

## РОЗДІЛ 5 ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2021.65.29>

### ХАРАКТЕРИСТИКА СКАНДИНАВСЬКОЇ МОДЕЛІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН (НА ПРИКЛАДІ ІСЛАНДІЇ)

Дмитренко Д. О.

*аспірант кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення  
Київського національного університету  
імені Тараса Шевченка  
<https://orcid.org/0000-0002-1320-4008>*

**Дмитренко Д.О. Характеристика скандинавської моделі правового регулювання трудових відносин (на прикладі Ісландії).**

Дана стаття присвячена дослідженню скандинавської моделі правового регулювання трудових відносин на прикладі Ісландії. Автором був проведений аналіз основних законів регулюючих трудові правовідносини, та зроблений висновок, що законодавство Ісландії працює разом з колективними договорами. На відміну від законодавства, норми якого застосовуються до всіх типів підприємств, правила й умови колективних договорів є більш адаптованими для конкретних типів виробництв, підприємств та організацій. Заробітна плата, умови праці та соціальний захист гарантуються, в першу чергу, колективними договорами, а не законодавством, саме тому держава не втручається у процес, адже відповідальність за компанію несуть федерації роботодавців, профспілки та залучені співробітники. Колективні договори мають обов'язковий характер для всіх сторін, на яких поширюється угода, незалежно від того, є вони організаціями чи фізичними особами. Основним принципом колективних договорів в Ісландії є його нормативний ефект в окремих індивідуальних трудових відносинах, де роботодавець та працівник зв'язані угодою. В даній ситуації, ані роботодавець, ані працівник не можуть ухилитись від умов колективного договору, якщо це не прописано у договорі. Трудові спори в Ісландії поділяються на «правові спори» і «спори щодо інтересу», та мають різний механізм вирішення. Правові спори, як правило, стосуються інтерпретації або застосування положень трудового законодавства: розбіжності у значенні статутів; положень індивідуальних трудових договорів; положень колективних угод і колективних договорів; та інших юридично зобов'язаних положень. Спори щодо інтересу стосуються встановлення та створення нового права шляхом узгодження суперечливого змісту колективних угод, умов праці тощо. Розгляд більшості правових спорів Ісландії складається з двох етапів : 1) переговори щодо розгляду скарг; 2) судовий розгляд. Трудовий суд Ісландії є невід'ємною частиною корпоративної структури ринку праці, та відповідає за її збереження та зміцнення за рахунок урахування практики ринку праці, створення судових прецедентів, формування трудового законодавства, систем виробничих відносин і правових принципів у галузі праці. Ісландія є світовим лідером з концентрації профспілок. Дані організації відіграють важливу роль на ринку праці Ісландії, адже колективні договори обговорюються та підписуються як організаціями працівників, так і організаціями роботодавців. Профспілки домовляються про вигідні умови колективних договорів з організаціями роботодавців, які спрямовані на зміцнення ринку праці. Оскільки дві сторони спільно вирішують умови праці, дані умови можуть бути адаптовані до різних галузей, уникаючи суворих норм законодавства, що є вигідним, як для роботодавців, так і для працівників.

**Ключові слова:** колективний договір; трудовий спір; профспілки; організації роботодавців; трудовий суд;

**Dmytrenko D.O. Characteristics of the Scandinavian model of legal regulation of labor relations (on the example of Iceland)**

This article considers scandinavian legal regulation of labor relation on the example of Iceland. The author analysed the basic laws governing labor relations, and concluded that Icelandic labor law works in conjunction with collective agreements. The rules and conditions of collective agreement are more adapted to specific types of organisations, unlike legislation rules of which applies to all types of organisations. Collective agreements are binding for all parties to the agreement, regardless of whether they are organizations or individuals. The responsibility for the company lie with employers' confederations, trade unions and employees, that's why the state doesn't interfere in regulation of wages, working conditions and social protection, because they are mainly guaranteed by collective agreements, not by legislation. Labor disputes in Iceland are divided into "disputes of law" and "disputes of interest" and have different resolution mechanisms. "Disputes of law" concern the interpretation or application of the provisions of labor law: differences in the meaning of the statutes; provisions of individual employment contracts; provisions of collective agreements; and other legally binding provisions. "Disputes of interest" concern the establishment of new laws by agreeing on the contradictory content of collective agreements, working conditions etc. There are two stages of Icelandic procedure of labor disputes : 1) negotiations; 2) trial.

