsprinzip)	27
5.2.3. Tarifeinheitgesetz (TVG) та мажоритарний фільтр	28
5.3. Критерії репрезентативності для роботодавців та об'єднань роботодавців	29
5.4. Висновок	29
6. РЕПРЕЗЕНТАТИВНІСТЬ ОБ'ЄДНАНЬ РОБОТОДАВЦІВ ТА ПРОФСПІЛОК У ПОРТУГАЛІЇ	30
6.1. Відсутність юридичних критеріїв репрезентативності	30
6.2. Практичні наслідки	30
6.3. Висновок	32
7. ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ	33

СПИСОК СКОРОЧЕНЬ

ANIEF	Професійна та профспілкова асоціація
BAG	Федеральний трудовий суд Німеччини
BVERFG	Федеральний конституційний суд Німеччини
CAP	Об'єднаний адміністративний комітет (Франція)
CFE-CGC	Французька конфедерація управлінців – Генеральна конфедерація управлінців
CESP	Європейська рада профспілок поліції
CFDT	Демократична французька конфедерація праці
CFTC	Французька конфедерація християнських працівників
CGC	Генеральна конфедерація управлінців
CGT	Генеральна конфедерація праці
CGTP	Генеральна конфедерація португальських працівників
CT	Кодекс праці Португалії
ETUC	Європейська конфедерація профспілок
ETS	Серія європейських договорів
FFFS	Об'єднання моряків Норвегії
FO	«Сила праці» (Генеральна конфедерація праці – Force Ouvrière)
LO	Конфедерація профспілок Норвегії
NTF	Норвезький союз транспортних працівників
OIE	Міжнародна організація роботодавців
PSP	Поліція громадської безпеки (Португалія)
SAESE	Європейська автономна профспілка школи та екології
STTK	Фінська конфедерація працівників
TEG	Закон Німеччини про уніфікацію колективних договорів
TVG	Закон Німеччини про колективні договори
UGT	Загальний союз працівників (Португалія)
ЄСПЛ	Європейський суд з прав людини
ЄСХ, ХАРТІЯ	Європейська соціальна хартія (переглянута)
ЄКСП	Європейський комітет із соціальних прав
НУО	Неурядова організація
МОП	Міжнародна організація праці
МНУО	Міжнародна неурядова організація

1. ВСТУП

Свобода об'єднань є загальновизнаною основою демократичного суспільства та фундаментальним принципом трудового права. Будучи закріпленою у широкому спектрі міжнародних договорів, зокрема у Конвенціях Міжнародної організації праці (МОП) № 87 та 98, статті 5 Європейської соціальної хартії (ЄСХ) та статті 11 Європейської конвенції з прав людини (ЄКПЛ), вона гарантує право працівників та роботодавців створювати організації та вступати до них за власним вибором без попереднього дозволу або втручання. Ця фундаментальна свобода також захищається у багатьох національних конституціях та трудових кодексах, підкреслюючи її статус як права індивідуального та колективного значення.

Проте формальне визнання цієї свободи саме по собі не вирішує практичні виклики колективних трудових відносин. У плюралістичних системах, де співіснує багато профспілок або об'єднань роботодавців, виникає поняття репрезентативності як регуляторного механізму для визначення того, які організації мають право виконувати ключові колективні функції, наприклад, брати участь у колективних переговорах, укладати договори або брати участь в інституційному соціальному діалозі. Тому репрезентативність виступає не лише як фільтр для інституційного доступу, а і як гарантія від надмірної фрагментації представництва профспілок та, як наслідок, втрати переговорної сили. У цьому значенні вона слугує коригувальним балансом для плюралізму профспілок. Оскільки плюралізм має важливе значення для демократичності профспілок, якщо залишити його повністю неструктурованим, це може призвести до суттєвого збільшення слабких або некоординованих профспілок з обмеженою здатністю формувати трудові відносини або державну політику. Відповідно, якщо умовою є реалізація певних колективних прав, наприклад, можливість вести колективні переговори, укладати договори або брати участь у соціальному діалозі, виконання критеріїв репрезентативності не суперечить свободі об'єднань та не є дискримінаційним стосовно менших або нерепрезентативних профспілок.

Це дослідження містить системний аналіз стандартів Ради Європи щодо репрезентативності організацій роботодавців та профспілок в першу чергу відповідно до тлумачення Європейського комітету із соціальних прав (ЄКСП) у межах Європейської соціальної хартії (ЄСХ), а також в контексті відповідної практики Європейського суду з прав людини (ЄСПЛ)¹.

Дослідження також містить порівняльний огляд національних критеріїв репрезентативності в обраних європейських країнах із фокусом на системи Франції, Німеччини та Португалії. Ці системи пропонують різноманітні інституційні моделі для визначення репрезентативності та демонструють різні філософії регулювання. Дослідження вивчає кількісні показники (наприклад, виборча сила або кількість членів) та якісні елементи (наприклад, незалежність, інституційна стабільність, внутрішня демократія та можливість вести колективні переговори), таким чином визначаючи розбіжності та загальні закономірності.

1. На міжнародному рівні принцип репрезентативності подібним чином визнається наглядовими органами Міжнародної організації праці (МОП). Комітет зі свободи об'єднань, інтерпретуючи Конвенцію № 98 та Рекомендацію № 163, підтвердив, що системи, які надають найбільш репрезентативній профспілці виключні права вести переговори або дозволяють укладення багатьох договорів для кількох профспілок, не суперечать свободі об'єднань. Втім важливим є те, щоб такі системи не перешкоджали профспілкам меншин функціонувати або представляти їхніх членів з окремих питань (див. Збірку рішень комітету МОП (2018), пункти 1350–1351, 1360, 1387 з подальшими посиланнями).

2. РЕПРЕЗЕНТАТИВНІСТЬ ОРГАНІЗАЦІЙ РОБОТОДАВЦІВ ТА ПРОФСПІЛОК У СИСТЕМІ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ХАРТІЇ

У системі Європейської соціальної хартії критерій репрезентативності організацій працівників та роботодавців має два аспекти:

Перший пов'язаний з положенням Додаткового протоколу до Європейської соціальної хартії, який передбачає систему колективного оскарження (1995), про те, що (стаття 1(с)) лише *представницькі* національні організації роботодавців та профспілок мають право подавати колективні скарги до Європейського комітету із соціальних прав².

Другий стосується процедури моніторингу через періодичні національні доповіді, або через колективні скарги, за якими оцінюється відповідність чи невідповідність національного законодавства в питанні надання переваг найбільш представницькій організації профспілок відповідно до статті 5 (право на створення організацій) та статті 6 (право на укладання колективних договорів) Європейської соціальної хартії³.

2.1. Репрезентативність організацій роботодавців та профспілок як умова прийнятності для подання колективних скарг.

Європейський комітет із соціальних прав стежить за дотриманням Хартії за допомогою двох окремих процедур: розгляд колективних скарг, поданих соціальними партнерами та неурядовими організаціями (процедура колективного оскарження), та доповіді, підготовлені державами-учасниками (система звітності). Моніторинг через національні доповіді виходить за межі цього аналізу, оскільки це не стосується прерогатив організацій роботодавців та профспілок.

Процедуру колективного оскарження було запроваджено 9 листопада 1995 року Додатковим протоколом до Європейської соціальної хартії, що передбачає систему колективного оскарження (ETS No. 158)⁴.

Відповідно до статті 1 Додаткового протоколу до організацій, що мають право подавати колективні скарги, входять:

- a.** Європейські соціальні партнери (Європейська конфедерація профспілок (ETUC), BusinessEurope та Міжнародна організація роботодавців (OIE);
- b.** Певні міжнародні неурядові організації (НУО), які мають консультативний статус при Раді Європи і які на їхнє прохання включені у список, складений Урядовим комітетом Європейської соціальної хартії та Європейського кодексу соціального забезпечення;
- c.** Представницькі організації роботодавців і профспілок у відповідній країні.

2. Для детального аналізу процедури колективного оскарження див. Giuseppe Palmisano, *Collective Complaints as a Means for Protecting Social Rights in Europe*, Anthem Press, 2022.

3. Для детального аналізу статей 5 і 6 Європейської соціальної хартії див. Cristina Sâmboan, Article 5: The Right to Organise, у: Carole Nivard, *The European Social Charter: A Commentary*, Brill Nijhoff, Leiden, 2023, с. 170 і наст.; а також Konstantina Chatzilaou, Article 6: The Right to Bargain Collectively, у: Carole Nivard, *The European Social Charter: A Commentary*, Brill Nijhoff, Leiden, 2023, с. 216 і наст.

4. Див: <https://rm.coe.int/168007cdad>

Крім того, будь-яка держава може надати представницьким національним неурядовим організаціям (НУО) в межах своєї юрисдикції право подавати скарги проти неї. Станом на сьогодні лише Фінляндія це зробила⁵.

Що стосується представницьких організацій роботодавців та профспілок і критеріїв репрезентативності, що дозволяють їм подавати колективну скаргу, сам текст Додаткового протоколу не містить чітких критеріїв. Єдине посилання на репрезентативність можна знайти у Пояснювальній доповіді до Додаткового протоколу, де у параграфі 23 вказано, що органом, який відповідає за оцінювання репрезентативності, є Комітет незалежних експертів (тобто Європейський комітет із соціальних прав), який вирішує, чи відповідає організація цьому критерію при оцінюванні, чи є скарга прийнятною, з огляду на інформацію та спостереження, подані державою та відповідною організацією (див. статтю 6). За відсутності будь-яких критеріїв на національному рівні необхідно враховувати такі фактори, як кількість членів та фактична роль організації у національних переговорах⁶.

Відповідно під час оцінювання прийнятності колективної скарги Комітет аналізує (відповідно до статті 1§c Протоколу), чи організація, яка подає скаргу, вважається національною організацією роботодавців або профспілок, і, що важливіше, чи відповідає вона необхідним стандартам репрезентативності для подання колективної скарги⁷.

З цією метою вивчається, чи організація-скаржниця виконує функції, які зазвичай асоціюються з профспілками. Це включає участь у колективних переговорах, організацію страйків, ініціювання судового розгляду від імені членів та вжиття заходів для покращення умов праці. **Важливо, що формальна назва або правова структура організації не є вирішальною; значення має зміст її діяльності та відповідність прерогативам профспілки**⁸.

Факт подання скарги до Комітету сам по собі не означає, що організація діє як профспілка⁹. Наприклад, хоча асоціації адвокатів можуть ініціювати захист інтересів членів, самих таких дій недостатньо для класифікації їх профспілками відповідно до Хартії або Додаткового протоколу 1995 року¹⁰.

Після підтвердження статусу організації як організації роботодавців або профспілок наступним кроком є оцінювання репрезентативності національних організацій роботодавців та профспілок у цьому контексті.

