

**ТРЮХАН О. А.,**  
кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення  
(Національний університет  
«Одеська юридична академія»)

УДК 349.2:(331.105:342.728)

## ПРАВО НА СВОБОДУ ОБ'ЄДНАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ТА РОБОТОДАВЦІВ: МІЖНАРОДНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

У статті проаналізовано поняття й зміст права на свободу об'єднання. Розглянуто міжнародно-правові акти та деякі норми трудового законодавства України. Обґрунтовано, що право на свободу об'єднання є одним з основних прав працівників і роботодавців. Акцентовано увагу на невідповідності деяких положень національного законодавства міжнародно-правовим стандартам.

**Ключові слова:** Конституція України, міжнародно-правові акти, права людини, право на свободу об'єднання, міжнародно-правові стандарти, роботодавець, працівник, громадські об'єднання, свобода асоціації.

В статье проанализированы понятие и содержание права на свободу объединения. Рассмотрены международно-правовые акты и некоторые нормы трудового законодательства Украины. Обосновано, что право на свободу объединения является одним из основных прав работников и работодателей. Акцентируется внимание на несоответствии некоторых положений национального законодательства международно-правовым стандартам.

**Ключевые слова:** Конституция Украины, международно-правовые акты, права человека, право на свободу объединения, международно-правовые стандарты, работодатель, работник, общественные объединения, свобода ассоциации.

The article analyzes the concept and content of the right to freedom of association. It analyzes the international legal acts and some provisions of labor legislations of Ukraine. Proved that the right to freedom of association is a fundamental right of workers and employers. The attention is focused on the inconsistencies certain provisions of national legislation with international legal standards.

**Key words:** Constitution of Ukraine, international legal acts, human rights, right on freedom of association, international legal standards, employer, employee, public association, freedom of associations.

**Вступ.** Право на свободу об'єднання є одним з основоположних у системі прав і свобод як у міжнародному, так і в європейському праві [1].

Вітчизняними й зарубіжними вченими проведено чимало досліджень, присвячених трудовим правам людини, серед яких чільне місце посідає право на свободу об'єднання. Можна виділити праці таких відомих науковців: П.М. Рабіновича, С.В. Буряк, Є.В. Краснова, Г.І. Чанишевої, І.Я. Кисельова, І.Л. Бородіна, М.М. Грекової, О.М. Мороз та інших.

**Постановка завдання.** Метою статті є розкриття юридичної природи права на свободу об'єднання працівників і роботодавців у міжнародному та європейському праві.



**Результати дослідження.** Конституційне право на об'єднання поряд з іншими основними правами має величезне соціально-політичне та юридичне значення й посідає важливе місце в людській діяльності, спрямованій на реалізацію життєвих цілей.

В Україні право на свободу об'єднання закріплюється в ст. 36 Конституції України: «Громадяни України мають право на свободу об'єднання в політичні партії та громадські організації для здійснення й захисту своїх прав і свобод та задоволення політичних, економічних, соціальних, культурних та інших інтересів, за винятком обмежень, встановлених законом в інтересах національної безпеки й громадського порядку, охорони здоров'я населення або захисту прав і свобод інших людей». Конституція України проголошує, що ніхто не може бути примушений до вступу в будь-яке об'єднання громадян або обмежений у правах за належність до політичних партій чи громадських організацій. Усі об'єднання громадян є рівними перед законом [2].

Юридичне забезпечення права на свободу об'єднання здійснюється нормативно-правовими актами трьох рівнів. Основоположну роль відіграють міжнародно-правові норми, які містяться в Міжнародному білі про права людини, актах Міжнародної організації праці (далі – МОП). Другу групу складають норми, що містяться в регіональних угодах: Європейській конвенції про захист прав людини й основоположних свобод (ст. 11), Європейській соціальній хартії (переглянутій) 1996 р. (ст. 5), Хартії основних соціальних прав трудящих 1989 р. (ст. ст. 11–14), Хартії основних прав Європейського Союзу 2000 р. До третьої групи належать акти національного законодавства, які встановлюють гарантії дотримання й захисту права на свободу об'єднання.

Варто наголосити, що значення права на об'єднання як одного з основних прав людини підкреслюється тим, що воно закріплюється в найважливіших міжнародно-правових документах.

