

**Нестерович О.С.,**  
доктор філософії з права, доцент,  
проректор з навчально-виховної роботи  
та соціального розвитку  
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5666.2025.3.12>

## РОЛЬ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ У СПОРТИВНИХ КЛУБАХ ТА ФЕДЕРАЦІЯХ

**Вступ.** Регулювання трудових відносин у спорті зазнало глибоких змін протягом останніх десятиліть, що відображає як зростаючу комерціалізацію професійних змагань, так і посилення уваги з боку наднаціональних правових структур. Традиційно спортивні клуби та федерації одноосібно регулювали умови праці спортсменів, спираючись на автономію спортивного руху та його самоуправлінський характер. Однак особливості спорту, включаючи пірамідальні структури управління, коротку та непевну кар'єру спортсменів і монопольне становище керівних органів, спричинили суперечності з загальним трудовим правом та правом конкуренції. Ці суперечності відкрили шлях до більш структурованої ролі колективних угод та соціального діалогу як інструментів збалансування сил між спортсменами, клубами та федераціями.

Іноземні науковці підкреслюють, що виклики колективних переговорів у спорті впливають з особливостей цього сектору. Паннетт (Pannett) наголошує, що керівні органи спорту можуть односторонньо нав'язувати зміни в регулюванні, а коротка кар'єра гравців і фрагментована членська база профспілок роблять традиційні колективні механізми менш стабільними. Проте колективні переговори є необхідною противагою нерівній переговорній силі, забезпечуючи більш справедливі контракти, безпечніші умови праці та механізми вирішення спорів [1].

Колуччі та Гіраерт (Colucci, M., & Geeraert, A.) підкреслюють, що в Європі започаткування секторального соціального діалогу в професійному футболі стало знаковою подією, що призвело до укладення першої угоди на рівні ЄС про мінімальні вимоги до контрактів гравців. Ця угода ілюструє, що секторальний соціальний діалог, хоч і є складним, може забезпечити правову визначеність та зменшити кількість судових спорів завдяки впровадженню мінімальних трудових стандартів у клубах та федераціях [2].

Недавня судова практика Суду Європейського Союзу (далі – СЄС) ще більше підкріплює цю тенденцію. О'Лірі (O'Leary, L.) демонструє, що такі рішення, як ISU, Royal Antwerp та European Superleague, обмежили регуляторну свободу дій федерацій та підкреслили права спортсменів згідно із законодавством ЄС. Надаючи спортсменам доступ до національних судів та визнаючи непропорційний характер обмежувальних заходів, СЄС опосередковано заохотив використання колективних переговорів та соціального діалогу як механізмів управління, заснованих на консенсусі [3].

Це узгоджується з аргументом Ганссона (Hansson, M.) про те, що європейське трудове право, включаючи директиви про мінімальну заробітну плату та прозорість оплати праці, стає все більш актуальним для спорту, ставлячи під сумнів претензії федерацій на винятковість відповідно до *lex sportiva* [4].

Збіг цих наукових поглядів свідчить про те, що колективні угоди в спортивних клубах і федераціях не тільки можливі, але й необхідні для узгодження автономії спорту із загальними правовими принципами справедливості, недискримінації та соціального захисту. Вони є прагматичним рішенням структурних дисбалансів між клубами/федераціями та спортсменами, а також сприяють промислового миру та регуляторній легітимності в галузі, яка є одночасно високо комерціалізованою та соціально значущою.

Таким чином, наукове дослідження колективних угод у спортивних клубах та федераціях має розглядати їх у ширшому контексті трудового права, конкурентного права та політики ЄС щодо соціального діалогу. Воно також має враховувати практичні виклики, починаючи від репрезентативності соціальних партнерів і закінчуючи механізмами виконання в різних правових системах.