5. Таблиця підписів і ратифікацій Договору № 158, станом на 18.08.2025, <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=signatures-by-treaty&treatynum=158>

6. Пояснювальний звіт до Додаткового протоколу до Європейської соціальної хартії, що передбачає систему колективних скарг, від 9.XI.1995, п. 23, <https://rm.coe.int/16800cb5ec>

7. «Associazione Nazionale Giudici di Pace проти Італії», скарга № 102/2013, рішення про прийнятність від 2 грудня 2014 року, §§ 5–10 <https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-102-2013-dadmiss-en>; див. також «Bedriftsforbundet проти Норвегії», скарга № 103/2013, рішення про прийнятність від 14 травня 2014 року, §§ 7–17 <https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-103-2013-dadmiss-en>.

8. «Associazione sindacale «La Voce dei Giusti» проти Італії», скарга № 105/2014, рішення про прийнятність від 17 березня 2015 року, §§ 8–11; <https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-105-2014-dadmiss-en> див. також «Movimento per la Libertà della Psicanalisi-Associazione Culturale Italiana проти Італії», скарга № 122/2016, рішення про прийнятність від 24 березня 2017 року, §§ 8–12 <https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-122-2016-dadmiss-en>.

9. «Асоціації адвокатів Греції проти Греції» (Greek Bar Associations v. Greece), скарга № 196/2020, рішення про прийнятність та негайні заходи від 23 березня 2021 року, §§ 16–20; <https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-196-2020-dadmissandimmed-en>; див. також «Associazione Medici Liberi проти Італії», скарга № 177/2019, рішення про прийнятність від 6 грудня 2019 року, §11, <https://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=cc-177-2019-dadmiss-en>.

10. «Асоціації адвокатів Греції проти Греції», скарга № 196/2020, рішення про прийнятність та негайні заходи від 23 березня 2021 року, §21, <https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-196-2020-dadmissandimmed-en>.

Важливо наголосити, що для цілей процедури розгляду колективних скарг поняття репрезентативності як таке може автономно охоплювати дуже широкий спектр ситуацій та не обов'язково відповідає національному визначенню¹¹.

ЄКСП уточнив, що для цілей процедури розгляду колективних скарг поняття репрезентативності профспілок не обов'язково узгоджується з тим поняттям, що передбачено відповідним національним законодавством та практикою держави, якої стосується скарга¹². Інакше кажучи, хоча той факт, що профспілка є представницькою на національному рівні для цілей колективних переговорів, є дуже переконливим, однак профспілка, яка не вважається представницькою на національному рівні, все ще може вважатися такою для цілей процедури колективного оскарження, якщо дотримані інші критерії¹³.

З іншого боку, визнання репрезентативною лише на рівні одного підприємства відповідно до національного законодавства не гарантує репрезентативності для цілей процедури колективного оскарження¹⁴.

Комітет оцінює репрезентативність, зокрема з огляду на сферу, якої стосується скарга, цілей профспілки та діяльності, яку вона здійснює¹⁵. Крім того, Комітет вважає, що для визнання профспілки репрезентативною, вона повинна бути справжньою, активною та незалежною¹⁶. Зрештою, якщо профспілка вважається представницькою для цілей процедури колективного оскарження, вона може подавати скарги, навіть якщо вони стосуються інших професійних сфер, ніж ті, стосовно яких вона представляє працівників на національному рівні¹⁷.

Критерії, які застосовує Комітет для оцінки того, чи є профспілка представницькою для цілей процедури розгляду колективних скарг, включають таке:

- загальна оцінка змісту матеріалів справи¹⁸;
- чи представляє профспілка переважну більшість професіоналів, які працюють у відповідній сфері¹⁹;

11. «Syndicat national des professions du tourisme проти Франції», скарга № 6/1999, рішення про прийнятність від 10 лютого 2000 року, §§ 6 та 7 <https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-06-1999-dadmiss-en>; також «Syndicat occitan de l'éducation проти Франції», скарга № 23/2003, рішення про прийнятність від 13 лютого 2004 року, §§ 3 та 4 <https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-23-2003-dadmiss-en>.

12. «Syndicat national des Professions du Tourisme проти Франції», скарга № 6/1999, рішення про прийнятність від 10 лютого 2000 року, §§ 6–7 <https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-06-1999-dadmiss-en>; щодо організацій роботодавців див. «Bedriftsforbundet проти Норвегії», скарга № 103/2013, рішення про прийнятність від 14 травня 2014 року, §93 <https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-103-2013-dadmiss-en>.

13. «Associazione Professionale e Sindacale (AMIEF) проти Італії», скарга № 146/2017, рішення про прийнятність від 12 вересня 2017 року, §6 <https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-146-2017-dadmiss-en>.

14. «CGT YTO Франція проти Франції», скарга № 174/2019, рішення про прийнятність від 28 січня 2020 року, §17 <https://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=cc-174-2019-dadmiss-en>; «CGT YTO Франція проти Франції», скарга № 183/2019, рішення про прийнятність від 13 травня 2020 року, §8 <https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-183-2019-dadmiss-en>.

15. «Sindacato Autonomo Europeo Scuola ed Ecologia (SAESE) проти Італії», скарга № 166/2018, рішення про прийнятність від 18 березня 2019 року, §7 <https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-166-2018-dadmiss-en>; посилаючись на «Syndicat de Défense des Fonctionnaires проти Франції», скарга № 73/2011, рішення про прийнятність від 7 грудня 2011 року, §6) <https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-73-2011-dadmiss-en>.

16. «Sindacato Autonomo Europeo Scuola ed Ecologia (SAESE) проти Італії», скарга № 166/2018, рішення про прийнятність від 18 березня 2019 року, §7, <https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-166-2018-dadmiss-en>.

17. «Syndicat SUD Travail Affaires Sociales проти Франції», скарга № 24/2004, рішення про прийнятність від 7 грудня 2004 року, §§ 10 та 11 <https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-24-2004-dadmiss-en>.

18. «Confédération Française de l'Encadrement (CFE-CGC) v. France», скарга № 9/2000, рішення про прийнятність від 7 листопада 2000 р., §7 <https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-09-2000-dadmiss-en>; «Associazione Nazionale Giudici di Pace проти Італії», скарга № 102/2013, рішення про прийнятність від 2 грудня 2014 р., § 12, <https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-102-2013-dadmiss-en>.

19. «Tehy ry and STTK ry проти Фінляндії», скарга № 10/2000, рішення про прийнятність від 12 лютого 2001 року, §6 <https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-10-2000-dadmiss-en>.

- чи є профспілка представницькою на національному рівні і, відповідно, може вести переговори щодо колективних договорів²⁰;
- кількість членів, яких представляє профспілка, і її роль в колективних переговорах²¹;
- чи здійснює профспілка у географічній зоні, де вона створена, діяльність на захист матеріальних та нематеріальних інтересів працівників у відповідному секторі, з яких вона охоплює значну кількість, в умовах незалежності відносно державних органів з питань зайнятості²².

Ці ж критерії враховуються для організацій роботодавців²³.

Незважаючи на вищевказані критерії, Комітет також вирішив, що застосування критеріїв репрезентативності не повинне призводити до автоматичного виключення малих профспілок або тих, які були створені нещодавно, на користь більших та давно створених профспілок²⁴.

Зрештою, коли Комітет вивчає питання прийнятності колективної скарги, тягар доказування репрезентативності на основі вищевказаних критеріїв покладається на організацію, яка подає скаргу. Відповідно, Комітет визначив, що у разі відсутності інформації про точну кількість членів, яких представляє профспілка, або про те, чи вона брала участь у колективних переговорах від їхнього імені, він може бути нездатним оцінити репрезентативність. У таких випадках Комітет визнавав скарги неприйнятними²⁵.

2.2. Висновок

В межах Європейської соціальної хартії репрезентативність організацій роботодавців та профспілок є фундаментальною передумовою для подання колективних скарг відповідно до Додаткового протоколу 1995 року. Хоча Протокол не містить чіткого визначення репрезентативності, Європейський комітет із соціальних прав напружував послідовну та детальну практику, що оцінює репрезентативність на індивідуальній основі, враховуючи якісні та кількісні критерії. **До них відноситься кількість членів, роль організації в колективних переговорах, сфера та природа її діяльності, а також її незалежність.** Важливо, що поняття репрезентативності тлумачиться автономно, незалежно від національних визначень або правових класифікацій, забезпечуючи право подавати скарги навіть для малих або новостворених організацій за умови, що вони можуть продемонструвати справжню, активну та незалежну участь у захисті інтересів працівників або роботодавців. Тягар доказування покладається на організацію, яка подає скаргу, а нездатність обґрунтувати репрезентативність може призвести до визнання скарги неприйнятною.

20. «Французька конфедерація менеджменту проти Франції», скарга № 9/2000, рішення про прийнятність від 7 листопада 2000 року, §7 <https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-09-2000-dadmiss-en>; див. також «Tehy ry and STTK ry проти Фінляндії», скарга № 10/2000, рішення про прийнятність від 12 лютого 2001 року, §6 <https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-10-2000-dmerits-en>.

21. «Sindacato Autonomo Europeo Scuola ed Ecologia (SAESE) проти Італії», скарга № 166/2018, рішення про прийнятність від 18 березня 2019 року, §8, <https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-166-2018-dadmiss-en>.

22. «Associazione Professionale e Sindacale (ANIEF) проти Італії», скарга № 159/2018, рішення про прийнятність від 3 липня 2018 року, §6 <https://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=cc-159-2018-dadmiss-en>; посилаючись на «Syndicat occitan de l'Education проти Франції», скарга № 23/2003, рішення про прийнятність від 13 лютого 2004 року, §5 <https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-23-2003-dmerits-en>.

23. «Конфедерація шведських підприємств проти Швеції» (Confederation of Swedish Enterprise v. Sweden), скарга № 12/2002, рішення про прийнятність від 19 червня 2002 року, §5) <https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-12-2002-dadmiss-en>.

24. «Sindacato Autonomo Europeo Scuola ed Ecologia (SAESE) проти Італії», скарга № 166/2018, рішення про прийнятність від 18 березня 2019 року, §8 <https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-166-2018-dadmiss-en>; посилаючись на «Fellesforbundet for Sjøfolk (FFFS) проти Норвегії», скарга № 74/2011, рішення про прийнятність від 23 травня 2012 року, §§ 20–21, <https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-74-2011-dmerits-en>.

25. «Sindacato Autonomo Europeo Scuola ed Ecologia (SAESE) проти Італії», скарга № 166/2018, рішення про прийнятність від 18 березня 2019 року, §§ 10–13, <https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-166-2018-dadmiss-en>; також «Sindacato Autonomo Europeo Scuola ed Ecologia (SAESE) проти Італії», скарга № 194/2020, рішення про прийнятність від 11 грудня 2020 року, §§ 10–12, <https://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=cc-194-2020-dadmiss-en>.