Icelandic Labor Court is an integral part of the corporate structure of labor market. Labor Court is responsible for setting and creation of case law and balance industrial relations system and labor law. Another important role in Icelandic labor market is played by trade unions. By signing collective agreements with employers' organisations trade unions strength labor market and provide employees with better working conditions that are more adapted to specified categories of industries.

**Key words:** collective agreement; labor dispute; trade unions; employers' organizations; labor court.

**Постановка проблеми.** Скандинавська модель правового регулювання трудових відносин була сформована на початку 20 століття під впливом профспілкових страйків, робітничих рухів і соціальних реформ. У «робітничому русі» брали участь політичні, промислові, освітні, рекреаційні та волонтерські організації. Головною метою даного руху було покращення умов життя та праці працівників «робочого класу» (blue-collar workers) та їх сімей. Робітничий рух з його значною кількістю прихильників, відіграв вирішальну роль в успіху соціал-демократичних партій у 20 столітті, і вже з 1945 року працівникам була надана можливість отримувати допомогу та пільги від держави і здобувати вищу освіту[1]. Дана модель об'єднує країни Північної Європи: Данію, Ісландію, Норвегію, Фінляндію та Швецію, адже суспільство даних країн має високу етноконфесійну та культурну спорідненість та спільні цінності протестанської трудової етики. Актуальність теми даної статті зумовлена тим, що в науковій літературі практично відсутні дослідження правового регулювання трудових відносин в Ісландії.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання правового регулювання трудових відносин досліджували у своїх працях: Lara V. Juliusdottir, Wolters Kluwer, Elin Blondal, Ines Wagner, Janet Elise Johnson та Kamma Thorsdarsen. Проте дане питання не висвітлювалось в жодній з вітчизняних наукових праць.

**Мета статті.** Метою даної статті є проведення аналізу скандинавської моделі правового регулювання трудових відносин на прикладі Ісландії.

**Виклад основного матеріалу.** Скандинавська модель характеризується: високим рівнем добробуту населення; гендерною рівністю; активною політикою держави щодо ринку праці, повної зайнятості та солідарної системи оплати праці; забезпеченням професійної перепідготовки та навчання осіб, що стали безробітними; координацією міграції населення через наданням субсидій та кредитів на переїзд сімей з районів з високою концентрацією робочої сили до районів, де є вакантні місця; повагою та захистом основних прав людини; домінуванням ідеї рівності і солідарності при здійсненні соціальної політики; підтриманням зайнятості у сферах економіки з низькими показниками; високим рівнем соціального захисту населення; сприянням держави у вирішенні проблеми оптимального поєднання трудової діяльності з іншими аспектами життя працівника; використанням колективних переговорів в якості головного засобу регулювання умов праці та трудових відносин; та значною роллю профспілок [2, С. 21];

Трудові відносини у скандинавських країнах регулюються окремими правовими актами, які стосуються відповідних питань. Основними законами Ісландії є: Закон «Про профспілки та трудові спори» № 80/1938 [3]; Закон «Про трудовий стаж та право на пенсійне страхування» № 55/1980 [4]; Закон «Про право робітника на своєчасне попередження про припинення трудових відносин та право на заробітну плату у випадках відсутності на роботі через хворобу або нещасний випадок № 19/1979) [5]; Закон «Про сорокагодинний робочий тиждень» № 88/1971 [6]; Закон «Про відпустки» № 30/1987 [7]; Закон «Про неповний робочий час» № 10/2004 [8]; Закон «Про гендерну рівність» № 10/2008 [9]; Закон «Про декретні відпустки» № 95/2000 [10]; Закон «Про заборону звільнення працівників з сімейними обов'язками» № 27/2000 [11]; та Закон «Про робоче середовище та охорону здоров'я і праці» № 46/1980 [12].