Уперше вказане право було закріплено в Загальній декларації прав людини 1948 р., відповідно до ст. 20 якої кожна людина має право на свободу мирних зібрань та асоціацій. Водночас аналіз змісту цього міжнародно-правового документа показує, що ніхто не може бути примушений вступати до будь-якої асоціації. Як окреме право проголошується також право кожної людини створювати професійні спілки та вступати до них для захисту своїх інтересів. У ч. 3 ст. 23 Загальної декларації прав людини закріплюється право кожної людини створювати професійні спілки та входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів [3].

Ідея «свободи об'єднання» міститься також у низці інших документів універсального характеру. Вона згадується, наприклад, у Міжнародному пакті про громадянські й політичні права, у ч. 1 ст. 22 якого міститься положення про право кожної людини на свободу асоціації, у тому числі право створювати профспілки та вступати до них для захисту своїх інтересів. Це право може законодавчо обмежуватись лише для осіб, які входять до складу збройних сил і поліції [4].

У Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права виділено право на об'єднання в профспілки, яке отримало в цьому документі більш докладне розшифрування. Виділено три аспекти цього права.

Право на об'єднання відповідно до ст. 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права містить такі елементи:

- право кожної людини утворювати професійні спілки для здійснення й захисту своїх економічних і соціальних інтересів;
- право кожної людини вступати до професійних спілок за своїм вільним вибором за умови дотримання правил відповідної організації;
- право професійних спілок утворювати національні федерації чи конфедерації та право останніх засновувати міжнародні професійні організації або приєднуватись до таких;
- право професійних спілок функціонувати безперешкодно без будь-яких обмежень, крім тих, що передбачаються законом та які необхідні в демократичному суспільстві в інтересах державної безпеки чи громадського порядку або для забезпечення прав і свобод інших людей;



– право на страйки за умови його здійснення відповідно до законів кожної країни [5].

Варто звернути увагу, що право на свободу об'єднання конкретизується в конвенціях МОП. Конвенції № 87 та № 98 містять універсальні положення про право на свободу об'єднання, тобто поширюються на всіх працівників (за винятком збройних сил, поліції).

Відповідно до ст. 2 Конвенції МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р. свободу асоціації варто розуміти як право працівників і роботодавців без будь-якої різниці створювати на свій вибір організації без попереднього на те дозволу, а також вступати в такі організації з єдиною умовою – підлягати статутам останніх [6].

З Конвенції МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію постає, що до організацій працівників і роботодавців застосовуються однакові принципи й норми: право опрацьовувати свої статuti й адміністративні регламенти, вільно обирати своїх представників, організувати свій апарат і власну діяльність, формулювати свою програму дій (ст. 3); організації працівників і роботодавців не підлягають розпуску чи тимчасовій забороні в адміністративному порядку (ст. 4); організації працівників і роботодавців мають право створювати федерації й конфедерації, а також право приєднуватись до них, і кожна така організація, федерація чи конфедерація має право вступати до міжнародних організацій працівників і роботодавців (ст. 5); ці організації можуть набувати прав юридичної особи (ст. 7) тощо. Право працівників і роботодавців створювати свої організації припускає можливість формування на підприємстві однієї чи декількох організацій, об'єднання за професіями або за галузями. Національне законодавство не повинне торкатись гарантій, передбачених Конвенцією МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію, та має застосовуватись таким чином, щоб не порушувати їх. У ст. 10 цього акта термін «організація» означає будь-яку організацію працівників чи роботодавців, що має на меті забезпечення й захист інтересів працівників або роботодавців [6].

У цілому Конвенція МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію спрямовується на забезпечення незалежності організацій працівників і роботодавців від держави. На відміну від неї Конвенція МОП № 98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів 1949 р. має на меті забезпечення незалежності організацій працівників від роботодавців. Відповідно до ч. 1 ст. 1 цього документа працівники повинні підлягати належному захисту проти будь-яких дискримінаційних дій, спрямованих на обмеження свободи об'єднання в галузі праці [7]. Конвенція МОП № 98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів встановлює загальну норму про заборону будь-якої дискримінації щодо реалізації права на свободу об'єднання у сфері праці.

В огляді доповідей країн-членів МОП, які ратифікували Конвенцію № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію, про виконання цієї конвенції Комітет експертів МОП виділив три умови вільної реалізації права працівників і роботодавців створювати організації та вступати до них: відсутність будь-яких обмежень кола осіб, які мають право на об'єднання; відсутність попереднього дозволу на створення організацій; свободу вибору організацій для осіб, які бажають вступити до них. Саме на цих засадах засновується право людини на свободу об'єднання [8].

