

**ПРАВО НА СВОБОДУ ОБ'ЄДНАНЬ В ПРОФСПІЛКИ:
МІЖНАРОДНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ****THE RIGHT TO FREEDOM OF ASSOCIATION IN TRADE UNION:
INTERNATIONAL LEGAL REGULATION**

**Грушко М.В., к.ю.н., доцент,
доцент кафедри міжнародного та європейського права
Національний університет «Одеська юридична академія»**

**Бааджи Н.А., к.ю.н., доцент,
доцент кафедри міжнародного та морського права
Міжнародний гуманітарний університет**

Стаття присвячена міжнародно-правовому регулюванню права на свободу об'єднань в профспілки.

Позначено, що право об'єднання у профспілки має особливе значення для захисту трудових прав, оскільки створення профспілок, надає працівникам додаткові можливості бути на рівних з роботодавцем та надає гарантії для захисту їх прав.

Підкреслено, що профспілкова організація наділена значними повноваженнями та правами для представлення і захисту інтересів своїх членів, що посилює та доповнює каталог індивідуальних трудових прав працівників.

Позначено, що право на свободу об'єднання у профспілки позначено в ряді важливих міжнародних актів та конвенцій. Так, починаючи з 1948 року, з 1948 року МОП і ООН закріплюють у своїх документах право на свободу асоціації, зокрема право об'єднання у профспілки.

Проаналізовано зміст деяких важливих міжнародних договорів щодо права на свободу об'єднання у профспілки. Першою подією стало ухвалення Конвенції про свободу асоціації та захист права на організацію № 87 в межах МОП. Наступним документом стало прийняття Загальної декларації прав людини, яка проголошує, що кожен має право створювати профспілки і вступати до них для захисту своїх інтересів.

Проаналізовано діяльність МОП та ряд ключових угод – Статут МОП, який проголошує принцип свободи асоціації; Філадельфійську декларацію, яка підтвердила свободу асоціації; Конвенцію МОП № 98, яка регулює право всіх працівників на захист від дискримінаційних дій, спрямованих на обмеження свободи об'єднання.

Зроблено акцент на тому, що ООН також прийняло ряд важливих угод у сфері права на свободу об'єднання у профспілки. Крім Загальної декларації, це положення знайшло своє закріплення та подальший розвиток у двох важливих документах: Міжнародному пакті про громадянські і політичні права та Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права. Обидва ґрунтуються на попередніх положеннях МОП щодо свободи асоціації.

Проаналізовано конституційне положення та норми національного законодавства щодо гарантування права на об'єднання у профспілки. Так воно містить деякі суперечливі положення – іноземці та особи без громадянства, які працюють легально в Україні, не мають права створювати профспілки або вільно обирати профспілку для вступу.

Ключові слова: право на свободу об'єднань, профспілка, МОП, ООН, міжнародні договори, національне законодавство, конституція.

The article is devoted to the international legal regulation of the right to freedom of association in trade unions.

It is noted that the right to join a trade union is of particular importance for the protection of labor rights, since the creation of trade unions provides employees with additional opportunities to be on an equal footing with the employer and provides guarantees for the protection of their rights.

It is noted that the right to freedom of association in trade unions is indicated in a number of important international acts and conventions. Thus, since 1948, since 1948, the ILO and the UN have enshrined in their documents the right to freedom of association, in particular the right to join a trade union.

The content of some important international treaties regarding the right to freedom of association in trade unions is analyzed. The first event was the adoption of the Convention on Freedom of Association and Protection of the Right to Organize No. 87 within the framework of the ILO. The next document was the adoption of the Universal Declaration of Human Rights.

The activities of the ILO and a number of key agreements are analyzed – the Statute of the ILO; the Philadelphia Declaration; ILO Convention No. 98.

Emphasis is placed on the fact that the UN has also adopted a number of important agreements in the field of the right to freedom of association in trade unions: the International Covenant on Civil and Political Rights and the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. Both are based on previous ILO provisions on freedom of association.

The constitutional provisions and norms of national legislation regarding the guarantee of the right to join trade unions are analyzed. Thus, it contains some contradictory provisions – foreigners and stateless persons who work legally in Ukraine do not have the right to form trade unions or freely choose a trade union to join.

Key words: right to freedom of association, trade union, ILO, UN, international agreements, national legislation, constitution.

Невід'ємною частиною демократичної держави та сучасного ринку праці є право працівників на створення та вступ до асоціацій – профспілок. Це право має особливе значення для захисту трудових прав, оскільки працівник, незважаючи на декларовану рівність, є слабшою стороною у трудових відносинах у порівнянні з роботодавцем. Відповідно, об'єднання працівників, зокрема створення профспілок, надає їм додаткові можливості бути на рівних з роботодавцем та надає гарантії захисту їх прав. Профспілка наділена значними повноваженнями та правами для представлення і захисту інтересів своїх членів, що посилює та доповнює каталог індивідуальних трудових прав працівників.