2.3. Репрезентативність у практиці Європейського комітету із соціальних прав (ЄКСП)

Поняття репрезентативності профспілок в межах системи Європейської соціальної хартії представляє складний ландшафт національних підходів. Європейський комітет із соціальних прав постійно зазначає, що хоча держави можуть вільно встановлювати критерії репрезентативності та ставити умовою реалізації певних колективних прав репрезентативність (наприклад, право вести колективні переговори або брати участь у консультаціях), такі системи повинні дотримуватися фундаментальних принципів, що захищають свободу профспілок та забезпечують ефективні права на ведення колективних переговорів.

2.3.1. Загальна позиція ЄКСП щодо репрезентативності

Аналіз практики ЄКСП показує, як різні національні системи ставляться до репрезентативності, і як ЄКСП оцінює ці підходи для цілей встановлення відповідності чи невідповідності статтям 5 (*право на створення організацій*) та 6 (*право на укладання колективних договорів*) Хартії.

Цей документ демонструє суттєву різницю у підході держав до поняття репрезентативності. Важливим аспектом є не те, чи критерії репрезентативності існують, а чи реалізуються вони у спосіб, що поважає основоположні права профспілок без надмірних обмежень. У деяких країнах, наприклад, у Скандинавських країнах, Сполученому Королівстві та Португалії, відсутні не лише формальні критерії, а й саме поняття репрезентативності є здебільшого чужим для їхніх правових традицій. У цих системах усі профспілки незалежно від розміру мають однакові прерогативи. Натомість інші юрисдикції, зокрема Франція, розробили детальні рамки для визначення репрезентативності. Жодна модель сама по собі не суперечить Європейській соціальній хартії за умови дотримання основоположних принципів свободи профспілок.

ЄКСП постійно зазначає, що держави-учасниці можуть вимагати, щоб профспілки відповідали критеріям репрезентативності з дотриманням певних загальних умов. Обумовлення доступу до консультацій та ведення колективних переговорів виконанням критеріїв репрезентативності по суті, не порушує ні статтю 5 (*право на створення організацій*), ні статтю 6 (*право на укладання колективних договорів*), за умови, що:

- рішення про репрезентативність не повинні становити пряму або опосередковану перешкоду для створення профспілок²⁶ або ефективної участі в колективних переговорах²⁷, або обмежувати можливість профспілок брати ефективну участь у консультаціях²⁸;
- сфери діяльності, доступні лише представницькими профспілками, не повинні включати лише основні прерогативи профспілок²⁹;
- критерії, що використовуються для визначення репрезентативності, повинні бути обґрунтованими, чіткими, заздалегідь визначеними, об'єктивними, передбаченими законом та підлягати судовому оскарженню, що забезпечує належний захист від свавільних відмов³⁰.

26. Висновки 2014 року, Андорра – Стаття 5, <https://hudoc.esc.coe.int/?i=2014/def/AND/5/EN>.

27. Рішення по суті «Matica Hrvatskih Sindikata проти Хорватії», скарга № 116/2015 <https://rm.coe.int/cc-116-2015-dmerits-en-decision-on-the-merits/16808cecd9>.

28. Висновки 2014 року — Вірменія — стаття 6-1, <https://hudoc.esc.coe.int/?i=2014/def/ARM/6/1/EN>.

29. Висновки XV-1 (2000), Бельгія – Стаття 5 <https://hudoc.esc.coe.int/?i=XV-1/def/BEL/5//EN>.

30. Висновки XV-1 (2000, Франція) – стаття 5, <https://hudoc.esc.coe.int/?i=XV-1/def/FRA/5//EN> Рішення по суті: «Matica Hrvatskih Sindikata проти Хорватії», скарга № 116/2015 <https://rm.coe.int/cc-116-2015-dmerits-en-decision-on-the-merits/16808cecd9>.

Цей збалансований підхід спостерігається у багатьох рішеннях, в яких Комітет наголошував, що профспілкам, які не мають статусу репрезентативності, необхідно дозволити виконувати фундаментальні функції, такі як надання допомоги окремим працівникам, розміщення повідомлень, отримання пов'язаної з працевлаштуванням документації та взаємодія з роботодавцями у певних формах³¹.

Критерії репрезентативності, які неправомірно обмежують здатність профспілок брати ефективну участь в колективних переговорах або консультаціях³² або перешкоджають створенню профспілок (*стаття 5*), або надмірно обмежують їхню здатність брати участь у консультуванні (*стаття 6§1*) - суперечать стандартам Хартії³³.

Аналогічно Комітет встановив, що обмеження права оголошувати страйк для більшості представницьких профспілок не відповідає стандартам Хартії. Це демонструє, що навіть якщо спілка вважається «представницькою», цей статус не можна використовувати для створення монополії на право на страйк, таким чином позбавляючи інші профспілки фундаментального засобу представлення їхніх членів³⁴.

2.3.2. Кількісні та якісні критерії репрезентативності у практиці ЄКСП

Практика Європейського комітету із соціальних прав (ЄКСП) містить оцінку кількісних (здебільшого числові порогові значення) та якісних (здебільшого демократичні стандарти) критеріїв репрезентативності. Обидві категорії критеріїв повинні бути визначені у законодавстві та бути розробленими таким чином, щоб дозволити ефективне колективне представництво без шкоди для плюралізму профспілок.

Французька система є найбільш детальною основою для визначення кількісних та якісних критеріїв репрезентативності в розрізі різних рівнів ведення колективних переговорів та суб'єктів у Європі. Оцінка цих питань Комітетом, хоч і датується 2000-м роком та посилається на правову базу, що передувала законодавчій реформі 2008 року, все ще залишається актуальною. Вона аналізує увесь спектр різних кількісних та якісних критеріїв визначення репрезентативності і забезпечує цінні відомості про загальний підхід Комітету до цього питання.

Зокрема, Комітет встановив, що французька законодавча база відповідає Хартії (*статті 5 і 6*), наголосивши, що система заснована на заздалегідь визначених об'єктивних критеріях, і що використання репрезентативності як передумови для реалізації колективних прав не прирівнюється до порушення свободи об'єднань або права на ведення колективних переговорів.

Комітет переглянув і визнав такими, що відповідають Хартії критерії, які були дійсними до змін 2008 року: членство у профспілці, незалежність (зокрема від роботодавця), збір профспілкових внесків, досвід та тривалість існування і навіть патріотична поведінка під час перебування в окупації. Відповідно до законодавства Франції не усіх цих критеріїв необхідно дотримуватися одночасно. Проте дотримання лише одного з них недостатньо для встановлення репрезентативності профспілки. Крім того, у Наказі 1966

31. Висновки 2014 року, Андорра – стаття 5 <https://hudoc.esc.coe.int/?i=2014/def/AND/5/EN>, і Висновки 2014 року, Румунія – стаття 5 <https://hudoc.esc.coe.int/?i=2014/def/ROU/5/EN>.

32. Висновки 2014 року — Вірменія — стаття 6-1 <https://hudoc.esc.coe.int/?i=2014/def/ARM/6/1/EN>.

33. «Syndicat Occitan de l'éducation проти Франції», колективна скарга № 23/2003 <https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-23-2003-dmerits-en>.

34. Висновки 2022 року — Боснія та Герцеговина — стаття 6-4 <https://hudoc.esc.coe.int/?i=2022/def/BIH/6/4/EN>, Висновки 2022 року — Франція — Стаття 6-4 <https://hudoc.esc.coe.int/?i=2022/def/FRA/6/4/EN>.

року багато профспілок були визначені представницькими *de jure* на національному рівні. Профспілки, афілійовані з такими національно визнаними організаціями, також вважаються *de jure* представницькими і не повинні підтверджувати свою репрезентативність. Усі інші організації повинні продемонструвати, що вони відповідають принаймні двом з п'яти вищевказаних критеріїв.

У державному секторі існують кількісні критерії, встановлені законом. Відповідно до них профспілки або федерації вважаються представницькими, якщо вони займають принаймні одне місце у кожній раді (*conseils supérieurs*) національної державної служби, місцевої державної служби та лікарняної державної служби. Або якщо вони отримують принаймні 10% від загальної кількості голосів на виборах до САР (*Об'єднані адміністративні комітети*) від представників працівників певної сфери, а також принаймні 2% голосів у кожній державній службі. Такі критерії також були визнані такими, що відповідають положенням Хартії³⁵.

Аналогічно, у випадку Словенії, критерії для встановлення репрезентативності профспілок включають демократичну структуру організації, мінімальний період існування тривалістю шість місяців, незалежність від державних органів та роботодавців, фінансову автономію та членську базу, достатню для того, щоб відповідати кількісним пороговим значенням, передбаченим національним законодавством. На національному рівні профспілка повинна представляти принаймні 10% робочої сили у відповідних секторах, щоб вважатися представницькою (*Розділ 8*). Таким чином, галузеві філії таких профспілок визнаються представницькими на відповідному рівні. Для інших організацій застосовується вище порогове значення у розмірі 15% відповідної робочої сили — вимога, що також застосовується на рівні підприємств (*Розділ 9*). Європейський комітет із соціальних прав постановив, що ці критерії відповідають вимогам статті 5 Європейської соціальної хартії (переглянутої)³⁶.

В Угорщині відсутні встановлені законом критерії, що регулюють репрезентативність об'єднань роботодавців. В результаті будь-який роботодавець або організація, що представляє інтереси роботодавців, може укласти колективний договір з профспілкою. Натомість, законодавство Угорщини встановлює виключно кількісні критерії для визнання профспілки представницькою. Зокрема, профспілка вважається представницькою, якщо її кандидати отримали принаймні 10% поданих голосів на останніх виборах робітничої ради. В якості альтернативи репрезентативність може бути встановлена, якщо профспілка представляє понад дві третини працівників. Колективний договір може бути укладений профспілкою(-ами), яка(-и) отримала(-и) понад 50% голосів на виборах. Якщо це порогове значення не досягнуте, колективний договір все ще може бути укладений, але буде обов'язковим для працівників лише у тому разі, якщо його погоджує більшість працівників шляхом загального голосування³⁷.

У Польщі, щодо представництва у колективних переговорах, Трудовий кодекс у редакції, що набрала чинності з 1 січня 2001 року, також встановлює конкретні критерії для визнання профспілок, що діють на рівні одного підприємства/установи. Профспілка вважається представницькою, якщо вона афілійована з багатопрофільною організацією профспілок, що отримала представницький статус, за умови, що її члени складають принаймні 7%

35. Висновки XV-1 — Франція — Стаття 5 <https://hudoc.esc.coe.int/?i=XV-1/def/FRA/5//EN>.

36. Висновки 2004 року — Словенія — Стаття 5 <https://hudoc.esc.coe.int/?i=2004/def/SVN/5//EN>.

37. Висновки XVI-2 — Угорщина — Стаття 5 <https://hudoc.esc.coe.int/?i=XVI-2/def/HUN/5//EN>

від працівників, працевлаштованих відповідним роботодавцем. В якості альтернативи профспілка може вважатися представницькою, якщо кількість її членів становить принаймні 10% від загальної кількості працівників роботодавця. У разі недотримання жодної з цих умов представницькою визнається профспілка з найбільшою кількістю членів серед працівників. Європейський комітет із соціальних прав встановив, що ці критерії не викликають питань щодо невідповідності статті 6§2 Європейської соціальної хартії (переглянутої)³⁸.

