

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/chern.v3.2025.13>**О. С. Нестерович***доктор філософії з права, доцент,**проректор з навчально-виховної роботи та соціального розвитку**Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого**orcid.org/0000-0002-7697-6750*

ГАРАНТІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ СПОРТУ

У статті досліджується проблема ефективності правового регулювання трудових відносин у спортивному секторі з акцентом на забезпеченні справедливої та своєчасної оплати праці. Автор підкреслює, що трансформація спорту у глобалізовану, висококомерційну галузь спричинила глибокі зрушення в структурі зайнятості: поряд із надзвичайно високооплачуваними «зірками» існує більшість працівників, які перебувають у вразливому становищі через фрагментованість контрактів, нестабільність доходів та обмеженість соціальних гарантій. Відзначено, що у професійному спорті поширені двоякі умови працевлаштування. Стаття ґрунтується на вітчизняному законодавстві (Закон України «Про оплату праці», Кодекс законів про працю, Галузева угода 2021–2025 рр., накази Міністерства спорту № 2097 та № 45) та на міжнародних дослідженнях, зокрема звіті UNI Global Union (2013), економічному аналізі Річарда Діснея (2007) та правовому дослідженні Дарріла Хейла (1994). У дослідженні розкривається, що національні нормативно-правові акти України хоч і передбачають базові гарантії заробітної плати, однак фактично не забезпечують їх належної реалізації: тарифна система надмірно жорстка, не враховує ринкових умов і специфіки роботи у спорті, механізм колективних переговорів залишається формальним, а воєнний стан додатково ускладнює ситуацію. На тлі цього аналізується європейський досвід, зокрема модель Франції (Convention collective nationale du sport), Німеччини (Tarifverträge des DOSB) та країн Скандинавії, де системи колективних угод, динамічна індексація заробітних плат, участь профспілок і багаторічні контракти з широким соціальним пакетом створюють умови для стабільної та гідної праці. Автор доходить висновку, що гарантії є важливим і необхідним інструментом реалізації задекларованих прав і свобод громадян у царині праці. А тому впровадження подібних підходів в Україні є критично важливим для професіоналізації спортивної сфери, збереження кадрового потенціалу та гармонізації національної правової моделі із міжнародними стандартами гідної праці, особливо під час дії правового режиму воєнного стану.

Ключові слова: трудові відносини, сфера спорту, гарантії оплати праці, тарифна сітка, контракт, права працівників, ринок праці, роботодавець, працівник, соціальний захист.

Nesterovych O. S. GUARANTEES OF PAYMENT FOR EMPLOYEES IN THE SPORTS SECTOR

The article examines the issue of the effectiveness of legal regulation of labor relations in the sports sector, with an emphasis on ensuring fair and timely remuneration. The author emphasizes that the transformation of sport into a globalized, highly commercial industry has caused profound changes in the structure of employment: alongside extremely highly paid “stars”, there is a majority of workers who are in a vulnerable position due to fragmented contracts, unstable incomes, and limited social guarantees. It is noted that dual employment conditions are common in professional sports. The article is based on domestic legislation (the Law of Ukraine “On Remuneration of Labor”, the Labor Code, the Sectoral Agreement 2021–2025, Orders of the Ministry of Youth and Sports No. 2097 and No. 45) and on international studies, in particular the UNI Global Union report (2013), Richard Disney’s economic analysis (2007), and Darryl Hale’s legal study (1994). The study reveals that although Ukraine’s national legislation provides for basic wage guarantees, in practice these are not properly implemented: the tariff system is overly rigid, does not take into account market conditions and the specific nature of work in sport, the collective bargaining mechanism remains formal, and the state of war further complicates the situation. Against this backdrop, the European experience is analyzed, in particular the models of France (Convention collective nationale du sport), Germany (Tarifverträge des DOSB), and the Scandinavian countries, where collective bargaining systems, dynamic wage indexation, trade union participation, and long-term contracts with extensive social packages create conditions for stable and decent work. The author concludes that guarantees are an important and necessary tool for the realization of the declared rights and freedoms of citizens in the field of labor. Therefore, the implementation of such approaches in Ukraine is critically important for the professionalization of the sports sector, the preservation of human resources, and the harmonization of the national legal model with international standards of decent work, especially during the legal regime of martial law.