**Метою статті** є комплексно дослідити правову природу, особливості та значення колек-

тивних договорів у спортивних клубах і федераціях, з'ясувати їхню роль у врегулюванні трудових відносин спортсменів та тренерів, визначити вплив на забезпечення соціальних гарантій і балансу інтересів між роботодавцями та спортсменами, а також окреслити перспективи розвитку інституту колективних переговорів у спорті з урахуванням міжнародного досвіду та європейських інтеграційних процесів.

**Виклад основного матеріалу.** Автономія спорту вже давно вважається однією з його визначальних характеристик у Європі. Спортивні організації традиційно заявляли про своє право приймати та застосовувати власні правила, ґрунтуючись на специфіці спортивної діяльності (окремі змагання для чоловіків і жінок, конкурентний баланс, пірамідальне управління, механізми солідарності) та специфіці організаційної структури (федеративні, самоврядні асоціації). Ця автономія була підкріплена уявленням про те, що спорт, на відміну від звичайних галузей промисловості, виконує соціальні та культурні функції, що виходять за межі економічних інтересів. Однак із значною комерціалізацією професійних змагань межі такої автономії все частіше ставляться під сумнів. Судові спори в європейських судах та ініціативи на рівні ЄС щодо соціального діалогу у футболі продемонстрували, що легітимність управління спортом залежить від дотримання більш широких принципів належного управління та прав працівників.

Необхідно окреслити питання принципів трудового права та їх застосування до спортсменів. Так, трудове право базується на принципах справедливості, рівності та захисту слабшої сторони у трудових відносинах. Колективні переговори є основним інструментом для вирівнювання дисбалансу сил між роботодавцями та працівниками. Вчені підкреслюють, що в контексті спорту цей дисбаланс є особливо гострим через коротку кар'єру спортсменів, їх фізичну залежність від клубів та відсутність альтернативних можливостей працевлаштування [2].

Колективні угоди можуть забезпечити більш справедливі умови контрактів, регулювати робочий час та періоди відпочинку, а також гарантувати належні соціальні гарантії, включаючи охорону здоров'я та пенсійні права. Судова практика Суду Європейського Союзу (СЄС), особливо у справах ISU, Royal Antwerp та European Superleague, підкреслює, що трудові права спортсменів повинні поважатися навіть у разі обмежувальних спортивних правил. Ці

справи посилили визнання спортсменів як працівників відповідно до законодавства ЄС, тим самим створивши простір для застосування колективних трудових механізмів у спорті.

Більше того, останні директиви ЄС щодо мінімальної заробітної плати та прозорості оплати праці поступово переформатовують ринок праці у професійному футболі, де структурні нерівності (включно з гендерною різницею в оплаті праці) були найбільш очевидними.

Поняття *lex sportiva* відноситься до ідеї транснаціонального, самодостатнього корпусу спортивного права, що регулюється переважно міжнародними федераціями та арбітражними інституціями, такими як Спортивний арбітражний суд (CAS). Хоча *lex sportiva* відігравала центральну роль у забезпеченні єдності та автономії в регулюванні спорту, вона часто використовувалася в оборонних цілях для протидії застосуванню зовнішніх правових норм, включаючи трудове право та право конкуренції [5].

Однак Європейський суд справедливості (CJEU) послідовно наголошує, що коли спорт є економічною діяльністю, він підпадає під дію законодавства ЄС. Ця судова практика, що бере свій початок від історичного рішення у справі Босмана, відкидає ідею абсолютної автономії спорту та піддає його правила ретельному аналізу з точки зору основних свобод та принципів недискримінації.

Як зазначає Ганссон (Hansson, M.), спроби захистити спорт від більш широких правил встановлення заробітної плати або директив про рівне ставлення, посиляючись на його специфіку, в кінцевому рахунку є нежиттєздатними в світлі процесів інтеграції ЄС [4].

Таким чином, відносини між *lex sportiva* та національним або наднаціональним трудовим правом все більше визначаються співіснуванням, а не ізоляцією: спортивне право може регулювати технічні аспекти змагань, але питання винагороди, соціальних гарантій та мінімальних стандартів контрактів залишаються твердо в сфері трудового права та колективних переговорів.