У Португалії, хоча законодавство не встановлює жодних критеріїв репрезентативності для цілей колективних переговорів, воно все ж встановлює мінімальне порогове значення для здійснення прерогатив профспілок. Зокрема, асоціації профспілок повинні отримати принаймні 10% голосів на національних професійних виборах, які проводяться у Поліції громадської безпеки, щоб скористатися такими прерогативами. Європейський комітет із соціальних прав раніше встановив, що це порогове значення відповідає вимогам статті 5 Європейської соціальної хартії³⁹.

У Румунії критерії для встановлення репрезентативності організацій роботодавців та профспілок ґрунтуються на вимогах, що стосуються географічного охоплення, галузевої присутності, організаційної незалежності та представництва працівників. На національному рівні організації роботодавців повинні функціонувати незалежно, бути присутніми принаймні у половині повітів країни (включаючи Бухарест), вести активну діяльність у принаймні 25% галузей економіки та представляти підприємства, які наймають не менше 10% національної робочої сили. Конфедерації профспілок на національному рівні також повинні відповідати подібним територіальним та галузевим пороговим значенням і представляти принаймні 5% працівників в масштабах країни. На галузевому рівні представницький статус для організацій роботодавців та федерацій профспілок вимагає незалежності та охоплення працівників у розмірі 10% та 7% відповідно. На рівні підприємств профспілка повинна представляти принаймні 50% працівників підприємства, щоб вважатися представницькою. Крім того, профспілки, які пов'язані з представницькою федерацією на галузевому рівні, також вважаються представницькими в межах підприємства. Європейський комітет із соціальних прав визнав ці критерії такими, що відповідають статті 5 Європейської соціальної хартії (переглянутої)⁴⁰.

Проте після внесення змін до Закону про соціальний діалог у 2014 році лише профспілки, які представляють принаймні 50% працівників підприємства плюс один, мають право брати участь в колективних переговорах, що підвищує порогове значення порівняно з попередньою вимогою про третину та суттєво знижує можливість плюралістичного представництва на рівні компанії. Згідно з переглянутим порядком лише представницькі профспілки можуть підписувати колективні договори, отримувати доступ до робочого місця, брати участь у засіданнях керівних органів підприємства щодо професійних та соціальних питань і отримувати інформацію, необхідну для колективних переговорів. Комітет висловив занепокоєння з приводу того, що ці виключні права перешкоджають непередставницьким профспілкам здійснювати ключові профспілкові функції. Посилаючись на усталену практику, Комітет підтвердив, що певні фундаментальні права профспілок

38. Висновки XVI-1 — Польща — Стаття 6-2 <https://hudoc.esc.coe.int/?i=XVI-1/def/POL/6/2/EN>

39. Європейський комітет з соціальних прав. Висновки XIII-5, с. 182 <https://book.coe.int/fr/charte-sociale-europeenne/552-european-social-charter-committee-of-independent-experts-conclusions-xiii-5.html> Рішення по суті: «Європейська рада поліцейських профспілок (CESP) проти Португалії» (European Council of Police Trade Unions (CESP) v. Portugal), колективна скарга № 11/2001 <https://hudoc.esc.coe.int/?i=cc-11-2001-dmerits-en>

40. Висновки 2002 року — Румунія — Стаття 5 <https://hudoc.esc.coe.int/?i=2002/def/ROU/5/EN>.

повинні бути доступними для усіх профспілок незалежно від статусу репрезентативності. Відповідно він встановив поточну ситуацію такою, що не відповідає статті 5 Хартії через надмірне обмеження прав, яке застосовується до непередставницьких профспілок⁴¹. Аналогічно Комітет встановив, що вимога про те, що профспілка може розпочати страйк лише тоді, коли вона відповідає критеріям репрезентативності та заручилася підтримкою принаймні половини її членів, такою, що не відповідає статті 6§4 Хартії. Хоча уряд уточнив, що ці умови застосовуються лише до страйків у строго юридичному сенсі, а не до інших форм колективних дій, це не змінило попередню оцінку Комітету⁴².

В Іспанії профспілки, які досягли принаймні 10% від загальної кількості виборних представників персоналу, включаючи членів робітничих рад та еквівалентних органів у державному управлінні, вважаються «найбільш представницькими» на національному рівні. Цей статус також поширюється на федерації або конфедерації профспілок, до яких входять такі профспілки. Що стосується організацій роботодавців, об'єднання роботодавців може вести переговори та укласти колективні договори на галузевому або вищому рівні, якщо вони об'єднують принаймні 10% підприємств у межах договору, і такі підприємства працевлаштовують принаймні 10% відповідних працівників. Комітет не висловив занепокоєнь з приводу дотримання положень Хартії, зазначивши, що використання кількісних критеріїв (порогове значення у розмірі 10%) та якісного організаційного статусу не суперечить Хартії за умови, що вони забезпечують ефективне представництво, зберігаючи при цьому профспілковий плюралізм⁴³.

У Норвегії законодавство, що регулює приватний сектор та сектор місцевого самоврядування, не встановлює критеріїв репрезентативності. Відповідно жодна профспілка у цих секторах не має виключних прав або привілеїв на основі репрезентативності. Усі профспілки незалежно від розміру або приналежності можуть однаково брати участь у процесах проведення колективних переговорів.

Натомість, у державному секторі Закон про спори у державній службі встановлює чіткі кількісні критерії репрезентативності, яким повинні відповідати організації профспілок, щоб отримати право вести переговори. Конфедераціям профспілок надається це право, якщо вони представляють принаймні 20 000 державних службовців мінімум у п'ятих установах або якщо вони мають принаймні 40 000 членів мінімум у трьох установах. Для окремих профспілок державних службовців право вести переговори застосовується, якщо профспілка представляє принаймні 50 державних службовців у конкретній установі або її відділенні, і ці члени становлять принаймні половину робочої сили такої установи або її відділення. Загальнонаціональна профспілка, що представляє єдину професійну групу, до членів якої входять державні службовці та працівники поза межами державної служби, також має право вести переговори за умови, що вона має принаймні 200 членів-державних службовців, які разом становлять принаймні половину державних службовців у такій професійній групі в масштабах країни. Зрештою, конфедерації профспілок державних службовців або загальнонаціональних профспілок, які представляють єдину професійну групу, зберігають за собою право вести переговори, якщо вони були визнані такими 1 січня 2002 року і продовжують дотримуватися умов, що застосовувалися на той час⁴⁴.

41. Висновки 2014 року - Румунія - стаття 5, <https://hudoc.esc.coe.int/?i=2014/def/ROU/5/EN>

42. Висновки 2014 року - Румунія - Стаття 6-4, <https://hudoc.esc.coe.int/?i=2014/def/ROU/6/4/EN>

43. Висновки XV-1 — Іспанія — Стаття 5 — <https://hudoc.esc.coe.int/?i=XV-1/def/ESP/5//EN>

44. Висновки 2014 року — Норвегія — Стаття 6-2 <https://hudoc.esc.coe.int/?i=2014/def/NOR/6/2/EN>

2.4. Висновок

З попереднього аналізу стає очевидним, що Європейська соціальна хартія (ЄСХ) у тлумаченні Європейського комітету із соціальних прав (ЄКСП) допускає, що національні системи можуть застосовувати кількісні та якісні критерії для визначення репрезентативності профспілок за умови, що вони є чітко встановленими законом, об'єктивними та пропорційними і не обмежують плюралізм профспілок або не позбавляють менші профспілки можливості реалізовувати виключні права.

У більшості розглянутих країн — Франція, Словенія, Угорщина, Польща, Португалія, Іспанія та Норвегія — Комітет встановив, що такі критерії або практика відповідають Хартії. Вони включають числові порогові значення (*наприклад, кількість членів, голосуючу частку на виборах*) та якісні умови, наприклад незалежність, демократична структура та участь у колективних переговорах. Системи вважаються прийнятними, коли вони встановлюють баланс між просуванням ефективного представництва та збереженням доступу для менших або неماжоритарних профспілок. Наприклад, в Іспанії двовекторна система, що ґрунтується на результатах виборів та здатності вести переговори щодо договорів, була визнана такою, що не порушує Хартію, оскільки вона забезпечує представництво, зберігаючи при цьому плюралізм.

Натомість, у Румунії зміни 2014 року, які підвищили порогове значення на рівні підприємства до 50% + 1 і надали представницьким профспілкам виключні права на колективні переговори та участь, були визнані такими, що не відповідають положенням статей 5 і 6§4 Хартії. Таке відсторонення непередставницьких профспілок від важливої діяльності, включаючи право на страйк, було здійснене для позбавлення суттєвої частини профспілкового руху основних прав профспілок.

Зокрема, норвезька модель приватного сектору, яка не застосовує формальні критерії і надає однаковий доступ усім спілкам незалежно від розміру, також вважається такою, що відповідає вимогам Хартії. Це свідчить про те, що структуровані (*засновані на порогових значеннях*) та неструктуровані (*волюнтаристські*) системи можуть відповідати стандартам Хартії за умови, що вони поважають плюралізм, інклюзію та основні свободи профспілок.

3. РЕПРЕЗЕНТАТИВНІСТЬ ПРОФСПІЛОК У ПРАКТИЦІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ ВІДПОВІДНО ДО СТАТТІ 11 ЄКПЛ

Право на свободу об'єднань, яке закріплене у статті 11 Європейської конвенції з прав людини (ЄКПЛ), охоплює право працівників та роботодавців створювати організації, вступати до них для захисту своїх інтересів⁴⁵. З часом Європейський суд з прав людини (ЄСПЛ) поступово напрацював практику, яка розвивається та враховує національне розмаїття, стосовно умов, на яких держави можуть надавати виключне або преференційне право певним «представницьким» профспілкам, включаючи їхній привілейований доступ до механізмів колективних переговорів. На думку Суду, хоча стаття 11 і захищає існування та функціонування профспілок, вона не гарантує абсолютну рівність між усіма спілками.

3.1. Широкі межі розсуду

Суд постійно наголошує, що держави мають широкі межі розсуду у визначенні інституційної законодавчої бази, через яку реалізуються права профспілок. Такий підхід ґрунтується на визнанні, що трудові відносини глибоко вкорінені у національних правових, політичних та соціально-економічних традиціях. У рішенні Великої Палати *Sindicatul «Păstorul cel Bun» проти Румунії* (2013)⁴⁶ Суд визнав «чутливість соціальних та політичних питань, що пов'язані з досягненням належного балансу між відповідними інтересами працівників та керівництва» і «високий ступінь розбіжності між національними системами» факторами, які обґрунтовують широкі межі розсуду договірних держав (п. 133). Цей підхід повторювався у справах «*National Union of Rail, Maritime and Transport Workers проти Сполученого Королівства*» та «*Norwegian Confederation of Trade Unions (LO) and Norwegian Transport Workers' Union (NTF) проти Норвегії*», де Суд наголосив на принципі, що національні органи можуть на законних підставах надавати пріоритет ефективності та узгодженості у системах колективних переговорів⁴⁷.