Key words: labor relations, sports sector, wage guarantees, pay scale, contract, employee rights, labor market, employer, employee, social protection.

Вступ. В останні десятиліття трансформація спорту в глобалізовану, комерціалізовану галузь кардинально змінила трудові відносини в цьому секторі. Хоча професійних спортсменів часто сприймають як знаменитостей з високими зарплатами, реальність для більшості працівників спорту – від спортсменів у менш відомих лігах до персоналу команд та адміністративного персона-

лу – характеризується нестабільними контрактами, нестабільними зарплатами та обмеженим захистом прав працівників. Ці обставини викликають гострі дискусії щодо адекватності та забезпечення гарантій оплати праці на ринку праці у сфері спорту.

Сфера спорту займає унікальне місце в економіці праці, поєднуючи елементи розваг, висо-

копродуктивної праці та корпоративного підприємництва. На вершині піраміди оплати праці елітні спортсмени, так звані «суперзірки», отримують зарплату, яка визначається не стільки традиційними показниками праці, скільки ринковою привабливістю, індивідуальними показниками ефективності та медійною популярністю [2]. Це створює значні розбіжності навіть у професійних лігах, як зазначається в економічних моделях, що описують «ефект суперзірки» та важливість конкурентного балансу в командних видах спорту.

Однак, за межами цього верхнього ешелону, переважна більшість професійних спортсменів стикається з умовами зайнятості, які більше нагадують умови в інших нестабільних секторах. До них належать неповна зайнятість, сезонна робота або робота на умовах фрілансу, затримки з виплатою заробітної плати та відсутність належного соціального захисту, такого як пенсії або страхування від травм.

У професійному спорті поширені двоякі умови працевлаштування: хоча профспілки гравців домовляються про мінімальні умови, індивідуальні контракти часто містять значні прогалини, особливо щодо гарантій доходу, понаднормової роботи та захисту після закінчення кар'єри.

Науковці, зокрема, Р. Дісней (Disney R.) [1] відзначають, що, хоча спортивні організації підпадають під дію національних трудових норм, таких як Закон про справедливі трудові стандарти в США або директиви ЄС про працю в Європі, цей сектор часто діє в спосіб, що ставить під сумнів послідовне застосування цих законів. На жаль, Україна не є виключенням.

Більше того, незважаючи на формальні структури колективних переговорів, фрагментований характер представництва, особливо серед спортсменів, які не є зірками, підриває єдині гарантії для всіх команд і ліг.

Ці висновки підкреслюють необхідність критичного перегляду гарантій оплати праці в спортивній галузі, особливо з огляду на зростаючу комерціалізацію, транскордонне працевлаштування та все більшу визнання спортсменів як працівників, які мають право на такий самий захист, як і працівники інших галузей економіки.

Метою статті є дослідити концептуальні основи, регуляторні механізми та практичні виклики, пов'язані із забезпеченням справедливої та своєчасної оплати праці працівників у сфері спорту.

Виклад основного матеріалу. У звіті, підготовленому на замовлення UNI Europa Sport [8], підкреслюється поширене невдоволення професійних спортсменів у всій Європі щодо дотримання основних трудових стандартів. У дослідженні виявлено системні проблеми, такі як затримка виплати заробітної плати, відсутність гарантованих контрактів та відсутність пенсійного забез-

печення. Найбільш вражаючим є те, що гравці таких видів спорту, як баскетбол, гандбол, регбі та хокей на льоду, висловили переважну підтримку створенню галузевих колективних угод для встановлення мінімальних гарантій щодо винагороди, робочого часу, страхування та підтримки після завершення кар'єри.

Необхідно відразу зауважити, що система гарантій заробітної плати для працівників сфери спорту в Україні побудована на загальних правових засадах трудового законодавства та підкріплена спеціалізованими галузевими нормативно-правовими актами та угодами.