В українській правовій системі питання колективних угод у спортивних клубах та федераціях залишається недостатньо врегульованим. Закон України «Про колективні договори та угоди» (1993) визначає загальні засади регулювання соціальних та трудових відносин, включаючи можливість укладення колективних угод на рівні підприємства або галузі [8]. Однак його застосування у сфері професійного спорту

є фрагментарним та непослідовним. Спортивні клуби часто уникають офіційних механізмів колективних переговорів, покладаючись на індивідуальні трудові договори зі спортсменами та тренерами, що створює значний дисбаланс у переговорній силі. Закон України «Про фізичну культуру і спорт» (1993 р. з подальшими змінами) містить лише загальні положення про права та соціальний захист спортсменів, не встановлюючи ефективних інструментів галузевого соціального діалогу, порівнянних з моделлю ЄС [9]. Більше того, українське законодавство не передбачає чітких мінімальних договірних вимог для професійних спортсменів, що на практиці призводить до нестабільності умов праці, обмеженого доступу до соціальних гарантій та частих суперечок щодо розірвання контрактів і виплати заробітної плати. На цьому тлі вивчення зарубіжного досвіду у сфері колективних угод та його адаптація до умов України мають особливе значення, особливо в контексті європейської інтеграції України та необхідності гармонізації національного трудового та спортивного законодавства зі стандартами ЄС.

Спробуємо дослідити у порівнянні позитивний досвід країн, які застосовують колективне регулювання трудових відносин у спорті. Так, Сполучені Штати Америки демонструють найбільш розвинену модель колективних переговорів у професійному спорті. Починаючи з середини XX століття, провідні ліги – Головна ліга бейсболу (MLB), Національна футбольна ліга (NFL), Національна баскетбольна асоціація (NBA) та Національна хокейна ліга (NHL) – створили потужні профспілки гравців, які укладають комплексні колективні угоди з власниками ліг. Ці угоди регулюють практично всі аспекти трудових відносин: заробітну плату спортсменів, систему вільних агентів, драфти, «стелі» зарплат, медичне страхування, процедури розгляду скарг і дисциплінарні питання. Як зазначає Паннет (Pannett, D.), хоча такі угоди супроводжувалися значними трудовими конфліктами, включно зі страйками та локаутами, вони інституціоналізували участь спортсменів у процесі ухвалення рішень і закріпили їхні права на договірному рівні. В умовах американських ліг баланс сил підтримується загрозою антимонопольних позовів: будь-які обмежувальні практики, запроваджені лігами, можуть бути оскаржені, якщо вони не є предметом колективних переговорів. Це створює правове середовище, у якому колективні угоди є головним інструментом регу-

лювання, витісняючи одностороннє управління з боку федерацій [1].

Якщо говорити про європейський контекст, то порушене питання гарно прослідковується у секторному соціальному діалозі, зокрема у футболі та національних угодах. У Європі розвиток мав іншу динаміку. Довгі роки спортивні федерації та клуби опиралися формалізованим колективним переговорам, апелюючи до автономії спорту. Проте зростаюча комерціалізація та судові прецеденти, особливо після рішення у справі *Bosman*, активізували вимоги до впровадження структурованого діалогу. Прорив відбувся зі створенням Європейського секторного комітету соціального діалогу у професійному футболі, до складу якого увійшли УЄФА, Асоціація європейських клубів (ECA), Асоціація європейських професійних футболістів (EPFL) та міжнародна профспілка гравців FIFPro. Результатом цього діалогу стала угода 2011 року щодо мінімальних вимог до контрактів професійних футболістів, яка визначила стандарти щодо тривалості контрактів, умов їхнього розірвання, питань охорони здоров'я та безпеки. Колуччі та Геераерт (Colucci, M., & Geeraert, A.) підкреслюють, що це була перша колективна угода на рівні ЄС у спорті, яка довела, що європейський футбол може інтегрувати принципи індустріальних відносин у власне управління [6].

