



ПОСТІЙНЕ ПОСИЛАННЯ

<https://www.gewerkschaft.berlin/uk/>

%D0%B1%D0%BB%D0%BE%D0%B3/%D0%BA%D0%BE%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%B9-%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D1%96%D1%80-%D1%96-%D0%B4%D0%BE%D1%82%D1%80%D0%B8%D0%BC%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F/v7ypgahf

PDF СТВОРЕНО

13 жовтня 2026 р., 07:35 CEST



Хто бере публічні гроші: колективний договір і вірність колективним договорам у Німеччині

Gewerkschaft Underdog · Версія 1.0 · 10 жовтня 2026 р.

Як колективний договір 1918 р. став обов'язковим, чому охоплення ним падає і чого вимагає федеральний закон про дотримання договорів з травня 2026 р.

З 1 травня 2026 р. у Німеччині діє Bundestariftreuegesetz (федеральний закон про дотримання колективних договорів). Хто будує, прибирає, охороняє або надає інші послуги для федерації, мусить забезпечувати своїм працівникам умови праці згідно з колективними договорами. Це звучить само собою зрозуміло, але довго було предметом суперечок. Цей допис розповідає, як колективний договір у Німеччині набув юридичної обов'язковості, чому він охоплює дедалі менше працівників і що має змінити новий закон.

Як колективний договір став обов'язковим

До 1918 року: договори без дії

Колективні договори існували в Німеччині вже за часів імперії, наприклад у книгодрукуванні. Проте юридично вони стояли на хиткому ґрунті. Роботодавець, який підписав колективний договір, усе одно міг домовитися з окремими працівниками про гірші умови. Чи це було чинним, вирішували суди, і відповіді були різними.

Тарифна постанова 1918 року

Це змінилося в тижні після революції. В угоді Стіннеса — Легіна від 15 листопада 1918 р. об'єднання підприємців визнали профспілки рівноправними сторонами колективних договорів. 23 грудня 1918 р. Рада народних уповноважених видала Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten

(постанову про колективні договори, комітети робітників і службовців та примирення в Gewerkschaft Underdog e.V.

Поштова адреса: Ehrenbergstraße 16a,
Scanbox #12300, 10245 Berlin

Реєстр об'єднань VR 42624 B

Дільничний суд Шарлоттенбург

info@gdog.pro

www.gewerkschaft.berlin

трудових спорах). З нею колективний договір уперше набув обов'язкової дії: його норми безпосередньо застосовувалися до трудових відносин зобов'язаних сторін, а гірші домовленості були недійсними.

Постанова містила ще одне нововведення. Колективний договір можна було оголосити загальнообов'язковим, і тоді він поширювався також на роботодавців і працівників, які не належали до жодного об'єднання. Німеччина стала першою країною в Європі, яка створила таку можливість.

Tarifvertragsgesetz 1949 року

За націонал-соціалізму профспілки і колективні договори було скасовано; їхнє місце посіли державні тарифні положення. Після 1945 р. нові профспілки та об'єднання роботодавців відбудували систему. Tarifvertragsgesetz (закон про колективні договори) від 9 квітня 1949 р., ухвалений ще до заснування Федеративної Республіки для Об'єднаної економічної зони, по суті чинний донині. Його § 4 встановлює, що норми колективного договору діють безпосередньо й імперативно для обох сторін, пов'язаних колективним договором. Його § 5 регулює оголошення колективного договору загальнообов'язковим.

Відтоді діє принцип тарифної автономії: заробітну плату та умови праці узгоджують між собою профспілки і роботодавці, а не держава.

Чому охоплено дедалі менше працівників

Цифри

Тарифна автономія передбачає, що колективні договори справді діють. Саме це трапляється дедалі рідше. За даними панельного опитування підприємств Інституту досліджень ринку праці та професій, у 2024 р. близько 41 відсотка всіх працівників працювали на підприємствах з галузевим колективним договором і ще 8 відсотків — на підприємствах з договором на рівні окремого підприємства. З 1996 р. охоплення галузевими колективними договорами знизилося приблизно на 26 процентних пунктів. На Заході у 2024 р. воно становило близько 43 відсотків, на Сході — близько 31 відсотка. Лише з 2022 р. намічається стабілізація.

Спад стосується насамперед приватного сектору. Багато підприємств вийшли зі своїх об'єднань роботодавців або перейшли до членства без зобов'язання дотримуватися колективного договору. Нові підприємства часто взагалі не вступають до них.

Що це означає для працівників

Без колективного договору діють лише законодавчі мінімальні стандарти: мінімальна заробітна плата, законодавча мінімальна відпустка, максимальний робочий час. Усе, що понад це, кожна й кожен мусить вибороти самостійно. Колективні договори натомість, як правило, передбачають вищу заробітну плату, надбавки, додаткову відпустку і коротший робочий час. Тож за ту саму роботу може бути суттєва різниця, залежно від того, чи підприємство пов'язане колективним договором.

Більш ніж у кожному четвертому трудовому конфлікті 2025 р., за підсумками трудових конфліктів Інституту економічних і соціальних досліджень Фонду Ганса Бюклера, йшлося про те, щоб підприємство взагалі уклало колективний договір. Таким чином, суперечка про охоплення колективними договорами сама стала однією з найчастіших причин страйків.

Європейські рамки

Європейський Союз також узявся за цю тему. Директива про адекватні мінімальні заробітні плати 2022 р. вимагає від держав-членів, де колективними договорами охоплено менше 80 відсотків працівників, плану дій для сприяння колективним переговорам. Німеччина значно нижча за цю позначку.