Так, відповідно до Закону України «Про оплату праці», всі працівники мають право на мінімальну заробітну плату, яка не може бути нижчою за встановлений законом мінімум, а роботодавці зобов'язані компенсувати будь-яку її недостачу. На додаток до цього, Кодекс законів про працю України гарантує право на справедливую та гідну винагороду, прямо забороняючи дискримінацію та незаконні відрахування із заробітної плати. Ці норми застосовуються універсально, охоплюючи всіх працівників, включаючи тих, хто працює в спортивних установах. Спеціально для спортивного сектору додаткові гарантії запроваджені через Галузеву угоду. Така Галузева угода була укладена між Міністерством молоді та спорту України та Всеукраїнською профспілкою спортсменів, працівників сфери фізичної культури і спорту, молодіжної політики та національно-патріотичного виховання на 2021–2025 роки [3]. Ця угода визначає мінімальні соціальні гарантії, включаючи стандарти компенсації та пільг для працівників, таких як тренери, інструктори та адміністративний персонал. Вона також передбачає, що індивідуальні та колективні трудові договори не можуть містити положень, гірших за ті, що закріплені в Угоді.

Окремо необхідно висвітлити питання правового регулювання оплати праці тренерам та інструкторам, які працюють у державних спортивних організаціях (наприклад, молодіжних школах та федераціях), підпадають під регульовану структуру оплати праці на основі Єдиної тарифної сітки. Їхня винагорода визначається тарифними розрядами, які присвоюються відповідно до їхньої освітньої кваліфікації та професійної акредитації.

Тобто правове регулювання оплати праці тренерів в Україні базується на структурованій тарифній системі, закріпленій наказом Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту №2097 від 23 вересня 2005 року [4], який визначає тарифні розряди відповідно до посад тренерів і специфіки виду спорту. Згідно з цим нормативним актом, державні тренери отримують найвищі розряди – 19–20; головні тренери – 17–18; старші тренери та керівники команд – 15–16; тренери,

тренери-лікарі, реабілітологи – 14–15; допоміжні фахівці, зокрема масажисти – 13–14. Додатки до цього наказу також регламентують розряди для тренерів професійних ліг у межах 13–18, залежно від функціоналу та рівня змагань.

У свою чергу Порядок проведення атестації тренерів (тренерів-викладачів), який затверджений наказом Міністерства молоді та спорту України 13.01.2014 № 45 визначає механізм проведення атестації тренерів (тренерів-викладачів) закладів фізичної культури і спорту для визначення їх професійної підготовленості, присвоєння відповідної кваліфікаційної категорії на основі результативних показників спортсменів, підготовку яких вони здійснювали. Атестація тренерів (тренерів-викладачів) – це система заходів, спрямованих на всебічне комплексне оцінювання ефективності їх діяльності, за якою визначаються рівень їх кваліфікації, відповідність займаний посаді у штатній команді національних збірних команд України з видів спорту та присвоюється кваліфікаційна категорія тренерам (тренерам-викладачам) закладів фізичної культури і спорту [5].

Маємо наголосити на тому, що освіта є ключовим фактором у визначенні тарифної категорії: наявність диплома спеціаліста в установі з акредитацією II–IV рівня дає підставу для призначення 10–11 розряду; володіння спортивними званнями («Майстер спорту України», «Міжнародний майстер спорту», «Заслужений майстер спорту») зазвичай передбачає підвищення тарифу до 11 розряду і вище. Це відображено у Додатку 6 до наказу Міністерства України у справах молоді та спорту 23.09.2005 № 2097 (у редакції наказу Міністерства молоді та спорту України 31.08.2017 № 3659) [4].

Таким чином, система оплати праці тренерів у спорті України – це багаторівнева, нормативно закріплена структура, яка прямо пов'язана з професійною кваліфікацією, освітою та посадою. На основі проведеного аналізу, можна дійти до висновку, що українська система оплати праці працівників спорту суттєво відстає від європейських моделей і загальноосвітньої практики, як за змістом, так і за механізмами соціального діалогу. Ми виділили ряд таких проблемних питань:

- тарифна сітка в Україні для тренерів жорстко фіксована та регулюється не ринковими чинниками, а інструктивно-адміністративним підходом [4];

- надбавки залежать від стажу, спортивного звання чи категорії, але вони не враховують сучасних викликів: конкурентного середовища, навантаження, психоемоційної праці, комерційної вартості тренера тощо;

- механізм колективного переговорного процесу малоефективний і часто формальний. Галузева угода (наприклад, 2021–2025 рр.) задає

лише мінімальні стандарти, які не оновлюються системно.

