



**Роза Мамедова,**

аспірант кафедри правознавства  
Східноукраїнського  
національного університету  
імені Володимира Даля

УДК 349.2

## ***Міжнародно-правові основи регулювання профспілкової діяльності***

Дослідження міжнародно-правових засад регулювання профспілкової діяльності набуває особливої актуальності на сучасному етапі розвитку української державності. Забезпечення ефективного розвитку економіки і соціального миру в суспільстві є найважливішими внутрішніми функціями сучасної цивілізованої держави. Активне використання міжнародних стандартів праці в регулюванні суспільних відносин щодо застосування найманої праці, як свідчить досвід економічно розвинених країн, значною мірою сприяє успішній реалізації зазначених функцій. У свою чергу раціональна імплементація міжнародно-правового досвіду в національне законодавство вимагає проведення відповідних наукових досліджень.

Окремим проблемам правового регулювання діяльності профспілок приділяють увагу у своїх працях багато вчених, як: О. С. Арсентьева, Н. Б. Болотіна, В. С. Венедиктов, М. І. Іншин, І. Я. Кисельов, В. Л. Кос-

тюк, В. В. Лазор, Л. І. Лазор, А. Р. Мацюк, Н. А. Плахотіна, С. М. Прилипко, А. М. Слюсар, І. І. Шамшина, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко, та ін. Однак в умовах реформування вітчизняного трудового права дослідження міжнародно-правового досвіду регулювання профспілкової діяльності залишається актуальним і значущим.

Метою цієї статті є аналіз міжнародно-правових засад регулювання профспілкової діяльності, визначення їх місця у сучасній системі соціально-економічних прав людини, а також дослідження їх значення у правовому регулюванні діяльності профспілок на сучасному етапі розвитку українського суспільства та розроблення пропозицій щодо їх відображення в національному законодавстві.

Міжнародне співтовариство ще в середині ХХ ст. визнало право осіб найманої праці на об'єднання у профспілки в числі основних і невід'ємних прав людини. Міжнародно-правові підходи до регулювання профспіл-

кової діяльності базуються, насамперед, на Загальній декларації прав людини, прийнятої Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 року (далі – Декларація). Стаття 23 Декларації закріплює право кожної людини на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі та належні умови праці та захист від безробіття, на рівну оплату за рівну працю без будь-якої дискримінації, на справедливу і достатню винагороду, яка забезпечує людині гідне існування її самої та членів її сім'ї; право створювати професійні спілки і входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів [1].

Як видно, Декларація відносить право на об'єднання у профспілки до основоположних прав людини у сфері праці. У сучасній вітчизняній науці ряд авторів, такі як В. М. Андріїв [2, с. 67], І. І. Шамшина [3, с. 156] переконливо доводять, що право на працю є природним правом людини.

Поділяючи позицію вищевказаних авторів, можна зробити висновок, що право на об'єднання у профспілки на сучасному етапі розвитку людського суспільства є природним правом громадян у цивілізованій демократичній державі.

Як зазначає І. Я. Кисельов, з точки зору теоретичних положень, що переважають у літературі західних країн, право на об'єднання у профспілки включає: право працівників без будь-якого дозволу державних органів і бюрократичних формальностей створювати за своїм вибором профспілки і приєднуватися до них за єдиної умови підпорядкування їх статутам; право утворювати федерації та конфедерації; право брати участь у регулюванні внутрішнього життя профспілок (внутріпрофспілкова автономія); право вільно, без будь-якого втручання державної влади, здійснювати профспілкову діяльність [4, с. 132].

Зазначений правовий підхід базується на конвенціях Міжнародної організації праці (далі – МОП), що

закріплюють право учасників суспільних відносин щодо застосування найманої праці на колективний захист своїх соціально-економічних інтересів в числі найважливіших міжнародних стандартів праці. Серед цих конвенцій особливу значимість має Конвенція МОП № 87 від 1948 року «Про свободу асоціацій та захист права на організацію» [5].

Ця Конвенція була прийнята Генеральною конференцією МОП 9 липня 1948, тобто раніше, ніж Декларація ООН 1948 року. Термін «профспілка» не використовується у цій Конвенції, ст. 2 якої встановлює: «Трудящі і підприємці, без будь-якої відмінності, мають право створювати на свій вибір організації без попереднього на те дозволу, а також право вступати в такі організації за єдиної умови підпорядкування статутам цих останніх» [5].