У країнах скандинавської правової моделі законодавство працює разом з колективними договорами, які є важливим інструментом. В державних та місцевих угодах роботодавці та профспілки спільно встановлюють умови на ринку праці країни та в окремих компаніях. Заробітна плата, умови праці та соціальний захист гарантуються, в першу чергу, колективними договорами, а не законодавством, саме тому держава не втручається у процес, адже відповідальність за компанію несуть федерації роботодавців, профспілки та залучені співробітники. Правила й умови колективних договорів є більш адаптивними для конкретних типів підприємств, на відміну від законодавства, яке застосовується до всіх типів газузей. Таким чином, соціальні партнери можуть ухилитися від законодавства за допомогою колективних договорів.

В Ісландії колективні трудові відносини регулюються двома окремими актами: Законом «Про профспілки та промислові спори»[3] для приватного сектору, та Законом «Про колективні договори державних службовців»[13] для державного сектору.

Колективні договори у країнах скандинавської правової моделі є цивільними договорами, тому уряд не трансформує угоди профспілок і федерацій роботодавців до трудового законодавства, як це відбувається у багатьох країнах. Ще однією особливістю моделі є відсутність державної інспекції праці, що слідує за дотриманням виконання угод, адже дане питання регулюється профспілками та федераціями роботодавців.

Колективні договори виконують ключові функції та є важливим інструментом правового регулювання ринку праці скандинавських країн. Основні трудові права, такі як оплата праці та робочий час, в основному регулюються саме колективними договорами, а їх особливості чітко визначені законодавством Ісландії.

Однак деякі принципи колективних договорів є загальними для всіх країн Північної Європи. По-перше, колективні договори є обов'язковими як для сторін, що уклали договір, так і для сторін, на яких поширюється угода, незалежно від того, є вони організаціями чи фізичними особами. Таким чином, роботодавці можуть підпадати під дію колективного договору через членство в організаціях роботодавців або шляхом укладення прямої угоди з профспілкою. По-друге, колективні договори мають нормативний ефект в окремих індивідуальних трудових відносинах, де роботодавець та працівник зв'язані угодою. В даній ситуації, ані роботодавець, ані працівник не можуть ухилитися від умов колективного договору, якщо це не прописано у договорі. Наприклад, якщо угода встановлює мінімальну ставку заробітної плати, то сторони можуть погодити лише вищу оплату праці. У випадках, коли колективний договір встановлює стандартну ставку, угоди про нижчі та вищі ставки вважаються недійсними [1, С. 21-25].

В силу того, що колективні договори є обов'язковими до виконання та мають нормативний ефект, їх прирівнюють до статутних норм, адже вони виконують безпосередні регуляторні функції. Ключовою роллю колективних угод є право на промислові заходи з захисту трудових прав працівників. До промислових заходів відносяться: страйки, окупації підприємств, обструкцію, уповільнення робочого процесу (slowdown), бойкот проти надурочної роботи, масове та одночасне використання лікарняних відпусток та інші види заходів. Дане право є важливим інструментом для працівників та роботодавців під час переговорів щодо поліпшення умов праці, збільшення заробітної плати та інших питань. Проте право на промислові дії обмежені мирним зобов'язанням. Мирне зобов'язання - це узгоджене, одностороннє або взаємне зобов'язання між роботодавцями та працівниками, яке забороняє промислові заходи з питань, що регулюються колективним договором протягом строку дії даного договору. Отже, мирне зобов'язання підтримує регулятивні функції колективних договорів та забезпечує стабільність колективно узгоджених норм. Загальними рисами колективних договорів є:

1. Колективні договори є юридично обов'язковими для організацій, роботодавців та їх працівників;
2. Колективні договори мають нормативний ефект в окремих індивідуальних трудових відносинах (між працівником та роботодавцем);
3. Колективні договори мають прямі регулятивні функції, подібні до законодавчих актів.