3.2. Законність надання привілеїв представницьким профспілкам

З початку існування судової практики ЄСПЛ допускає, що обмеження доступу до колективних переговорів або консультацій лише для «найбільш представницьких» профспілок може обґрунтовуватися законними цілями. У справі «*Шведська спілка машиністів проти Швеції*» (1976) Суд постановив, що практика роботодавця з ведення переговорів виключно з найбільш представницькими спілками переслідувала законну

45. Стаття 11 ЄКПЛ має такий зміст: 1. Кожен має право на свободу мирних зібрань і на свободу об'єднання з іншими, включно з правом створювати профспілки та вступати до них для захисту своїх інтересів. 2. Здійснення цих прав не підлягає жодним обмеженням, окрім тих, що встановлені законом і є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах національної безпеки чи громадської безпеки, для запобігання заворушенням чи злочинам, для охорони здоров'я чи моралі або для захисту прав і свобод інших осіб. Ця стаття не перешкоджає накладенню законних обмежень на здійснення цих прав військовослужбовцями, працівниками поліції чи органами державного управління.

46. ЄСПЛ (Велика Палата), *Sindicatul «Păstorul cel Bun» v. Romania*, Application no. 2330/09, Judgment (рішення по суті та справедлива сатисфакція), 09/07/2013, <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-122763>.

47. ЄСПЛ, *Norwegian Confederation of Trade Unions (LO) and Norwegian Transport Workers' Union (NTF) v. Norway*, Application no. 45487/17, Judgment (рішення по суті та справедлива сатисфакція), 10/06/2021, <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-210332>.

48. ЄСПЛ, *Swedish Engine Drivers' Union v. Sweden*, Application no. 5614/72, Judgment, 6.2.1976, <https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-57527>.

мету забезпечення адміністративної ефективності і не порушувала статтю 11. Суд зауважив, що одна така представницька федерація організовувала 75–80% машиністів, таким чином відображаючи свій домінуючий статус (§ 46)⁴⁸.

Аналогічно, у справі «Скеттіні та інші проти Італії» (2000) Суд визнав, що позбавлення малих, менш представницьких спілок, можливості вести колективні переговори може бути обґрунтованим для забезпечення доцільності та ефективності переговорів. Суд підтвердив, що таке розрізнення переслідує законну мету і не обов'язково суперечить статті 11 за умови, що не повністю пригнічується плюралізм профспілок.

3.3. Відповідність кількісних порогових значень та підтвердження репрезентативності

Постійною темою у практиці Суду є прийнятність кількісних критеріїв, наприклад, порогових значень кількості членів, для надання або відкликання представницького статусу профспілки. У знаковій справі «Демір і Байкара проти Туреччини» (2008), яка міцно закріпила колективні переговори як важливий елемент захисту за статтею 11 (§ 154), Суд підкреслив, що держави можуть законно надавати представницьким профспілкам привілейованого становища за умови, що такі системи не нівелюють право менших спілок на існування та функціонування⁴⁹.

Цей принцип був деталізований у справі «Tek Gıda İş Sendikası проти Туреччини» (2017), де Суд підтримав турецьку систему адміністративної сертифікації (*yetki belgesi*) на основі кількості членів. Суд постановив, що використання об'єктивних кількісних показників для визнання репрезентативності саме по собі не порушує статтю 11, якщо забезпечена процесуальна справедливість та судові оскарження⁵⁰.

У нещодавньому та знаковому рішенні у справі «Асоціація державних службовців та Профспілка за колективні переговори та інші проти Німеччини» (2022) Суд розглянув *Tarifeinheitgesetz* (TEG) — німецький закон про єдність колективних договорів. Цей закон передбачає, що у разі дублювання колективних договорів у єдиній бізнес-одиниці застосовується лише договір спілки з найбільшою кількістю членів. ЄСПЛ визнав це таким, що не порушує статтю 11, наголосивши, що система не перешкоджала іншим спілкам існувати або функціонувати; навпаки пріоритет надавався організаційній узгодженості та правовій визначеності у результатах колективних переговорів⁵¹.

3.4. Відсутність порушення основних свобод профспілок

Постійним занепокоєнням в обґрунтуванні Суду є те, що системи, що надають пріоритет більш представницьким профспілкам, не повинні порушувати основні елементи свободи профспілки: право створювати профспілки та вступати до них, а також здійснювати законну діяльність на захист інтересів членів. У справі «Національна профспілка бельгійської поліції проти Бельгії» Суд постановив, що якщо менші профспілки

48. ЄСПЛ, *Swedish Engine Drivers' Union v. Sweden*, Application no. 5614/72, Judgment, 6.2.1976, <https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-57527>.

49. ЄСПЛ, *Demir and Baykara v. Turkey*, Application no. 34503/97, Judgment (рішення по суті та справедлива сатисфакція), 12/11/2008, <https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-89558>.

50. ЄСПЛ, *Tek Gıda İş Sendikası v. Turkey*, Application no. 35009/05, Judgment (рішення по суті та справедлива сатисфакція), 04/04/2017, <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-172858>.

51. ЄСПЛ, *Association of Civil Servants and Union for Collective Bargaining v. Germany*, Application nos 815/18, 3278/18, 12380/18 et al., Judgment (рішення по суті та справедлива сатисфакція), <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-218116>.

опиняються у відносно не вигідному становищі (наприклад, виключені із офіційних каналів для колективних переговорів), то це не порушує статтю 11, якщо їхнім членам не перешкоджають організовуватися, об'єднуватися або висловлювати свої позиції за допомогою альтернативних каналів (§§ 39–41)⁵².

Загалом, практика Суду проводить чітке розмежування між організаційними привілеями та організаційним стримуванням. Хоча надання преференцій більш репрезентативним профспілкам є допустимим, особливо коли воно обґрунтоване міркуваннями ефективності та узгодженості у сфері трудових відносин, також воно не повинне перетворюватися на фактичну монополію чи виключення плюралістичності голосів профспілок.

3.5. Висновок

Завдяки практиці, що постійно розвивається, Європейський суд з прав людини створив збалансовану доктрину про репрезентативність профспілок відповідно до статті 11 ЄКПЛ. Вона визнає, що системи колективних переговорів можуть на законних підставах розмежовувати профспілки на основі репрезентативності, особливо з метою забезпечення ефективних переговорів та правової визначеності. Проте таке розрізнення не повинне заперечувати права менших профспілок на існування, вираження поглядів або представлення членів за межами офіційних каналів для колективних переговорів. Акцент залишається на пропорційності, справедливості та плюралізмі, забезпечуючи захист свобод профспілок в межах структурованої та функціонально узгодженої системи трудових відносин.

52. ЄСПЛ, *National Union of Belgian Police v. Belgium*, Application no 4464/70, рішення по суті від 27/10/1975, <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57435>.

4. РЕПРЕЗЕНТАТИВНІСТЬ ОБ'ЄДНАНЬ РОБОТОДАВЦІВ ТА ПРОФСПІЛОК У ФРАНЦІЇ

Французька модель, яка від початку повоєнного періоду базувалася на принципі беззаперечної презумпції щодо п'яти найбільших конфедерацій профспілок (CGT, CFDT, CFTC, FO, CGC) незалежно від їхньої сучасної підтримки серед працівників та роботодавців, зазнала зростаючого тиску щодо відповідності демократичним принципам та відображення фактичної підтримки з боку членів.

Трансформація, яка відбулася, є однією з найбільш суттєвих реформ у французькій історії трудових відносин. Починаючи з історичного Закону № 2008-789 від 20 серпня 2008 року, Франція розпочала комплексну реструктуризацію того, як репрезентативність визначається, вимірюється та перевіряється⁵³. Ця реформа в подальшому поширилася на об'єднання роботодавців за допомогою Закону № 2014-288 від 5 березня 2014 року, що створює паралельну основу для репрезентативності роботодавців, який набрав чинності у 2017 році⁵⁴.

Важливість цих реформ виходить за межі їхнього безпосереднього впливу на французькі трудові відносини. Вони представляють ширшу європейську тенденцію до демократизації соціального партнерства, зберігаючи при цьому інституційну стабільність, яка необхідна для ефективного ведення колективних переговорів. Приклад Франції є дуже повчальним, оскільки він демонструє, як усталені системи можуть пройти фундаментальну трансформацію, зберігаючи при цьому свої основні функції.

4.1. Критерії репрезентативності для профспілок

Реформа 2008 року встановила комплексну основу для визначення репрезентативності профспілок на основі 7 сукупних критеріїв, які закріплені у статті L.2121-1 Трудового кодексу⁵⁵. Ці критерії відображають фундаментальний перехід від припустимої до доказової репрезентативності, вимагаючи від профспілок продемонструвати їхню законність за кількома вимірами.

Сім критеріїв можна розбити на дві окремі групи на основі їхнього застосування в часі та методу оцінювання. Перші три критерії — повага до республіканських цінностей, незалежність, фінансова прозорість — повинні дотримуватися незалежно та на постійній основі, оскільки вони фактично нерозривно пов'язані з самим поняттям профспілки. Це означає, що невиконання одного з цих критеріїв призводить до негайної втрати репрезентативності незалежно від виконання профспілкою решти критеріїв.

53. CFTC. (2025). Правила репрезентативності профспілок: рівні, критерії та вимірювання представництва, <https://ledecodur.cftc.fr/dossier/regles-de-representativite-syndicale-niveaux-criteres-et-mesure-dauidience/>

54. Єврофонд (Eurofound). (2015). Франція: Нові правила щодо репрезентативності організацій роботодавців. <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2015/france-new-rules-representativeness-employer-organisations>.

55. CFTC. (2025). Правила репрезентативності профспілок: рівні, критерії та вимірювання представництва. <https://ledecodur.cftc.fr/dossier/regles-de-representativite-syndicale-niveaux-criteres-et-mesure-dauidience/>

Інші чотири критерії — давність заснування, виборча аудиторія, вплив, членство/внески — оцінюються на глобальному рівні протягом усього виборчого циклу. Таке розмежування відображає розуміння того, що одночасно з постійним дотриманням певних фундаментальних принципів можна періодично оцінювати інші аспекти репрезентативності, щоб забезпечити стабільність та передбачуваність відносин в межах колективних переговорів.

4.1.1. Структурні (постійні) критерії

I. Повага до республіканських цінностей є основною вимогою для репрезентативності профспілки. Попри відсутність чіткого визначення у законодавстві, у спільній позиції від 9 квітня 2008 року уточнюється, що цей критерій «передбачає повагу до свободи переконань — політичних, філософських або релігійних — і відмову від усіх форм дискримінації, фундаменталізму та нетерпимості»⁵⁶.