Однак слід взяти до уваги, що об'єктивна можливість створення організації для спільного захисту своїх інтересів виникає у трудящих у тому випадку, якщо наявна спільність їх інтересів, тобто вони пов'язані спільною діяльністю за певною професійною ознакою. Виходячи з цього, можна констатувати, що Конвенція № 87 «Про свободу асоціацій та захист права на організацію» закладає основи організації трудящих за професійною ознакою, іншими словами, основи профспілкової діяльності. До таких основ відноситься: неприпустимість державного втручання у діяльність профспілок (ст. 3), можливість створення федерацій та конфедерацій (ст. 5), визнання за профспілками статусу юридичної особи відповідно до національного законодавства (ст. 7), обов'язок профспілок неухильно дотримуватися принципу законності у своїй діяльності (ст. 8), плюралізм профспілкових організацій (ст. 10) [5].

Відображення зазначених засад у національному законодавстві забезпечує реальну можливість участі профспілок у суспільних відносинах щодо

застосування найманої праці як колективних суб'єктів сучасного трудового права.

Ряд авторів звертають увагу на те, що ст. 10 Конвенції МОП № 87 фактично проголошує плюралізм і свободу на об'єднання в організації, метою яких є забезпечення і захист інтересів працівників і наголошують на неприпустимості профспілкового монополізму з представництва та захисту інтересів працівників [6, с. 300]. Виходячи з цього, у вітчизняній науковій літературі вноситься пропозиція про доцільність перейменування Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» на Закон «Про організації працівників, їх права та гарантії діяльності» [6, с. 301].

Позиція про неприпустимість профспілкового монополізму не може викликати заперечень. Це позиція безпосередньо обумовлена змістом ст. 10 Конвенція № 87 «Про свободу асоціацій та захист права на організацію». На плюралізм представництва інтересів працівників указують Конвенція МОП № 154 від 1981 «Про сприяння колективним переговорам» [7] та Рекомендація МОП № 91 від 1951 «Про колективні договори» [8], в яких стороною колективних переговорів на стороні працівників визнаються одна або кілька організацій працівників.

В. Костюк [9, с. 39], Н. Неумивайченко [10, с. 83] переконливо наполягають на тому, що в сучасних демократичних умовах важливо не допустити монополізм профспілок бути представниками інтересів трудящих.

Повністю поділяючи вищевказану позицію, хотілося б ще раз підкреслити, що будь-яка організація трудящих, що покликана представляти і захищати їх інтереси, фактично формується за професійною ознакою, тобто за своєю суттю є професійною спілкою.

Термін «професійна спілка», на нашу думку, несе важливе смислове навантаження, вказуючи на відміну громадської організації, створеної

трудящими для захисту своїх соціально-економічних прав та інтересів, від інших громадських організацій, чисельність яких на сучасному етапі обумовлена демократичними тенденціями розвитку українського суспільства.

Тому, перейменування Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [11], не представляється доцільним. Цей Закон більшою мірою відображає міжнародно-правові основи регулювання профспілкової діяльності, тому завдання вітчизняного законодавця має бути зосереджено на тому, щоб норми Закону забезпечували найбільш повну реалізацію міжнародних стандартів праці.

Зокрема, у правовому порядку слід чітко передбачити механізм створення профспілкової організації на виробничому рівні з тим, щоб реально забезпечити можливість наявності декількох профспілкових організацій на підприємстві. Л. І. Лазор і І. І. Шамшина, аналізуючи польське законодавство про профспілкову діяльність, відзначають, що польський Закон про профспілки встановлює мінімальну чисельність – 10 осіб, необхідну для створення профспілки. В українському законодавстві такого припису немає, що вносить невизначеність у порядок створення профспілки [12, с. 348]. Названі автори обґрунтовано пропонують законодавчо передбачити мінімальну чисельність осіб, необхідних для створення профспілки [12, с. 350].

Вважаємо важливим впровадити зазначену пропозицію в національне законодавство. Такий правовий підхід сприятиме реальній наявності профспілкового плюралізму, а також буде спрямований на реалізацію приписів Конвенції МОП № 98 від 1949 року «Про право на організацію та ведення колективних переговорів» [13], в якій також знайшли відображення міжнародні основи профспілкової діяльності. Зокрема, ця Конвенція встановлює, що державою повинні бути

вжиті заходи, що відповідають національним умовам, з метою заохочення і сприяння повному розвитку і використанню апарату для переговорів на добровільній основі між підприємцями або організаціями підприємців, з одного боку, та організаціями трудящих, з іншого боку, з метою врегулювання умов праці шляхом укладення колективних договорів [13, ст. 4].