Вірність колективним договорам у публічних закупівлях

Ідея

Держава щороку розміщує замовлення у великих обсягах. Хто при цьому вирішує лише за найнижчою ціною, той винагороджує підприємство, яке найменше платить своїм працівникам. Саме тут діють закони про дотримання колективних договорів: хто хоче отримувати публічні замовлення, мусить зобов'язатися дотримуватися умов колективних договорів. Так підприємства конкурують не заробітною платою, а якістю та організацією.

Обхідний шлях через Європу

Кілька федеральних земель запровадили такі правила ще багато років тому. У 2008 р. ця ідея зіткнулася з труднощами. У рішенні Rüffert від 3 квітня 2008 р. Суд Європейського Союзу постановив, що норма закону Нижньої Саксонії про публічні закупівлі порушувала свободу надання послуг. Вона вимагала дотримання колективного договору будівельної галузі, який не був ні загальнообов'язковим, ні застосовним до приватних замовлень.

Через сім років Суд провів іншу лінію. У рішенні RegioPost від 17 листопада 2015 р. він визнав допустимим пов'язувати розміщення замовлень із законодавчо встановленою мінімальною оплатою, тоді 8,70 € за годину в Рейнланд-Пфальці. Різниця полягала в тому, що цю оплату було закріплено в самому нормативному акті і вона діяла загальною. Це розрізнення й досі визначає, як має бути юридично побудована вірність колективним договорам.

Bundestariftreuegesetz 2026 року

Бундестаг ухвалив Gesetz zur Sicherung der Tariftreue bei der Vergabe und Ausführung öffentlicher Aufträge und Konzessionen des Bundes (закон про забезпечення дотримання колективних договорів під час розміщення та виконання публічних замовлень і концесій федерації) 26 лютого 2026 р. голосами ХДС/ХСС, СДПН і Союзу 90/Зелених. Його оприлюднено 30 квітня 2026 р. у Федеральному віснику законів (BGBl. 2026 I Nr. 119), і він діє з 1 травня 2026 р.

Він застосовується до будівельних замовлень і замовлень на послуги, а також концесій федерації з орієнтовною вартістю від 50 000 € без податку з обороту, якщо роботи виконуються в Німеччині. Виконавці мають дати зобов'язання дотримуватися колективних договорів: вони забезпечують своїм працівникам щонайменше ті умови праці, які

встановлює нормативна постанова для відповідної галузі. Цю постанову видає Федеральне міністерство праці та соціальних справ на заяву профспілки або об'єднання роботодавців на підставі відповідних колективних договорів. Встановлюватися можуть оплата праці, оплачувана мінімальна щорічна відпустка, а також максимальний робочий час, час відпочинку і перерви. Обов'язок поширюється на субпідрядників і агентства з надання персоналу.

Винятками є, зокрема, поставки товарів, а також замовлення у сфері оборони та безпеки; процедури закупівель Бундесверу, розпочаті до кінця 2032 р., також не підпадають під дію закону. Об'єднання німецьких профспілок назвало закон проривом і водночас розкритикувало те, що поставки товарів і замовлення Бундесверу виключено, а порогова вартість висока.

Що це означає для Вас

Якщо Ви працюєте на публічному замовленні

Якщо Ви працюєте на підприємство, яке виконує замовлення федерації, Вам можуть належати умови згідно з колективним договором, навіть якщо Ваш роботодавець в інших випадках колективного договору не застосовує. Це стосується також субпідрядників і тимчасової роботи через агентство на цьому замовленні. Запитайте, для якого замовника Вас залучають, і записуйте свої виходи на роботу та години. Чи діє вже постанова для Вашої галузі, ми перевіримо разом з Вами.

Чому охоплення колективними договорами — не дрібниця

Закон може вимагати дотримання колективних договорів у публічних замовленнях. Але він не може створити колективних договорів там, де їх ніхто не укладає. Колективні договори виникають там, де достатньо працівників організовано, щоб їх виборювати. Так було в 1918 р., і сьогодні не інакше.

Підсумок

Обов'язковим колективний договір у Німеччині став завдяки постанові від 23 грудня 1918 р., яка запровадила й оголошення колективного договору загальнообов'язковим. Tarifvertragsgesetz 1949 р. перейняв ці засади і діє донині. Водночас охоплення колективними договорами суттєво знизилося: у 2024 р. лише близько 41 відсотка працівників працювали на підприємствах з галузевим колективним договором. Bundestariftreuegesetz з 1 травня 2026 р. зобов'язує підприємства, які виконують замовлення федерації від 50 000 €, забезпечувати умови праці згідно з колективними договорами, встановлені нормативною постановою. Він пов'язує публічні гроші зі справедливими умовами, але не замінює колективних договорів, які ще треба вибороти на переговорах.

Цитується як

Хто бере публічні гроші: колективний договір і вірність колективним договорам у Німеччині, Gewerkschaft Underdog, Fassung 1.0, 10.10.2026, <https://www.gewerkschaft.berlin/uk/>

%D0%B1%D0%BB%D0%BE%D0%B3/%D0%BA%D0%BE%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%B9
%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D1%96%D1%80-%D1%96-
%D0%B4%D0%BE%D1%82%D1%80%D0%B8%D0%BC%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F/v7ypgahf, abgerufen am
13.10.2026.

Ліцензія

CC BY-ND 4.0 — Namensnennung, keine Bearbeitung