II. Незалежність вимагає від профспілок зберігати фінансову та моральну автономію від роботодавців та політичних партій.

III. Фінансова прозорість є найбільш конкретним з постійних критеріїв, що вимагає від профспілок створювати, погоджувати та оприлюднювати фінансову звітність відповідно до стандартів, що відрізняються залежно від рівнів їхніх ресурсів. Важливо, що ця вимога застосовується до усіх профспілок незалежно від їхнього статусу репрезентативності⁵⁷.

IV. Давність заснування вимагає мінімум два роки існування у відповідній професійній та географічній сфері, що розраховується з дати передачі статутів на зберігання. Цей критерій забезпечує, щоб репрезентативність не надавалася новоствореним організаціям без підтвердженої стабільності та зацікавленості.

4.1.2. Циклічні критерії

I. Виборча аудиторія є найбільш суттєвим нововведенням реформи 2008 року і виступає основним чинником репрезентативності. Порогові значення залежать від рівня:

- 10% на рівні підприємства або установи;
- 8% на галузевому рівні (з додатковими вимогами щодо територіальної рівноваги) і
- 8% на національному та міжпрофесійному рівні (з вимогами представництва у секторах промисловості, будівництва, торгівлі та послуг)⁵⁸.
- Для репрезентативності на рівні групи порогове значення повертається до 10% з консолідованими результатами у підприємствах, що входять до її складу.

II. Вплив характеризується здебільшого діяльністю та досвідом, охоплюючи дії профспілки, географічну присутність та професійну присутність. Цей критерій визнає, що репрезентативність передбачає більше, ніж успіх на виборах, вимагаючи підтвердженої здатності ефективно представляти інтереси членів через конкретні дії та постійне залучення.

56. CFDT. (2021). Правила репрезентативності <https://www.cfdt.fr/mes-droits/actualites-juridiques/representation-des-salaries/regles-de-representativite>

57. CFTC. (2025). Правила репрезентативності профспілок: рівні, критерії та вимірювання представництва. <https://ledecodeur.cftc.fr/dossier/regles-de-representativite-syndicale-niveaux-criteres-et-mesure-daudience/>

58. CFDT. (2021). Правила репрезентативності. <https://www.cfdt.fr/mes-droits/actualites-juridiques/representation-des-salaries/regles-de-representativite>. Враховуються лише результати першого туру виборів титулованих представників до Соціально-економічного комітету (CSE), забезпечуючи, щоб вимірювання відображало справжні переваги, а не стратегічне голосування у подальших турах. Розрахунок охоплює усі виборчі колегії разом, навіть якщо спілка не висуває кандидатів у кожній колегії, забезпечуючи комплексну оцінку загальної підтримки.

III. Членство та внески забезпечують, щоб профспілки володіли достатніми людськими та фінансовими ресурсами для виконання своїх представницьких функцій. Критерій вимагає не лише чисельного складу, а й належної фінансової підтримки для збереження незалежності та ведення ефективної представницької діяльності.

4.2. Репрезентативність організацій роботодавців

Репрезентативність організацій роботодавців визначається відповідно до набору сукупних критеріїв, визначених у статті L. 2151-1 Трудового кодексу (Code du travail). Ці критерії поділяються на дві широкі категорії: критерії структурного та постійного характеру і критерії, які оцінюються періодично на основі кількісних показників.

4.2.1. Структурні (постійні) критерії

Перша група складається з трьох структурних передумов, які повинні виконуватися незалежно та на постійній основі:

- I.** повага до республіканських цінностей;
- II.** незалежність та
- III.** фінансова прозорість;
- IV.** мінімум два роки існування у відповідній професійній та географічній сфері.

Ці критерії, як і у випадку з профспілками, тісно пов'язані з правосуб'єктністю та етичною ідентичністю організації роботодавців, і мають важливе значення для визнання її законним соціальним партнером. Невідповідність одному з цих критеріїв призводить до автоматичної втрати репрезентативності незалежно від виконання решти умов.

4.2.2. Циклічні критерії

- V.** вплив, що в першу чергу демонструється діяльністю організації та досвідом,
- VI.** аудиторія, яка вимірюється на основі кількості афілійованих підприємств і відповідно до рівня переговорів.

4.2.3. Додаткові вимоги

Додаткові вимоги впроваджуються залежно від рівня переговорів, для якого необхідна репрезентативність:

4.2.3.1. Критерії репрезентативності секторального рівня

На секторальному (галузевому) рівні (ст. L. 2152-1) організації роботодавців повинні:

- (a)** відповідати першим п'ятьом критеріям зі статті L. 2151-1;
- (b)** демонструвати збалансовану територіальну присутність у секторі і
- (c)** становити принаймні 8% від усіх афілійованих підприємств (серед організацій, що відповідають першим чотирьом критеріям та офіційно заявили свою кандидатуру).

4.2.3.2. Національні та багатoproфільні критерії репрезентативності (стаття L. 2152-2)

Організації, які прагнуть репрезентативності на національному та багатoproфільному (multiprofessional) рівні, повинні в сукупності відповідати таким умовам:

- (a)** Відповідати загальним якісним критеріям, перерахованим у статті L. 2151-1 (1°–5°): повага до республіканських цінностей, незалежність, фінансова прозорість, мінімум 2 роки існування у відповідній сфері та вплив на основі діяльності і досвіду.

(b) Їхні організації-члени повинні бути уже представницькими на галузевому рівні відповідно до статті L. 2152-1 у принаймні десятих професійних галузях, які відносяться до аграрного сектору (відповідно до *Code rural*) або вільних професій (як визначено у Законі № 2012-387 від 22 березня 2012 року), або соціальної та солідарної економіки, і які не входять до національних міжпрофесійних організацій.

(c) Вони повинні налічувати принаймні п'ятнадцять афілійованих організацій у вищевказаних секторах.

(d) Вони також повинні демонструвати територіальну присутність принаймні на третині національної території на відомчому або регіональному рівні.

4.2.3.3. Національні та міжпрофесійні критерії репрезентативності (стаття L. 2152-4)

З метою визнання на національному та міжпрофесійному (interprofessional) рівні організації роботодавців також повинні відповідати чіткому набору критеріїв:

(a) Знову ж, повинні бути виконані якісні передумови статті L. 2151-1 (1°–5°).

(b) Організація повинна групувати членів, які є представницькими у ключових секторах економіки, включаючи промисловість, будівництво, торгівлю та надання послуг.

(c) Її підприємства та організації-члени повинні представляти принаймні 8% від усіх підприємств, що пов'язані з організаціями, які відповідають основним кількісним критеріям і заявили про свою кандидатуру (відповідно до статті L. 2152-5).

(d) Якщо організація роботодавців пов'язана з багатьма міжпрофесійними організаціями, вона повинна виділити серед них свої афілійовані підприємства для цілей вимірювання аудиторії, дотримуючись мінімального порогового значення (встановленого указом у розмірі від 10% до 20%) для кожного. Наразі цей показник встановлений на рівні 10% (відповідно до ст. D. 2152-9-1 Трудового кодексу (Décr. № 2016-1474 du 28 oct. 2016)).

У всіх випадках, коли вимірюється аудиторія, кількість афілійованих підприємств повинна засвідчуватися аудитором, а вимірювання повинне здійснюватися раз на чотири роки.

4.3. Висновок

Отже, французька система репрезентативності, особливо в контексті багатoproфільних та міжпрофесійних організацій роботодавців, демонструє унікальний комплексний та структурований підхід в межах європейського ландшафту. Поєднуючи якісні стандарти з вимірюваними кількісними пороговими значеннями, французька модель прагне забезпечити законність і функціональність у процесах ведення колективних переговорів. Визнання організацій роботодавців на різних інституційних рівнях — галузевому, багатoproфільному та міжпрофесійному — відображає нормативну відданість принципу про те, що ефективний соціальний діалог вимагає збалансованого та підзвітного представництва обох сторін галузі.

Проте така багаторівнева та суворо регламентована структура також відрізняється значною складністю. Багаторівнева структура репрезентативності, хоч і дозволяє отримати диференційовану та широко представницьку систему, може створювати суттєве адміністративне навантаження для малих організацій або організацій, що мають менше ресурсів, зокрема стосовно оцінювання таких суб'єктивних критеріїв, як вплив та діяльність. Однак попри такі операційні труднощі французька модель завдяки розмаїттю якісних та кількісних вимог є цінним джерелом інформації для юрисдикцій, які прагнуть посилити законність та ефективність інституціоналізованого соціального діалогу за допомогою кодифікованої та демократично обґрунтованої системи представницької легітимності.

5. РЕПРЕЗЕНТАТИВНІСТЬ ОБ'ЄДНАНЬ РОБОТОДАВЦІВ ТА ПРОФСПІЛОК У НІМЕЧЧИНІ

Правова база, що регулює репрезентативність профспілок у Німеччині, характеризується складною взаємодією конституційних принципів, статутних положень та судової практики, яка розвивалася десятиліттями.

На відміну від інших європейських юрисдикцій, Німеччина не передбачає законодавчого визначення репрезентативності профспілок, натомість покладаючись на конституційні гарантії та судову практику для встановлення критеріїв для здатності вести колективні переговори (*Tariffähigkeit*).

5.1. Поняття «Tariffähigkeit»

Ключовим для розуміння репрезентативності профспілок у Німеччині є поняття «Tariffähigkeit», яке можна перекласти як «здатність вести колективні переговори» або «здатність укладати колективні договори»⁵⁹.

Відповідно до § 2 п. 1 TVG (Закон про колективні договори) сторонами, які можуть укладати колективні договори, є: профспілки (*Gewerkschaften*), об'єднання роботодавців (*Arbeitgebervereinigungen*), окремі роботодавці (*einzelne Arbeitgeber*).

5.2. Критерії репрезентативності для профспілок

5.2.1. Якісні критерії для Tariffähigkeit

Якісні критерії для визначення здатності укладати колективні договори (*Tariffähigkeit*) розроблялися протягом десятиліть у практиці Федерального суду з питань праці. Вони встановлюють фундаментальні характеристики, які повинна мати організація для визнання її здатності укладати юридично обов'язкові колективні договори⁶⁰. Якісний підхід відображає орієнтацію німецької правової системи на суттєві, а не просто формальні вимоги для визнання профспілок.

5.2.1.1. Незалежність від роботодавців (*Arbeitgeberunabhängigkeit*)

Вимога про незалежність від роботодавців є, мабуть, найбільш фундаментальним якісним критерієм репрезентативності профспілок. Цей принцип забезпечує, щоб укладання колективних договорів відбувалося між справді незалежними сторонами, таким чином зберігаючи змагальний характер, що у німецькому законодавстві вважається важливим для законного укладання колективних договорів⁶¹. Судовою практикою встановлено

59. Федеральний суд з питань праці (BAG), рішення від 14 грудня 2010 року, 1 ABR 19/10 (справа CGZP) <https://verdi-bub.de/wissen/urteile/die-tarifunfaehigkeit-der-cgzp-hintergruende-details-und-auswirkungen-fuer-die-praxis>.