- військовий стан погіршив ситуацію: частину гарантій для працівників бюджетної сфери (зокрема тренерів) призупинено, деякі премії урізано.

Ми маємо відзначити, що європейська модель організації оплати праці у сфері спорту ґрунтується на розвинених інституційних механізмах соціального діалогу, колективного договору та правових гарантій, які забезпечують належний рівень трудових прав як спортсменам, так і тренерам. У Франції ключовим інструментом регулювання є національна колективна угода у сфері спорту (*Convention collective nationale du sport*), що встановлює обов'язкові мінімальні ставки заробітної плати за категоріями працівників, дозволяючи водночас ринкові надбавки залежно від попиту, рівня відповідальності та професійної кваліфікації. Згідно з чинним французьким законодавством, усі спортивні клуби, організації та навчальні заклади зобов'язані укладати з працівниками контракти CDI (безстрокові) або CDD (строкові), які передбачають повний соціальний пакет, включаючи страхування, оплачувані відпустки, внески до пенсійних фондів та охорону праці. Важливо, що профспілки мають інституціалізовану участь у щорічних переговорах щодо умов праці та оплати, а сам процес перегляду умов договору є відкритим, регламентованим і здійснюється на основі соціального партнерства, що унеможливорює одностороннє погіршення умов з боку роботодавців [6].

У Федеративній Республіці Німеччина соціально-трудова відносина у сфері спорту регулюються системою тарифних угод (*Tarifvertrag*), що укладаються між представницькими органами працівників і роботодавцями, зокрема через Німецький олімпійський спортивний союз (*Deutscher Olympischer Sportbund, DOSB*). Такі угоди є обов'язковими до виконання для всіх членів організацій-учасників і гарантують тренерам фіксовані умови оплати, зокрема стартову зарплату на рівні 2500–3000 євро на місяць для молодших тренерів у державних клубах, що значно перевищує українські показники. Важливу роль у забезпеченні трудових прав відіграє інститут виробничих рад (*Betriebsrat*), який забезпечує захист працівників у разі змін в організації праці, скорочення штату чи порушень з боку адміністрації [7].

У країнах Північної Європи, зокрема у Швеції, Данії та Фінляндії, переважає модель соціального партнерства з рівноправною участю профспілок у формуванні умов зайнятості. Трудові договори в спортивному секторі передбачають обов'язкове включення соціальних гарантій, таких як медичне страхування, виплати у разі травм, компенсації за раннє завершення кар'єри та навчальні програми з перекваліфікації [8].

Особливістю скандинавської моделі є динамічна індексація заробітної плати відповідно до інфляції, що гарантує збереження реального рівня доходів. Більше того, у цих країнах поширена практика укладення багаторічних контрактів, які містять положення про захист від необґрунтованого звільнення, а також фінансові зобов'язання клубу у разі хвороби або втрати працездатності. Емпіричні дослідження міжнародних організацій підтверджують ефективність таких моделей. Зокрема, у звіті UNI Global Union зазначено, що ключовими критеріями гідної праці у професійному спорті є прозорість контрактів, паритет у колективних переговорах, участь працівників у розподілі прибутку, а також гарантії соціального захисту на етапі завершення спортивної кар'єри. У свою чергу, наукова стаття Дарріла Хейла (Hale D.), опублікована в *Marquette Sports Law Journal*, містить аргументовану критику індивідуалізованої моделі переговорів про оплату праці, що домінує у комерціалізованих спортивних системах, та обґрунтовує необхідність впровадження колективно узгоджених шкал оплати (wage scales), які б дозволили уникнути надмірної диференціації між високооплачуваними зірками та менш захищеними рядовими спортсменами [9].

Таким чином, європейська практика демонструє, що стабільність, соціальна захищеність і прозорість в оплаті праці у спортивному секторі досягаються завдяки комплексному поєднанню колективного договірної регулювання, участі профспілок, гнучких контрактних механізмів та державного нагляду за дотриманням трудового законодавства.