Варто зазначити, що чинне законодавство України певним чином суперечить зазначеним вимогам. Так, ч. 2 ст. 6 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV не визнає за іноземними громадянами та особами без громадянства права створювати профспілки, проте надає їм право вступати до вже створених, якщо це передбачено їхніми статутами [9].

Крім згаданих конвенцій, реалізації права на свободу асоціації присвячено також інші конвенції й рекомендації МОП: Конвенцію № 11 про право на об'єднання у сільському господарстві 1921 р., Конвенцію № 135 про представників трудящих 1971 р., Конвенцію № 141 про організації сільських трудящих 1975 р., Конвенцію № 151 про трудові відносини на державній службі 1978 р., Рекомендацію № 143 про представників трудящих 1971 р., Рекомендацію № 159 про трудові відносини на державній службі 1978 р. Ці документи



закріплюють особливості права на свободу об'єднання та його захисту, принципи діяльності й права профспілок, види та статус представників трудящих, заходи щодо захисту їх прав і можливостей [10]. Зазначені акти містять спеціальні норми про право на об'єднання та враховують особливості здійснення профспілкових прав працівниками деяких галузей (у сільському господарстві, на державній службі), що регулюють колективні трудові відносини на рівні підприємства в галузевому й національному масштабах тощо.

Варто також відмітити, що на доповнення до конвенцій і рекомендацій МОП прийняла резолюції щодо свободи об'єднання: Резолюцію від 26 червня 1952 р. про незалежність профспілкового руху, яка містить низку принципових умов свободи й незалежності профспілок, та Резолюцію 1970 р. про права профспілок і їх взаємозв'язок із громадянськими свободами, у якій підкреслюється, що без дотримання й забезпечення останніх профспілкові права втрачають будь-який сенс [11].

Водночас європейські трудові стандарти закріплено в актах Ради Європи та Європейського Союзу. Отже, другу групу відповідних документів складають норми, що містяться в регіональних угодах: ст. 11 Європейської конвенції про захист прав людини й основоположних свобод (Рим, 4 листопада 1950 р.), норми Європейської соціальної хартії (Турін, 18 жовтня 1961 р.), ст. 5 Європейської соціальної хартії (переглянутої) (Страсбург, 3 травня 1996 р.), ст. 11–14 Хартії Співтовариства про основні соціальні права трудящих (Страсбург, 9 грудня 1989 р.), ст. 12 Хартії основних прав Європейського Союзу (Брюссель, 7 грудня 2000 р.).

Європейська конвенція про захист прав людини й основоположних свобод 1950 р. захищає громадянські й політичні права та встановлює лише два стандарти праці: ст. 4 «Заборона рабства та примусової праці» забороняє примусову чи обов'язкову працю, а ст. 11 «Свобода зібрань та об'єднання» передбачає право кожного на свободу об'єднання з іншими, у тому числі право створювати профспілки та вступати до них для захисту своїх інтересів [12].

Необхідно зазначити, що особливе місце в системі міжнародно-правової регламентації права на свободу об'єднання посідає Європейська конвенція про захист прав людини й основоположних свобод (далі – Конвенція). У преамбулі Конвенції підкреслюється, що метою Ради Європи є досягнення більшої єдності між її членами та що одним із засобів досягнення цієї мети є реалізація прав людини й основних свобод [13]. У Конвенції також стверджується, що вона бере до уваги Загальну декларацію прав людини та що уряди, які підписали цю Конвенцію, роблять перші кроки на шляху колективного здійснення прав і свобод, сформульованих у Загальній декларації прав людини. Це зауваження не є випадковим, оскільки в Конвенції йдеться переважно про громадські та політичні права. У цілому важливість і новизна положень Конвенції полягає в тому, що це перший документ із прав людини, який носить обов'язковий характер.