На національному рівні колективні угоди існують у низці країн (зокрема, у Франції, Нідерландах та Скандинавії), де спортивне право тісно інтегроване з трудовим. Проте, як зазначає Ганссон (Hansson, M.), між державами залишаються суттєві відмінності у застосуванні правил щодо оплати праці та рівного ставлення до спортсменів; федерації часто намагаються захищати себе, апелюючи до концепції *lex sportiva*. О'Лірі (O'Leary, L.) додає, що останні рішення Суду ЄС (*ISU, Royal Antwerp, European Superleague*) посилили вимогу до прозорого, пропорційного та недискримінаційного управління, тим самим опосередковано стимулюючи використання колективних угод як більш легітимного механізму регулювання.

Порівняльний аналіз інших видів спорту показує як потенціал, так і обмеження колективних угод за межами футболу. У регбі, особливо в Новій Зеландії та Південній Африці, виникли сильні профспілки гравців, які змогли укласти колективні угоди, що регулюють зарплати, програми соціального захисту та гарантії у разі травм. Ці профспілки розвинулися швид-

ко після професіоналізації регбі у 1990-х роках, доводячи, що колективні переговори можуть успішно функціонувати навіть у відносно нових професійних дисциплінах.

Натомість у Формулі 1 та змішаних єдиноборствах (ММА) колективні переговори залишаються слабкими або практично відсутніми. Фрагментарна структура Ф1 призвела до численних невдалих спроб профспілкового руху: як асоціації гонщиків, так і команд не змогли забезпечити стабільної переговорної сили. Попри наявність контрактів між командами та пілотами, вони здебільшого індивідуалізовані й не забезпечують колективних стандартів. У випадку ММА ситуація ще складніша: відносно недавня професіоналізація цього виду спорту, поєднана з його фрагментованою організаційною структурою та високими фізичними ризиками, перешкоджає формуванню стійких профспілок. Бійці ММА залишаються надзвичайно залежними від промоутерів і федерацій, без належного захисту через колективні угоди [7].

Порівняння виявляє три ключові аспекти. По-перше, американська модель демонструє, що потужні профспілки спортсменів та обов'язкові колективні угоди можуть врівноважити структурне домінування ліг і федерацій, закріпивши права спортсменів у договірному порядку. По-друге, європейський досвід – насамперед секторний соціальний діалог у футболі – доводить, що навіть у традиції спортивної автономії тиск трудового та конкуренційного права ЄС здатен інституціоналізувати колективні угоди як легітимний механізм управління. По-третє, приклади регбі, Формули 1 та ММА підкреслюють, що успіх колективних угод залежить від рівня професіоналізації виду спорту, сили гравецьких організацій і готовності керівних органів визнавати спортсменів справжніми соціальними партнерами.

**Висновки і пропозиції.** Проведене дослідження дозволяє зробити низку важливих узагальнень. Колективні договори у спортивних клубах та федераціях є ключовим інструментом врегулювання трудових відносин, що забезпечує баланс інтересів між роботодавцями та спортсменами (тренерами), сприяє підвищенню рівня соціального захисту, стабільності зайнятості та розвитку культури соціального діалогу.

Міжнародний досвід демонструє різні моделі реалізації колективних переговорів. У США

найбільш розвинена система, де профспілки спортсменів укладають комплексні колективні угоди з власниками ліг, що регулюють практично всі аспекти трудових відносин. У Європейському Союзі знаковим кроком стало започаткування секторального соціального діалогу у футболі, результатом якого стала перша колективна угода на рівні ЄС щодо мінімальних вимог до контрактів гравців. Водночас національні угоди у Франції, Нідерландах та Скандинавських країнах довели ефективність поєднання трудового й спортивного права. Порівняльний аналіз інших видів спорту (регбі, Формула 1, ММА) показує, що успіх колективних угод залежить від рівня професіоналізації виду спорту, сили профспілкових організацій та готовності керівних структур визнавати спортсменів рівноправними партнерами.