Висновки. Існує нагальна необхідність забезпечення реального виконання та удосконалення гарантій оплати праці у сфері спорту в Україні. Незважаючи на формальне існування трудових норм та колективних угод, система гарантій для працівників спорту – як спортсменів, так і тренерів та допоміжного персоналу – вітчизняної правової моделі залишається фрагментованою, декларативною і такою, що не відповідає сучасним викликам та міжнародним стандартам. У порівнянні з європейськими моделями – зокрема, національною колективною угодою у Франції, системою тарифних угод у Німеччині та скандинавською моделлю соціального партнерства – український підхід залишається інструктивно-адміністративним, а не ринково-гнучким. Це проявляється у фіксованих тарифних сітках, залежності від формальних атестаційних критеріїв, а також у відсутності справжнього діалогу між працівниками і роботодавцями [10]. Міжнародна практика дедалі більше орієнтується на прозорість контрактів, захист трудових прав після завершення спортивної кар'єри, участь профспілок у розподілі прибутку та динамічну індексацію зарплат, тоді як в Україні залишається

нерозв'язаною навіть базова проблема регулярних виплат і повного соціального пакету для більшості працівників спортивної галузі. В умовах воєнного стану, коли частину прав і надбавок тимчасово призупинено, дотримання гарантій оплати праці набуває особливої ваги як елемент трудової стабільності, соціальної справедливості та недопущення професійного вигорання у високостресових умовах праці в спорті.

Таким чином, забезпечення ефективних, прозорих і адекватних гарантій оплати праці – це не лише вимога трудового законодавства, а й ключовий чинник розвитку спорту як сфери зайнятості, його професіоналізації, конкурентоспроможності й відповідності міжнародним стандартам гідної праці.

Література

1. Disney, Richard. Remuneration of Sports Stars: Implications for Regulation. in *The Regulation of Sport in the European Union* / ed. Barbara Bogusz, Adam Cygan, Erika Szyszczak. – Cheltenham, UK & Northampton, MA, USA: Edward Elgar Publishing, 2007. P. 132–156. URL: https://www.researchgate.net/publication/228593090_Remuneration_of_Sports_Stars_Implications_for_Regulation (дата звернення: 21 липня 2025 р.) nals.com.uaResearchGate+2IDEAS/RePEc+2ResearchGate+2
2. Пижова М. О., Пижов О. М. Спорт як особлива сфера зайнятості: деякі питання. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2024. Вип. 1. С. 21–24. URL: <http://nvppp.in.ua/vip/2024/1/6.pdf> (дата звернення : 21 липня 2025 р.)
3. Галузева угода між Міністерством молоді та спорту України та Всеукраїнською профспілкою спортсменів, працівників сфери фізичної культури і спорту, молодіжної політики та національно-патріотичного виховання на 2021–2025 роки. Міністерство молоді та спорту України. URL: <https://mms.gov.ua/npras/> (дата звернення: 21 липня 2025 р.)
4. Про впорядкування умов оплати праці працівників сфери фізичної культури і спорту: наказ Міністерства сім'ї, молоді та спорту України від 23.09.2005 № 2097. URL: https://zakononline.com.ua/documents/show/256277___768608 (дата звернення: 22 липня 2025 р.)
5. Про затвердження Порядку проведення атестації тренерів (тренерів-викладачів): наказ Міністерства молоді та спорту України від 13.01.2014 № 45. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/z0180-14> (дата звернення: 21 липня 2025 р.)
6. Convention collective nationale du sport (France). Legifrance. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr> (дата звернення: 21 липня 2025 р.)
7. Tarifverträge im Sport. DOSB. URL: <https://www.dosb.de> (дата звернення: 21 липня 2025 р.)
8. An Analysis of Working Conditions of Professional Sports Players. 2 UNI Global Union. 2013. URL: <https://uniglobalunion.org> (дата звернення: 21 липня 2025 р.)
9. Hale, Darryl. Step Up to the Scale: Wages and Unions in the Sports Industry. *Marquette Sports Law Journal*. Vol. 5, Iss. 1 (Fall 1994). pp. 123–139. –URL: <https://scholarship.law.marquette.edu/sportslaw/vol5/iss1/5> (дата звернення: 21 липня 2025 р.)
10. Пижова, М. О. Система гарантій реалізації прав працівників на справедливую оплату праці: актуальні питання. *Держава та регіони. Серія: Право*. 2020. № 3(69), том 2. С. 12–15.