Європейську соціальну хартію (переглянуту) від 3 травня 1996 р. було підписано Україною 7 травня 1999 р. та ратифіковано Законом України від 14 вересня 2006 р. [14]. Стаття 5 розділу II Європейської соціальної хартії (переглянутої) «Право на створення організацій» посідає особливе місце серед інших обов'язкових для підписання норм цього акта. Таке право однаковою мірою визнається як за працівниками, так і за роботодавцями. У ст. 5 Європейської соціальної хартії (переглянутої) закріплюється право працівників і роботодавців створювати місцеві, національні чи міжнародні організації [15]. Як зазначає Г.І. Чанишева, ця особливість пояснюється спрямованістю на забезпечення не лише індивідуальних прав працівників і роботодавців створювати організації для захисту своїх економічних і соціальних інтересів, а й колективного права утворених організацій організувати власну роботу та діяти в інтересах своїх членів [16].

Зі змісту ст. 5 Європейської соціальної хартії (переглянутої) постає, що зобов'язання договірної сторони щодо гарантій прав працівників і роботодавців на створення організацій мають формально визначений обов'язковий характер. Варто також відзначити, що положення ст. 36 Конституції України в цілому відповідають вимогам ст. 5 Європейської соціальної хартії (переглянутої) і стандартам Ради Європи та Європейського Союзу.



Також у ст. 5 Європейської соціальної хартії (переглянутої) ідеться про можливість обмеження права вступу в профспілки лише для збройних сил і поліції. Зазначеному стандарту не відповідають положення ч. 2 ст. 127 Конституції України щодо того, що професійні судді не можуть належати до профспілок.

З правом на об'єднання безпосередньо пов'язується також Хартія основних прав Європейського Союзу від 7 грудня 2000 р. Ця хартія, на відміну від Європейської соціальної хартії (переглянутої) 1989 р., проголошує таке право декларативно. Кожен має право на свободу об'єднання на різних рівнях, у тому числі в політичних, профспілкових справах. Це право передбачає також право кожного самому створювати чи приєднуватись до профспілок для захисту своїх інтересів. На відміну від Європейської соціальної хартії (переглянутої) 1989 р., яка під правом на свободу об'єднання розуміє також право на колективні дії, Хартія основних прав Європейського Союзу 2000 р. закріплює право на колективне укладення угод і колективні дії як самостійне право [17].

У п. 1 ст. 12 Хартії основних прав Європейського Союзу 2000 р. проголошується свобода зборів та свобода об'єднань, відповідно до чого кожна людина має право на свободу мирних зборів і свободу об'єднання на всіх рівнях, у тому числі у сфері політичного життя, професійних спілок та громадського суспільства. Із цього постає право кожної людини засновувати сумісно з іншими професійні спілки та вступати до них із метою захисту власних інтересів [18]. Варто зазначити, що текст цього положення повністю відтворює зміст п. 1 ст. 11 Європейської конвенції про захист прав людини й основоположних свобод 1950 р.

Необхідно звернути увагу на те, що під час застосування п. 1 ст. 12 Хартії основних прав Європейського Союзу 2000 р. варто враховувати, що право на свободу об'єднань регулюється також ст. 11 Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників, яка передбачає право підприємців і працівників у країнах Європейського Союзу на об'єднання, тобто на створення за своїм вибором професійних об'єднань або профспілок для захисту економічних і соціальних інтересів. Також у ст. 11 Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників зазначено, що кожен роботодавець і кожен працівник володіє свободою вступати або не вступати до подібних організацій, не зазнаючи при цьому будь-якої персональної чи професійної шкоди [19].

Вартий уваги також факт, що в Європейському Союзі діє Директива Європейського парламенту і Ради про встановлення на підприємствах та групах підприємств, які діють в масштабі Співтовариства, європейської робітничої ради або процедури з метою інформування працівників і проведення з ними консультацій від 6 травня 2009 р. № 2009/38/ЄС [20].

Що стосується права на об'єднання, то роботодавці й працівники в Європейському Співтоваристві мають право на об'єднання з метою утворення за своїм вибором професійних організацій або професійних союзів для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Кожний роботодавець та кожний працівник мають свободу вступати чи не вступати в такі організації, не зазнаючи внаслідок цього будь-яких професійних або професійних збитків. Роботодавці чи організації роботодавців та організації працівників мають право починати переговори й укладати колективні угоди відповідно до умов, встановлених національним законодавством і практикою. Крім цього, може бути застосовано на відповідних рівнях процедури примирення, а також посередницькі й арбітражні процедури.

Право на об'єднання закріплюється також в Американській декларації прав та обов'язків людини (прийнятій Організацією американських держав у 1948 р.), Хартії Організації американських держав 1948 р., Американській конвенції про права людини 1969 р., Конвенції про трудові стандарти Ліги арабських держав 1966 р., Африканській хартії прав людини й народів 1981 р. (Банжувльській Хартії), прийнятій у межах Організації африканської єдності, Північноамериканській угоді про співробітництво у сфері праці 1993 р. та низці інших регіональних міжнародних правових актів.