60. М. Форназьє (Fornasier, M.) (2016). Колективні переговори у Німеччині і взаємодія із законодавством держави та індивідуальними трудовими договорами. Участь співпрацівників та укладання колективних договорів у Європі та Китаї (с. 123–145). Інститут соціального права та соціальної політики Макса Планка https://pure.mpg.de/rest/items/item_2245952/component/file_3553533/content.

61. П. Берджес (Burgess, P.) і Дж. Саймон (Symon, G.) (2013). Єдність та фрагментація колективних переговорів в Німеччині: два поняття профспілкового руху? Журнал «Економічна та промислова демократія» (Economic and Industrial Democracy), 34(4), 631–652 <https://doi.org/10.1177/0143831x12464069>.

кілька конкретних показників, які суд розглядає під час оцінювання незалежності. Вони включають джерело та природу фінансування організації, походження та процес відбору керівництва, зміст та тон спілкування із роботодавцями, досвід відстоювання інтересів працівників через колективні переговори та інші засоби. Федеральний суд з питань праці наголосив, що незалежність повинна бути продемонстрована через конкретні дії, а не просто формальні заяви⁶².

5.2.1.2. Демократична внутрішня структура (Demokratische Binnenstruktur)

Вимога щодо демократичної структури включає кілька чітких елементів. По-перше, профспілки повинні забезпечити реальні можливості для участі членів у процесах прийняття рішень, особливо щодо стратегій колективних переговорів та укладання колективних договорів. Як правило, це вимагає проведення регулярних зборів членів, проведення виборів на керівні посади та прозорих процедур прийняття важливих рішень⁶³.

5.2.2. Принцип сили (Mächtigkeitsprinzip)

Проте найбільш характерним аспектом критеріїв репрезентативності для профспілок є вимога «соціальної сили» (*soziale Mächtigkeit*). Ця доктрина, розроблена Федеральним судом з питань праці (BAG) та затверджена Федеральним конституційним судом (BVerfG), представляє основне застосування «Mächtigkeitsprinzip» до організацій працівників.

Відповідно до принципу сили (*Mächtigkeitsprinzip*) об'єднання працівників «здатне проводити колективні переговори» лише за умови, якщо воно має достатньо наполегливості та організаційної спроможності для здійснення ефективного тиску на соціального партнера (роботодавця/об'єднання роботодавців) щодо участі у серйозних переговорах про вимоги спілки⁶⁴. Взаємозв'язок тиску та контр-тиску необхідний для забезпечення можливості проведення колективних переговорів та змістовного гарантування незалежності у колективних переговорах об'єднань роботодавців та профспілок⁶⁵.

Федеральний конституційний суд вимагає, щоб профспілки працівників мали достатню наполегливість та організаційну спроможність здійснювати ефективний тиск на протилежну сторону в межах колективних переговорів, таким чином забезпечуючи, щоб колективні договори не нав'язувалися лише з боку роботодавця. Тому важливо, щоб профспілка мала необхідні фінансові та організаційні засоби для вираження своїх поглядів та серйозного ставлення до неї з боку протилежної сторони у переговорах. Окрім кількості представлених працівників, показниками «соціальної сили» коаліції виступають також матеріальні та фінансові ресурси, а також укладання колективних

62. Федеральний суд з питань праці (BAG), рішення від 14 грудня 2010 року, 1 ABR 19/10. <https://www.bundesarbeitsgericht.de/wp-content/uploads/2021/01/1-ABR-19-10.pdf>. Аналіз доступний тут: Р. Дюкс (Dukes, R.) (2005). Походження німецької системи представництва працівників. Журнал «Історичні дослідження у сфері трудових відносин» (Historical Studies in Industrial Relations), 19, 31-68.

63. Б. Брандль (Brandl, B.) та А. Лер (Lehr, A.) (2019). Незвичайне виживання об'єднань роботодавців та підприємців: аналіз їхньої репрезентативності та діяльності у країнах Західної Європи. «Економічна та промислова демократія», 40(4), 932-953 <https://doi.org/10.1177/0143831X16669842>.

64. BAG v. 6.6.2000 – 1 ABR 10/99, NZA 2001, 160: Tariffähigkeit des Interessenverbandes der Bediensteten der Technischen Überwachung verneint <https://lexetius.com/2000/4324>; v. 16.1.1990 – 1 ABR 93/88, EzA § 1 TVG Nr. 19: Tariffähigkeit der Christlichen Gewerkschaft Holz und Bau verneint https://www.prinz.law/urteile/BAG_1_ABR_93-88. Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 28. März 2006, Az. 1 ABR 58/04, AP Nr. 4 zu § 2 TVG <https://lexetius.com/2006/1867>.

65. BAG, Beschluss vom 14. März 1978, Az. 1 ABR 2/76, AP Nr. 30 zu § 2 TVG https://www.prinz.law/urteile/BAG_1_ABR_2-76.

договорів в минулому. Об'єднанням, які представляють лише нечисленну групу працівників, загалом бракує здатності вести колективні переговори. Проте вирішальним критерієм є не велика кількість членів, а їхня переговорна сила. Навіть невелика асоціація (наприклад, спілка професійної групи) може бути здатною вести колективні переговори, якщо працівники, яких вона представляє, займають ключові посади, що наділяє їх високим ступенем наполегливості. Це стосується, наприклад, авіадиспетчерів, пілотів, фізиків та машиністів^{66 67 68 69}.

З огляду на вищевказане елементами соціальної сили є:

(a) Фінансові та організаційні ресурси: Профспілки повинні мати «необхідні фінансові та організаційні ресурси для можливості вираження своїх поглядів та серйозного сприйняття з боку соціальних партнерів»

- Належне фінансування діяльності та потенційних індустріальних дій
- Професійна організаційна структура
- Адміністративна спроможність управляти процесами колективних переговорів

(b) Перевага «бойової спроможності» (Kampfkraft) над чисельністю: Вирішальним критерієм є не абсолютна кількість членів, а «бойова міць» працівників, яких представляють. Цей принцип визнає, що:

- Профспілка з невеликою кількістю членів може бути спроможною вести колективні переговори, якщо її члени займають ключові посади;
- Стратегічна важливість членів може компенсувати обмежену кількість членів;
- До прикладів можна віднести авіадиспетчерів, пілотів, лікарів та машиністів.

(c) Продемонстровані результати діяльності в минулому слугують доказом «соціальної сили», зокрема:

- Попереднє укладання колективних договорів;
- Успішні переговори з роботодавцями;
- Визнання з боку роботодавця як законного учасника колективних переговорів.

5.2.3. Tarifeinheitsgesetz (TVG) та мажоритарний фільтр

Закон про єдність колективних договорів (Tarifeinheitsgesetz або TVG 2015) запровадив новий однозначно кількісний механізм для визначення переважаючого колективного договору у випадках конфлікту. Передбачено (§4a TVG), що у певному робочому середовищі (стосується лише договорів на рівні компанії), де кілька профспілок уклали конкуруючі договори, має застосовуватися лише договір профспілки з найбільшою кількістю членів. Це правило про єдність колективних договорів (Tarifeinheit) застосовується не до здатності укладання колективних договорів (Tariffähigkeit), а до застосовності колективних договорів, якщо існують різні спілки, які мають право укладати колективні договори (tariffähige).

66. Tschöpe, Arbeitsrecht, Verlag Dr. Otto Schmidt KG, 2023, с. 2213.

67. Єврофонд (2016), «Поняття репрезентативності на національному, міжнародному та європейському рівні», Відділ публікації офіційних видань Європейського Союзу, Люксембург <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2016/concept-representativeness-national-international-and-european-level>.

68. Wank/Schmidt, «Neues zur sozialen Mächtigkeit und organisatorischen Leistungsfähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung. Die Entwicklungslinien der BAG-Rechtsprechung und konkrete Folgerungen», RdA 2008, 257, 270 ff.

69. Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 28. März 2006, Az. 1 ABR 58/04, AP Nr. 4 zu § 2 TVG <https://lexetius.com/2006,1867>.

Кількісний стандарт, визначений у §4a TVG, очевидний: чисельний склад організації має вирішальне значення. Проте це залишає відкритим питання верифікації та процесуальних гарантій.

Відповідно закон про єдність колективних договорів (Tarifeinheitsgesetz) впроваджує кількісну ієрархію серед спілок, що відповідає формальним критеріям репрезентативності, додаючи другий рівень до початкового фільтра – здатність укладання колективних договорів (Tariffähigkeit).

5.3. Критерії репрезентативності для роботодавців та об'єднань роботодавців

Найбільш суттєвою відмінністю у критеріях репрезентативності є те, що «для об'єднань роботодавців критерій «соціальної сили» не відіграє жодної ролі». Ця відмінність впливає з правового регулювання, закріпленого у § 2 п. 1 TVG. Диференційоване ставлення є обґрунтованим, оскільки «відповідно до § 2 п. 1 TVG окремих роботодавець уже здатний вести колективні переговори. Відповідно те ж саме повинне застосовуватися і до коаліції». Це створює презумпцію правоздатності, яка не існує для організацій працівників. На відміну від профспілок, об'єднання роботодавців можуть свідомо вирішити не використовувати здатність вести колективні переговори. «Об'єднання роботодавців може відмовитися від здатності вести колективні переговори у своїх статутах. У такому випадку виникає свідомо нездатність вести колективні переговори»⁷⁰.

5.4. Висновок

Репрезентативність у Німеччині поєднує якісні стандарти організаційної легітимності та кількісні показники сили. Доктрини Tariffähigkeit та Mächtigkeitsprinzip, створені завдяки практиці Федерального суду з питань праці, забезпечують, щоб лише спілки з достатньою інституційною владою брали участь у колективних переговорах. Закон про єдність колективних договорів (Tarifeinheitsgesetz) додає мажоритарний фільтр, який додатково звужує сферу застосовних колективних договорів на основі кількості членів. Хоча ці механізми працюють в інтересах промислового миру та правової визначеності, вони також створюють нормативні труднощі щодо плюралізму, справедливості та свободи об'єднань. Ці цілі залишаються ядром напруги для репрезентативності у німецькому колективному трудовому праві.

70. Tschöpe, Arbeitsrecht, там само.

6. РЕПРЕЗЕНТАТИВНІСТЬ ОБ'ЄДНАНЬ РОБОТОДАВЦІВ ТА ПРОФСПІЛОК У ПОРТУГАЛІЇ

Португальське законодавство гарантує свободу об'єднань та колективні переговори, але не прив'язує ці права до конкретних порогових значень членства або критеріїв репрезентативності. Конституція Португалії (ст. 55) чітко вимагає від профспілок бути демократичними внутрішньо (*наприклад, періодичні вибори керівництва з таємним голосуванням*)⁷¹, а Трудовий кодекс Португалії (ст. 445) накладає подібні правила щодо демократичності організації і на профспілки, і на об'єднання роботодавців⁷². Проте ні Конституція, ні Трудовий кодекс не передбачають кількісних критеріїв репрезентативності (*наприклад, мінімальна кількість членів або охоплення*) для організації для ведення переговорів або підписання колективних договорів. На практиці усі офіційно зареєстровані профспілки або об'єднання роботодавців можуть укладати колективні договори⁷³.