Метою статті є аналіз діючих міжнародно-правових угод, які регламентують право на свободу об'єднання

у профспілки. Це дослідження важливо для удосконалення національного регулювання діяльності профспілок.

Працівники беруть участь у соціальному діалозі через створення асоціацій, оскільки відносини соціального діалогу є колективними. Так, відповідно до Закону України «Про соціальний діалог в Україні», сторонами соціального діалогу на національному, галузевому та територіальному рівнях є профспілкова сторона, а лише на виробничому рівні можуть бути профспілка або вільно обрані представники для ведення колективних переговорів (ст. 4) [1]. Таким чином, право працівників на свободу об'єднання у профспілки є важливим не лише для захисту їхніх соціально-економічних інтересів, але й для вдосконалення правового регулювання праці, покращення умов праці та забезпечення соціальної справедливості в трудових відносинах через соціальний діалог.

Як підкреслює І. С. Сахарук, без належного регулювання гарантій свободи об'єднання працівників соціальний діалог не може бути реалізований [2, р. 170]. Це пов'язано з тим, що регулювання передбачає двосторонні або тресторонні консультації та переговори між суб'єктами, які повинні бути незалежними та вільними у своїй діяльності. В іншому випадку соціальний діалог є формальним, легітимізуючи рішення органів державної влади через колективні переговори та колективні угоди.

Право на свободу об'єднання у профспілки позначено в ряді міжнародних договорів. У 1948 році в сфері міжнародного права в галузі прав людини відбулося два важливих зрушення. Першою подією стало ухвалення Конвенції про свободу асоціації та захист права на організацію (№ 87) Міжнародною організацією праці (МОП) [3]; другою – ухвалення кількома місяцями пізніше Загальної декларації прав людини Організацією Об'єднаних Націй [4]. Тісний зв'язок між деякими аспектами обох документів зберігався через наглядовий процес МОП з того часу.

Кожен має право на свободу мирних зібрань і асоціацій, які є невід'ємними складовими демократії. Право на мирні зібрання включає право проводити збори, страйки, мітинги, заходи чи протести як офлайн, так і онлайн. Право на свободу асоціацій передбачає право осіб взаємодіяти та організуватися між собою для колективного вираження, просування, переслідування та захисту спільних інтересів. Це включає право створювати профспілки. Свобода мирних зібрань і об'єднань служить засобом реалізації багатьох інших прав, гарантованих міжнародним правом, включаючи право на свободу вираження поглядів і право на участь у веденні державних справ. Право на свободу мирних зібрань і асоціацій захищено статтею 20 Загальної декларації прав людини.

Лі Свепстон (Lee Swepston) – відомий міжнародний експерт у сфері трудових прав і прав людини, особливо в контексті діяльності Міжнародної організації праці (МОП). Він працював в МОП протягом кількох десятиліть і зробив значний внесок у розвиток та впровадження міжнародних трудових стандартів, зокрема у галузі свободи асоціації, захисту права на організацію та прав корінних народів. Лі Свепстон був автором численних публікацій і доповідей щодо трудових прав, які стосувалися прав людини в контексті трудового законодавства та міжнародного трудового права. В своїй праці «Права прав людини та свобода асоціацій: Розвиток під наглядом МОП» він підкреслює: «Загальна декларація, звісно, має велике значення для МОП у її роботі з просування та захисту прав людини» [5, р. 169].

МОП виявляє особливий інтерес до того, що Загальна декларація прав людини проголошує в статті 23, пункті 4: «Кожен має право створювати профспілки і вступати до них для захисту своїх інтересів» [4]. Це більш конкретний прояв права, закріпленого у статті 20 Декларації, на «свободу мирних зборів та асоціацій». Включенню цього принципу в Загальну декларацію передувало його закріплення у трьох важливих актах МОП.

Першим із цих документів є Статут МОП, яка проголошує, що «принцип свободи асоціацій» [6]. Преамбула до Статуту прямо згадує права профспілок серед заходів, які можуть покращити умови праці та, таким чином, забезпечити мир.

Коли в 1944 році МОП ухвалила Філадельфійську декларацію, а в 1946 році включила її до Статуту МОП, вона підтвердила свободу асоціації як один з фундаментальних принципів, на яких базується Організація, і охарактеризувала його як «необхідний для сталого прогресу». У Декларації також йдеться про «ефективне визнання права на колективні переговори, співпрацю між керівництвом і працівниками в постійному підвищенні ефективності виробництва та співпрацю працівників і роботодавців у підготовці та застосуванні соціальних і економічних заходів» [7].