В українській правовій системі питання колективних угод у спорті залишається недостатньо врегульованим. Наявні закони містять лише загальні положення, які не забезпечують ефективного галузевого діалогу. Це створює умови для дисбалансу переговорної сили між клубами та спортсменами, нестабільності умов праці й обмеженого доступу до соціальних гарантій.

На основі викладеного доцільно запропонувати такі кроки:

1. Удосконалити законодавчу базу, передбачивши спеціальні норми щодо укладення колективних договорів у спорті та мінімальні стандарти трудових контрактів для професійних спортсменів і тренерів.

2. Запровадити секторальний соціальний діалог у сфері спорту за участі державних органів, федерацій, клубів і профспілок спортсменів.

3. Посилити роль незалежних організацій спортсменів, надавши їм реальні гарантії впливу на переговорний процес.

4. Забезпечити ефективний моніторинг та контроль виконання колективних договорів, зокрема у сфері своєчасної оплати праці, страхування від травм та соціальних гарантій для спортсменів із короткою кар'єрою.

Отже, колективні договори у спортивних клубах і федераціях мають стати не формальною, а реально діючою інституцією, здатною підвищити якість трудових відносин у спорті, сприяти професіоналізації галузі та її гармонізації з європейськими стандартами.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Pannett D. Collective Bargaining in Sport: Challenges and Benefits. *UCL Journal of Law and Jurisprudence*, 4, 2015. Pp. 189–213.
2. Colucci M., Geeraert A. The ‘Social Dialogue’ in European Professional Football. Tilburg University / Sports Law and Policy Centre. 2011.
3. O’Leary, L. ISU, Royal Antwerp, European Superleague & Employment Relations in Sport. *The International Sports Law Journal*, 23, 2024. Pp. 431–435. URL: <https://doi.org/10.1007/s40318-024-00266-9> (дата звернення: 21 липня 2025 р.)
4. Hansson M. Changing the Game on Wage Setting – Recent EU Activities on Pay and the Divided Football Labour Market. *The International Sports Law Journal*, 24, 2024. pp. 259–268. URL: <https://doi.org/10.1007/s40318-024-00284-7> (дата звернення: 21 липня 2025 р.)
5. WEATHERILL, Stephen. The Lex Sportiva and EU Law: The Academic Lawyer’s Path Before and After Bosman. in *The Legacy of Bosman: Revisiting the Relationship between EU Law and Sport* / eds. Antoine Duval, Ben Van Rompuy. The Hague: T.M.C. Asser Press, 2016. Pp. 233–250.
6. Derlén Mattias, Lindholm Johan. Bosman: A legacy beyond sports [Електронний ресурс]. in *The Legacy of Bosman: Revisiting the Relationship between EU Law and Sport* / eds. Antoine Duval, Ben Van Rompuy. The Hague: T.M.C. Asser Press, 2016. Pp. 31–49.
7. SMALIUKIENĖ Rasa, BEKESIENĖ Svajonė, KANAPECKAITĖ Rosita, NAVICKIENĖ Olga, MEIDUTĖ-KAVALIAUSKIENĖ Ieva, VAIČAITIENĖ Ramutė. Meaning in military service among reservists: Measuring the effect of prosocial motivation in a moderated-mediation model. *Frontiers in Psychology*. 2023. Vol. 14, URL: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1082685> (дата звернення: 21 липня 2025 р.)
8. Про колективні договори і угоди: закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-XII. *Відомості Верховної Ради України*, 1993, № 36, ст. 361. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12> (дата звернення: 21 липня 2025 р.)
9. Про фізичну культуру і спорт: Закон України від 24 грудня 1993 р. № 3808-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3808-12> (дата звернення: 5 серпня 2025 р.)