Ісландія має механізм загального застосування колективних договорів на законодавчому рівні. Даний механізм відповідає за забезпечення гідних умов праці для всіх працівників, котрі виконують аналогічні функції в подібних галузях праці, не залежно від того, чи пов'язані працівники та роботодавці колективними договорами. Відповідно до статті 1 Закону Ісландії «Про трудовий стаж та право на пенсійне страхування», заробітна плата та інші умови праці, узгоджені між соціальними партнерами, вважаються мінімальними прийнятними умовами, незалежно від статі, національності або строку призначення для всіх працівників, які отримують заробітну плату за відповідну роботу в межах галузі, охопленої колективним договором. Договори, укладені між окремими найманими працівниками та роботодавцями на гірших умовах, ніж визначені загальним колективним договором, вважаються недійсними [14, С. 359-361].

Особливістю скандинавської правової моделі є те, що трудові спори поділяються на «спори про право» (правові спори) та «спори щодо інтересу». Правові спори, як правило, стосуються інтерпретації або за-

стосування положень трудового законодавства: розбіжності у значенні статутів; положень індивідуальних трудових договорів; положень колективних угод і колективних договорів; та інших юридично зобов'язаних положень. Спори щодо інтересу стосуються встановлення та створення нового права шляхом узгодження суперечливого змісту колективних угод, умов праці тощо. Спори мають різний механізм вирішення. Спільним для всіх скандинавських країн є те, що перед судовим розглядом більшості спорів щодо прав, повинні передувати переговори між сторонами в спорі. Таким чином, розгляд більшості правових спорів складається з двох різних етапів - переговорів щодо розгляду скарг та судового розгляду. Сторонами правових спорів можуть виступати: окремий роботодавець та окремий працівник або група працівників; окремий роботодавець та окремий працівник або група працівників, яким допомагають їхні профспілкові організації; організації роботодавців та профспілкові організації.

Впорядковане та мирне розв'язання спорів є відмінною рисою трудових відносин у країнах скандинавської правової моделі. Як правило, переважає двоетапна процедура:

1. Розв'язання спору на місцевому рівні сторонами, які мають безпосереднє відношення до місця роботи де виник спір;
2. Розв'язання спору на центральному рівні представниками галузевих організацій з обох сторін [14, С. 362-365].

Трудові суди діють в усіх країнах скандинавії, вони є судами останньої інстанції, тому апеляційні оскарження допускаються лише у разі очевидної судової помилки. Трудовий суд Ісландії функціонує з 1938 року та розглядає всі спори, що стосуються колективних договорів та трудового законодавства. Скандинавські трудові суди подібні за своїм складом та базуються на принципі трипартизму. В Ісландії, суд формується з п'яти суддів. Двох суддів призначає Верховний суд Ісландії, один з суддів призначається Президентом (головою) Трудового суду, інші судді призначаються Міністерством соціальних справ, Федерацією роботодавців та профспілками. Якщо спір стосується державних службовців або банківських службовців, їх відповідні профспілки призначають суддю, і те саме робить Міністр фінансових справ або Рада державних банків. Для розв'язання таких спорів, призначені у цьому випадку судді замінюють суддів, призначених Федерацією роботодавців та профспілкою [14, С. 365].