**Висновки.** Таким чином, право на свободу об'єднання роботодавців і працівників є одним з основних прав людини й громадянина, оскільки завдяки йому громадяни держави отримують реальну можливість для колективного захисту та обстоювання своїх законних інтересів.



У межах наукового дослідження встановлено, що вказане право належить до прав першого покоління, а отже, визнається міжнародними й національними документами як невідчужуване, ґрунтується на соціальних та політичних цінностях демократичного суспільства.

**Список використаних джерел:**

1. Буряк С.В. Право на свободу об'єднання у міжнародному і європейському трудовому праві / С.В. Буряк // Право і безпека. – 2013. – № 2(49). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.pravoznavec.com.ua>.
2. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
3. Загальна декларація прав людини : прийнята Резолюцією № 217А(III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 р. // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 1997. – № 5. – Ст. 19.
4. Міжнародний пакт про громадянські й політичні права : прийнятий і відкритий для підписання, ратифікації і приєднання резолюцією № 2200А(XXI) Генеральної Асамблеї ООН від 16 грудня 1966 р. // Права людини: міжнародні договори України, декларації, документи / упор. Ю.К. Качуренко. – 2-е вид. – К. : Юрінформ, 1992. – С. 36–63.
5. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г. // Международные акты о правах человека : сб. документов. – М. : НОРМА – ИНФРА-М, 1998. – С. 44–52.
6. Конвенція Міжнародної організації праці № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993\\_125](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_125).
7. Конвенція Міжнародної організації праці № 98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів 1949 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_004](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_004).
8. Паньков Д.А. Принципи правового регулювання колективних трудових відносин : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Д.А. Паньков ; Одеська нац. юрид. академія. – О., 2007. – 19 с.
9. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15 вересня 1999 р. № 1045-ХІV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.
10. Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда (1919 – 1966 гг.). – Женева : МБТ, 1983. – 500 с.
11. Міжнародні стандарти прав людини і свободи об'єднання в сфері праці // Праця і право. – 2000. – № 1–2. – С. 172.
12. Конвенція про захист прав людини й основоположних свобод : прийнята Радою Європи 4 листопада 1950 р., ратифікована Законом України від 17 липня 1997 р. // Урядовий кур'єр. – 2010. – № 215. – С. 2–3.
13. Збірник договорів Ради Європи. – К. : Парламентське вид-во, 2000. – 656 с.
14. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої) : Закон України від 14 вересня 2006 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://docs.dtkr.ua/ua/doc/1131.38.0>.
15. Європейська соціальна хартія (переглянута) : прийнята Радою Європи 3 травня 1996 р., підписана Україною 7 травня 1999 р. та ратифікована Законом України від 14 вересня 2006 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://docs.dtkr.ua/ua/doc/1014.5582.0>.
16. Чанишева Г.І. Свобода об'єднання як основоположний принцип і право у сфері праці / Г.І. Чанишева [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://dipplus.com.ua/naukov-statt-zv-dkritogo-dost/news\\_post/chanisheva-galina-svoboda-ob-dnannya-yak-osnovopolozhniy-pri](http://dipplus.com.ua/naukov-statt-zv-dkritogo-dost/news_post/chanisheva-galina-svoboda-ob-dnannya-yak-osnovopolozhniy-pri).
17. Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу : [монографія] / [Н.М. Хуторян, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана, Л.П. Гарашенко, І.П. Лаврінчук, О.В. Макогон, М.П. Стадник, Г.І. Чанишева] ; відп. ред. Н.М. Хуторян. – К. : Юридична думка, 2008. – 304 с.
18. Хартия Европейского Союза об основных правах от 7 декабря 2000 г // Глобалистика : [энциклопедия]. – М., 2003. – С. 1123–1125.



19. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників від 9 грудня 1989 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994\\_044](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_044).

20. Директива Європейського парламенту і Ради про встановлення на підприємствах та групах підприємств, які діють в масштабі Співтовариства, європейської робітничої ради або процедури з метою інформування працівників і проведення з ними консультацій від 6 травня 2009 р. № 2009/38/ЄС [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://eurex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri>.