Крім того, Конвенція МОП № 98 регулює право всіх працівників на адекватний захист від дискримінаційних

дій, спрямованих на обмеження свободи об'єднання. Це положення міститься в першій статті [7].

Отже, з 1948 року МОП і ООН розвивалися паралельними шляхами у питаннях свободи асоціації, а також у інших питаннях прав людини. Регіональні організації також розробили свої стандарти та механізми нагляду. ООН зробила значний внесок у формування глобальних стандартів у сфері прав людини, а МОП, зі свого боку, зосередила увагу на захисті трудових прав, включаючи свободу асоціації. Завдяки наглядовій системі МОП, яка включає регулярні перевірки та моніторинг виконання конвенцій, такі питання, як свобода асоціації та право на колективні переговори, стали невід'ємною частиною міжнародної нормативної бази.

У 1966 році ООН кодифікувала принципи, закріплені в Загальній декларації, у двох важливих документах: Міжнародному пакті про громадянські і політичні права та Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права. Обидва ґрунтуються на попередніх положеннях МОП щодо свободи асоціації.

Стаття 22 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права є єдиною докладною статтею про свободу асоціації в цьому документі. Перший пункт цієї статті майже точно повторює положення статті 23(4) Загальної декларації. Другий пункт зазначає, що обмеження цього права можуть накладатися «лише ті, що встановлені законом і необхідні в демократичному суспільстві», і дозволяє «законні обмеження для членів збройних сил і поліції при здійсненні цього права» [8], як це робить і Конвенція МОП № 87. Третій пункт звучить так: Ніщо в цій статті не уповноважує держави-учасниці Конвенції МОП 1948 року щодо свободи асоціації та захисту права на організацію приймати законодавчі заходи, які б завдавали шкоди, або застосовувати закон таким чином, щоб це завдавало шкоди гарантіям, передбаченим цією Конвенцією [8].

Це видатне положення гарантує повну законодавчу відповідність із Конвенцією № 87, і воно було включене також в інший пакт. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права містить більш детальне висвітлення цього положення у статті 8 [9]. Ця стаття визнає право на страйк, але залишає умови його здійснення на розсуд національних законодавств.

Щодо українського законодавства, воно містить деякі суперечливі положення щодо гарантування права на свободу об'єднання у профспілках без дискримінації. Так, частина 3 ст. 36 Конституції України [10] гарантує право на участь у профспілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів лише громадянам держави. Відповідно до ст. 6 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», право на створення профспілок надається лише громадянам України, тоді як іноземці та особи без громадянства можуть приєднуватися до профспілок лише за умови, якщо це передбачено їхнім статутом [11]. Крім того, частина 1 ст. 7 цього Закону надає право вільно обирати профспілку для вступу лише громадянам України. Відповідно, іноземці та особи без громадянства, які працюють легально в Україні, не мають права створювати профспілки або вільно обирати профспілку для вступу. Такий вибір обмежується, зокрема, тим, чи передбачено в статуті профспілки право іноземців і осіб без громадянства приєднуватися до неї. Таким чином, якщо на підприємстві, в установі чи організації, де працюють іноземці, немає профспілки, їхнє право на створення об'єднання для захисту власних інтересів може бути обмежене. Таке обмеження носить дискримінаційний характер.

Отже, дослідження свободи асоціації працівників у ряді міжнародних договорів як важливого елементу механізму захисту трудових прав, а також як інструменту для ефективного соціального діалогу, спрямованого на покращення умов праці та забезпечення добробуту працівників є важливим аспектом розвитку національного законодавства щодо права на свободу об'єднання у профспілки.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про соціальний діалог в Україні: Закон України № 2862-VI від 23.12.2010. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст. 255.
2. Sakharuk I. The protection of the worker's right to freedom of association: the ECtHR caselaw. *Access to Justice in Eastern Europe*. 2021. Vol. 1(9). P. 166-185.
3. Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію № 87 від 09.07.1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125 (дата звернення: 12.10.2024).
4. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення: 12.10.2024).
5. Swepston L. Human rights law and freedom of association: Development through ILO supervision. *International Labour Review*. 1998. Vol. 137. № 2. P. 169-194.
6. ILO Constitution. URL: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000%3A62%3A1566624867971040%3A%3ANO%3A62%3AP62_LIST_ENTRIE_ID%3A2453907%3ANO (дата звернення: 12.10.2024).
7. Конвенція про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів № 98 від 01.07.1949. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004#Text (дата звернення: 12.10.2024).
8. Міжнародний пакт про громадянські та політичні права від 16.12.1966 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/995_043 (дата звернення: 12.10.2024).
9. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text (дата звернення: 12.10.2024).
10. Конституція України: Закон України № 254к/96-ВР від 28.06.1996. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
11. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України № 1045-XIV від 15.09.1999. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст. 397.