Трудові суди скандинавських країн відіграють центральну роль у формуванні трудового законодавства та систем виробничих відносин. Вони створюють судові прецеденти та сформувавши найважливіші правові принципи у галузі праці. Іншою рисою трудових судів скандинавських країн є суворе дотримання прецеденту. Таким чином, трудові суди враховують побажання та практику партій ринку праці, що робить їх природною частиною корпоративної структури відносин на ринку праці, яка зберігає та зміцнює її.

Важливу та унікальну роль у правовому регулюванні трудових відносин у скандинавських країнах відіграють профспілки, адже колективні договори обговорюються та підписуються як організаціями працівників, так і організаціями роботодавців. Профспілки домовляються про вигідні умови колективних договорів з організаціями роботодавців, які спрямовані на зміцнення ринку праці. Оскільки дві сторони спільно вирішують умови праці, дані умови можуть бути адаптовані до різних галузей, уникаючи суворих норм законодавства, що є вигідним, як для роботодавців, так і для працівників. Основа скандинавської моделі профспілок полягає у тому, що профспілки зобов'язуються усувати можливі страйки, поки існує колективний договір, в обмін на їх вплив на умови праці для робітників. На підприємствах та організаціях, де роботодавець є стороною колективного договору, створюються місцеві асоціації, які забезпечують дотримання роботодавцем умов відповідної угоди. Дані асоціації є представниками робітників у питаннях реорганізації, заробітної плати, умов праці та безпеки робочого середовища. Завдяки діалогу з роботодавцями, вони виконують важливу роботу зі створення кращих умов праці. Профспілки з більшою кількістю членів мають більше можливостей впливати на ситуацію.

Майже 80% працівників Ісландії є членами організацій ринку праці, що робить дану країну світовим лідером з концентрації профспілок. Ісландська Конфедерація праці (ASI) складається з 46 профспілок працівників різних професій у приватному та державному секторі, включаючи Федерацію робітників (SGS), Комерційну федерацію Ісландії (LIV), Федерацію кваліфікованих робітників у галузі промисловості та будівництва (Samidn), Профспілку електромеханіків Ісландії (RSI), та Федерацію моряків Ісландії (SSI). Двома найбільшими профспілками є VR (40 тисяч працівників) та Efling-stéttarfélag (30 тисяч працівників)[15].

**Висновки.** Таким чином, можна зробити висновок, що колективні договори вважаються головним інструментом правового регулювання праці в Ісландії. Законодавство Ісландії працює разом з колективними договорами. Жодна з скандинавських країн законодавчо не закріплює загальнообов'язковий мінімальний рівень заробітної плати, адже дане питання регулюють колективні договори. Саме тому, умови зайнятості та оплата праці залежить від соціальних партнерів. Трудові спори поділяються на «правові спори» та «спо-

ри щодо інтересу», розгляд яких відбувається у трудовому суді Ісландії, який є судом останньої інстанції. Трудовий суд Ісландії є невід'ємною частиною корпоративної структури ринку праці, та відповідає за її збереження та зміцнення за рахунок урахування практики ринку праці, створення судових прецедентів, формування трудового законодавства, систем виробничих відносин і правових принципів у галузі праці. Унікальну роль у правовому регулюванні праці Ісландії відіграють профспілкові організації, членами яких є майже 80% населення країни. Головною метою профспілок є створення гідних умов праці для всіх працівників шляхом підписання колективних договорів з організаціями роботодавців.