6.1. Відсутність юридичних критеріїв репрезентативності

Основною тенденцією в законодавстві Португалії є відсутність офіційних критеріїв репрезентативності профспілок та відсутність чіткого порогового значення для об'єднань роботодавців. Поточна законодавча база не встановлює критерії або механізми для оцінювання репрезентативності організацій роботодавців або профспілок. На практиці будь-яка зареєстрована спілка або об'єднання роботодавців може на законних підставах вести переговори щодо колективних договорів.

Історично до об'єднань роботодавців застосовувалися тимчасові умови для продовження договорів, передбачені урядом. Протягом програми фінансової допомоги 2011–2014 рр., Постанова міністерства № 90/2012 вимагала, щоб об'єднання роботодавців представляло принаймні 50% робочих місць у відповідному секторі для отримання указу про продовження. Зміни 2014 року знизили цей поріг до 30% для малих підприємств. Такі вимоги репрезентативності для продовження договорів були дуже суперечливими і були офіційно скасовані у 2017 році. З того часу рішення про продовження ґрунтувалися на соціально-економічних показниках, як-от вплив на оплату праці, зменшення нерівності та загальне охоплення, а не на порогових значеннях членського складу⁷⁴.

6.2. Практичні наслідки

Відсутність офіційних порогових значень означає, що де-факто законність договорів ґрунтується на згоді серед великих організацій. Тому португальська система часто описується як така, що заснована на «взаємному визнанні».

71. Constituição da República Portuguesa – CRP, Artigo 55, Liberdade sindical, <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-aprovacao-constituicao/1976-34520775-49440275>, (дата доступу: 23.07.2025).

72. Código do Trabalho – CT, Artigo 445, Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12 <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>.

73. <https://worker-participation.eu/national-industrial-relations/countries/portugal>.

74. Там само.

На практиці галузеві договори зазвичай вимагають, щоб провідні конфедерації профспілок (*наприклад, CGTP та UGT*) погоджували та/або підписували той самий текст. Якщо існують конкуруючі профспілки, договір не може бути обов'язковим для усіх працівників, якщо самі спілки його не визнають. Стаття 496 Трудового кодексу є втіленням цього «принципу афіліації» (*Princípio da filiação*): колективний договір є автоматично обов'язковим лише для тих роботодавців та працівників, які належать до об'єднань-підписантів⁷⁵. Тому широке охоплення умов залежить від профспілок та роботодавців, які визнають повноваження одне одного. Відповідно до статті 485 Трудового кодексу держава навіть сприяє проведенню переговорів, щоб колективні договори застосовувалися до «максимально великої кількості працівників та роботодавців»⁷⁶. Дійсно, Португалія історично досягнула високого охоплення колективними договорами (часто понад 80–90% працівників) за допомогою указів про продовження та узгодження діяльності попри низьку щільність профспілок. Останні офіційні дані свідчать про профспілковий рух у приватному секторі лише близько 8–10%⁷⁷, втім завдяки проведенню політики та практичної діяльності охоплюються майже усі працівники, коли продовжуються їхні галузеві договори. Натомість охоплення роботодавців є слабким: лише близько 19% підприємств вступили до об'єднання роботодавців⁷⁸. У цьому контексті суворі критерії репрезентативності вважалися контрпродуктивними. Реформа 2017 року була викликана занепокоєннями, що правило про 50% «зменшило кількість випадків продовження договорів»⁷⁹. На сьогодні, ґрунтуючись на економічних критеріях та добровільній згоді, португальська система надає пріоритет інклюзії та соціальному впливу над кількісною легітимністю.

Відсутність офіційних порогових значень для репрезентативності у трудовому законодавстві Португалії викликає занепокоєння щодо демократичної легітимності. Хоча щільність профспілок оцінюється на рівні близько 10%, цілком імовірно, що конфедерація профспілок з обмеженою членською базою може вести переговори щодо колективних договорів, які застосовуються до більшої кількості робочої сили, включаючи тих, хто не є членами. З огляду на це впровадження деяких кількісних критеріїв репрезентативності може вважатися засобом захисту інтересів більш широкого працездатного населення.

Проте конституційні принципи, зокрема стаття 55 Конституції Португалії, вимагають, щоб профспілки працювали лише демократично та незалежно; вони не встановлюють мінімальний розмір або порогові значення членського складу. Згідно з цим у Трудовому кодексі наголошується, що об'єднання роботодавців та профспілок повинні «вільно та демократично» обирати своє керівництво, припускаючи, що законність походить від

75. Código do Trabalho – CT, Artigo 496, Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12 <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>

76. Código do Trabalho – CT, Artigo 485, Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12 <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>

77. <https://worker-participation.eu/national-industrial-relations/countries/portugal>

78. Єврофонд, Трудове життя профіль країни Португалії (2024) <https://www.eurofound.europa.eu/en/countries/portugal/collective-bargaining#Extension-mechanisms>; Maria da Paz Campos Lima, Chapter 23, Portugal: reforms and the turn to neoliberal austerity, in ETUI, Collective bargaining in Europe: towards an endgame Volume III, (2019), p. 484, <https://www.etui.org/sites/default/files/CB%20Vol%20III%20Chapter%2023.pdf>.

79. Єврофонд, там само та <https://worker-participation.eu/national-industrial-relations/countries/portugal>.

внутрішніх демократичних процесів, а не від чисельного складу. Крім того, встановлення офіційних порогових значень може порушувати свободу об'єднань та створити ризик пригнічення плюралізму в середовищі профспілок.

На практиці португальська система трудових відносин сильно залежить від взаємного визнання. Законність присвоюється шляхом колективного схвалення: коли великі конфедерації профспілок спільно ведуть переговори, укладений в результаті договір загалом вважається таким, що має універсальне застосування. Натомість за відсутності згоди певні групи працівників можуть залишитися за межами договору. Хоча фрагментація профспілок є давньою проблемою в Португалії, громадське обговорення необхідності офіційних порогових значень залишається обмеженим. Останні законодавчі тенденції сприяли уникненню суворих критеріїв репрезентативності. Це відображає основний політичний вибір: довіряти саморегулюванню профспілок та контролю з боку тристоронніх установ, а не застосовувати обмежувальні правові орієнтири.

6.3. Висновок

Законодавча база Португалії застосовує інклюзивний, волюнтаристський підхід до репрезентативності. Вона не передбачає офіційні порогові значення для профспілки або групи роботодавців для ведення переговорів чи продовження договорів. Натомість система залежить від взаємного визнання серед великих конфедерацій.

7. ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

Репрезентативність організацій роботодавців та профспілок є основою колективної автономії. Аналіз стандартів Ради Європи та обраних національних систем свідчить про таке:

1. Не існує універсальної або заздалегідь визначеної формули для визначення репрезентативності. Натомість вибір та дотримання відповідних критеріїв визначається культурою трудових відносин кожної країни та історичним балансом соціальних сил. Це пояснює різноманітність систем, як у Франції *(яка сильно залежить від інституційної сертифікації та результатів виборів)*, Німеччині *(яка наголошує на функціональній спроможності та інституційній незалежності)* та Португалії *(яка застосовує більш гнучкий підхід з широкою сферою охоплення колективних договорів)*.
2. Кількісні порогові значення, як-от результати виборів або кількість членів, мають важливе значення з причин прозорості та рівного ставлення, але вони не є достатніми самі по собі. Якісні та функціональні критерії, включаючи автономію, послідовність дій, внутрішню демократію та досвід переговорів, є важливими для забезпечення інституційної надійності організації та здатності ефективно сприяти соціальному діалогу.

З огляду на вищевказане та враховуючи виклики таких країн, як Україна, яка знаходиться у процесі реформування трудових інституцій, узгодження з європейськими стандартами та посилення захисту основоположних соціальних прав, рекомендується таке:

1. Застосовувати підхід на основі кількох критеріїв до репрезентативності, що поєднує кількісні та якісні показники, для забезпечення інституційного балансу без виключення нових або альтернативних організацій, що мають реальну соціальну значущість.
2. Посилити прозорість та підзвітність організацій соціальних партнерів за допомогою демократичних статутів, публічних реєстрів та механізмів контролю.
3. Встановити чіткі та інклюзивні процедури для офіційного визнання представницьких організацій на галузевому та національному рівні з повною повагою до плюралізму та конституційної свободи об'єднань.
4. Сприяти розвитку справжньої культури соціального діалогу, включаючи посилення спроможностей, структуровані консультативні органи та підтримку незалежного ведення колективних переговорів.
5. Уникати механічного перенесення іноземних моделей без ретельного оцінювання інституційних особливостей України та внутрішньої соціальної динаміки. Створити стійку та надійну законодавчу базу для репрезентативності профспілок та організацій роботодавців. Не існує готових рішень — кожна країна повинна налаштувати власний підхід відповідно до культури трудових відносин та ширшої соціальної архітектури.
6. І нарешті, слід ратифікувати якомога більше з положень Європейської соціальної хартії (переглянутої)⁸⁰, які ще не були прийняті, а також Додатковий протокол до Європейської соціальної хартії, що передбачає систему колективного оскарження⁸¹ (ETS № 158).

80. ЄКСП, Третій звіт щодо неприйнятих положень щодо ЄСХ, <https://rm.coe.int/3rd-report-non-accepted-provisions-ukraine-2021-en/1680a67c05>.

81. Додатковий протокол до Європейської соціальної хартії, що передбачає систему колективних скарг (ETS № 158), <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treaty-num=158>.

Європейська соціальна хартія, прийнята в 1961 році та переглянута в 1996 році, є аналогом Європейської конвенції з прав людини у сфері економічних і соціальних прав. Вона гарантує широке коло прав людини, пов'язаних із працевлаштуванням, житлом, охороною здоров'я, освітою, соціальним захистом і добробутом.

Жоден інший правовий документ на загальноєвропейському рівні не передбачає такий всеосяжний і повний захист соціальних прав, як Хартія.

Таким чином, Хартія вважається соціальною конституцією Європи та виступає важливим елементом архітектури захисту прав людини на континенті.

www.coe.int

Рада Європи є провідною організацією із захисту прав людини на континенті. Вона складається із 46 держав-учасниць, зокрема всіх членів Європейського Союзу. Усі держави-учасниці Ради Європи підписали Європейську конвенцію з прав людини – договір, спрямований на захист прав людини, демократії та верховенства права. Європейський суд з прав людини здійснює нагляд за виконанням положень Конвенції в державах-учасниках Ради Європи.