### Нестерович О.С. РОЛЬ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ У СПОРТИВНИХ КЛУБАХ ТА ФЕДЕРАЦІЯХ

У статті здійснено комплексне дослідження правової природи, особливостей та значення колективних договорів у спортивних клубах і федераціях у контексті сучасних трансформацій трудових відносин у спорті. Показано, що зростаюча комерціалізація та глобалізація спортивної індустрії призвели до глибоких змін у структурі зайнятості, посилили ризики соціальної незахищеності спортсменів і тренерів та актуалізували потребу у впровадженні ефективних механізмів соціального діалогу. Наголошено, що автономія спорту, яка традиційно дозволяла федераціям і клубам самостійно визначати умови праці, дедалі частіше вступає у суперечність із загальними принципами трудового права та правом Європейського Союзу, що вимагає пошуку нових моделей балансування інтересів.

Проаналізовано основні підходи іноземних дослідників. У роботі здійснено порівняльний аналіз моделей колективних угод у США, ЄС та окремих видах спорту.

В українському контексті підкреслено, що чинні нормативні акти містять лише загальні положення, які не забезпечують реальних механізмів укладання та виконання колективних угод у спорті. Брак законодавчо визначених мінімальних стандартів контрактів призводить до нестабільності трудових відносин, поширених конфліктів щодо виплат і відсутності дієвих соціальних гарантій для спортсменів із короткою кар’єрою. У зв’язку з цим особливого значення набуває адаптація європейського досвіду до українських реалій, що відповідає курсу євроінтеграції та потребі гармонізації трудового законодавства зі стандартами ЄС.

Зроблено висновок, що колективні договори у спортивних клубах і федераціях є необхідною умовою професіоналізації спортивної сфери, захисту трудових і соціальних прав спортсменів і тренерів, а також забезпечення легітимності та конкурентоспроможності галузі у міжнародному просторі. Запропоновано рекомендації щодо удосконалення національного законодавства, розвитку профспілкових організацій спортсменів, створення секторального соціального діалогу та імплементації європейських практик, які мають стати основою для формування стабільної та справедливої системи трудових відносин у спорті.

**Ключові слова:** трудові відносини, сфера спорту, колективний договір, колективні переговори, соціальний діалог, контракт, права працівників, ринок праці, роботодавець, працівник, соціальний захист.

### Nesterovych O.S. THE ROLE OF COLLECTIVE AGREEMENTS IN SPORTS CLUBS AND FEDERATIONS

The article presents a comprehensive study of the legal nature, features and significance of collective agreements in sports clubs and federations in the context of modern transformations of labor relations in sports. It is shown that the growing commercialization and globalization of the sports industry have led to profound changes in the structure of employment, increased the risks of social insecurity of athletes and coaches, and highlighted the need to implement effective mechanisms of social dialogue. It is emphasized that the autonomy of sports, which traditionally allowed federations and clubs to independently determine working conditions, is increasingly coming into conflict

with the general principles of labor law and the law of the European Union, which requires the search for new models of balancing interests.

The main approaches of foreign researchers are analyzed. The paper provides a comparative analysis of models of collective agreements in the USA, the EU, and individual sports.

In the Ukrainian context, it is emphasized that the current regulatory acts contain only general provisions that do not provide real mechanisms for concluding and implementing collective agreements in sports. The lack of legally defined minimum standards of contracts leads to instability of labor relations, widespread conflicts over payments and the lack of effective social guarantees for athletes with a short career. In this regard, the adaptation of European experience to Ukrainian realities, which corresponds to the course of European integration and the need to harmonize labor legislation with EU standards, is of particular importance.

It is concluded that collective agreements in sports clubs and federations are a necessary condition for the professionalization of the sports sphere, the protection of labor and social rights of athletes and coaches, as well as ensuring the legitimacy and competitiveness of the industry in the international space. Recommendations are proposed for improving national legislation, the development of athletes' trade union organizations, the creation of sectoral social dialogue and the implementation of European practices, which should become the basis for the formation of a stable and fair system of labor relations in sports.

**Key words:** labor relations, sports, collective agreement, collective bargaining, social dialogue, contract, workers' rights, labor market, employer, employee, social protection.

Дата надходження статті: 17.09.2025

Дата прийняття статті: 03.10.2025

Опубліковано: 04.12.2025