### Список використаних джерел:

1. D. Redvaldsen Labour movement in the Nordic countries /Nordic.info: Aarhus University 19.02.2019. URL: <https://nordics.info/show/artikel/labour-movement/>
2. M. J. Hotvedt, N. V. Munkholm, D. A. Pind, A. Westregard, M. Ylhainen, K. Alsos The future of Nordic Labor Law/ Report from the future of work: Opportunities and Challenges for the Nordic Models/ Temanord: 2020:534/ Nordic Council of Ministers. p. 170. URL: <https://pub.norden.org/temanord2020-534/temanord2020-534.pdf>
3. Acton Trade Unions and Industrial Disputes, No. 80. 1938 URL: [https://www.asi.is/media/249303/l-80\\_1938.pdf](https://www.asi.is/media/249303/l-80_1938.pdf)
4. Working Terms and Pension Rights Insurance Act, No. 55. 1980 URL: [https://www.government.is/media/velferdarraduneyti-media/media/acrobat-enskar\\_sidur/16012012\\_Act\\_on\\_Working\\_Terms\\_and\\_Pension\\_Rights\\_Insurance\\_No\\_55\\_1980\\_with\\_subsequent\\_amendments.pdf](https://www.government.is/media/velferdarraduneyti-media/media/acrobat-enskar_sidur/16012012_Act_on_Working_Terms_and_Pension_Rights_Insurance_No_55_1980_with_subsequent_amendments.pdf)
5. Act Respecting Labourers' Right to Advance Notice of Termination of Employment and to Wages on Account of Absence through Illness and Accidents, No. 19. 1979 URL: [https://www.asi.is/media/253001/l-19\\_1979.pdf](https://www.asi.is/media/253001/l-19_1979.pdf)
6. Act No. 88. 1971, on 40 hours Working Week URL: <https://www.althingi.is/lagas/150c/1971088.html>
7. The Holiday Allowance Act, No. 30. 1987 URL: [https://www.stjornarradid.is/media/velferdarraduneyti-media/media/acrobat-enskar\\_sidur/16012012\\_Holiday-Allowance-Act-No-30-1987.pdf](https://www.stjornarradid.is/media/velferdarraduneyti-media/media/acrobat-enskar_sidur/16012012_Holiday-Allowance-Act-No-30-1987.pdf)
8. Law on Part-Time Workers, No. 10. 2004 URL: [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=91332&p\\_country=ISL&p\\_count=455](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=91332&p_country=ISL&p_count=455)
9. Act on the Equal status and Equal rights of women and men, No. 10. 2008 URL: [https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1556/Act-on-equal-status-and-equal-rights-of-women-and-men\\_no-10-2008.pdf](https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1556/Act-on-equal-status-and-equal-rights-of-women-and-men_no-10-2008.pdf)
10. Maternity/Paternity Leave and Parental Leave Act, No. 95. 2000 URL: [https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1553/Act%20on%20maternity%20paternity%20leave%20with%20subsequent%20amendments\\_1958684421.pdf](https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1553/Act%20on%20maternity%20paternity%20leave%20with%20subsequent%20amendments_1958684421.pdf)
11. Prohibition on termination of employment due to family responsibilities Act, No. 27. 2000 URL: [https://www.government.is/media/velferdarraduneyti-media/media/acrobat-enskar\\_sidur/16012012\\_Prohibition-on-termination-of-employment-due-to-family-responsibility-Act-No-27-2000.pdf](https://www.government.is/media/velferdarraduneyti-media/media/acrobat-enskar_sidur/16012012_Prohibition-on-termination-of-employment-due-to-family-responsibility-Act-No-27-2000.pdf)
12. Act on Working Environment, Health and Safety in the Workplaces, No. 46. 1980 URL: <https://www.government.is/library/04-Legislation/Act%20No%2046%201980%20with%20subsequent%20amendments%202018.pdf>
13. Act No. 34. 1977 on collective agreements of workers in State-owned banks URL: [http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=36421&p\\_country=ISL&p\\_count=364](http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=36421&p_country=ISL&p_count=364)
14. L.V. Juliusdottir Icelandic Labor Law Scandinavian Studies in Law Volume 43. 2002. 374 p. URL: <https://www.scandinavianlaw.se/pdf/43-13.pdf>
15. G. D. Aðalsteinsson, Þ. O. Guðlaugsson Trade Union Density in Iceland/ Icelandic Review on Politics and Administration, Vol. 15, issue 1. 2019 p. 67-90. URL: <http://www.irpa.is/article/view/a.2019.15.1.4/pdf>