Слід звернути увагу, що в Конвенції йдеться саме про організації трудящих, які, як було сказано вище, створюються за ознакою єдності професійної діяльності і, відповідно, відображають єдність інтересів і прагнень трудящих. Така організація за своєю правовою природою є профспілкою. Отже, вищезазначене положення можна розглядати як міжнародний стандарт праці, що приписує державам, які ратифікували цю Конвенцію, сприяти профспілковій діяльності та соціальному партнерству, створюючи для цього відповідне правове поле. Україна ратифікувала Конвенцію № 98 «Про право на організацію та ведення колективних переговорів» у 1956 році. Отже, норми цієї Конвенції входять у зміст міжнародно-правових засад регулювання діяльності профспілок в нашій країні.

Важливе значення як міжнародно-правового джерела правового регулювання профспілкової діяльності має Конвенція МОП № 135 від 1971 «Про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються», ратифікована Україною у 2003 році [14]. Норми цієї Конвенції прямо вказують, що термін «представники трудящих» означає виборних представників трудящих, а також представників професійних спілок, призначених або обраних професійними спілками або членами таких профспілок [14, ст. 3]. Стаття 1 Конвенції встановлює: «Представники працівників на підприємстві користуються ефективним захистом від будь-якої дії, яка може завдати шкоди, вклю-

чаючи звільнення, засноване на їхньому статусі чи на їхній діяльності як представників трудящих, або на їх членстві у профспілці, або на їхній участі у профспілковій діяльності у тій мірі, в якій вони діють у відповідності з чинним законодавством або колективними договорами або іншими спільно погодженими умовами».

Таким чином, положення Конвенції МОП № 135 від 1971 «Про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються» [14] мають бути покладені в основу правових гарантій профспілкової діяльності, регульованих національним законодавством.

Міжнародно-правові основи профспілкової діяльності, закріплені у Загальній декларації прав людини і в конвенціях МОП, знайшли подальший розвиток і конкретизацію в Міжнародному Пакті про економічні, соціальні і культурні права, прийнятому Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966 року [15]. Стаття 8 цього міжнародного акта закріплює: а) право кожної людини створювати для здійснення і захисту своїх економічних і соціальних інтересів професійні спілки і вступати до них за своїм вибором, б) право професійних спілок утворювати національні федерації та конфедерації і право цих останніх засновувати міжнародні професійні організації або приєднуватися до таких; в) право професійних спілок функціонувати безперешкодно, без будь-яких обмежень, крім тих, які передбачені законом і необхідні в демократичному суспільстві в інтересах державної безпеки чи громадського порядку або для захисту прав і свобод інших [15].

У Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права організації трудящих прямо іменуються професійними спілками та акцентується увага на важливості профспілкової діяльності в сучасному демократичному суспільстві.

Слід зазначити, що міжнародно-правові основи регулювання профспілкової діяльності не знайшли ще повною мірою відображення у вітчизняному законодавстві. Так, наприклад, як відзначають в науковій літературі, українським законодавством не досить чітко закріплене коло осіб, які можуть об'єднуватися в профспілки і коло осіб, які не можуть створювати профспілки [12, с. 347]; в даний час професійні спілки, всупереч задекларованій на законодавчому рівні самостійності і незалежності, фактично є залежними від роботодавця, оскільки фінансуються, по суті, за його рахунок [3, с. 362] та ін.

Окремо слід зупинитися на тому, що чинне національне законодавство не торкається питань створення міжнародних професійних спілок або приєднання до них. О. С. Волохов обґрунтовано вказує на важливість міжнародних колективних договорів як джерел трудового права України і звертає увагу на тенденцію до розвитку цих джерел на сучасному етапі [16, с. 11]. А це, у свою чергу, актуалізує проблему правового регулювання

міжнародного аспекту профспілкової діяльності національним законодавством і вимагає найбільш повного відображення в ньому положень статті 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права.

На підставі проведеного дослідження можна констатувати, що сформовані впродовж десятиліть міжнародно-правові основи регулювання профспілкової діяльності досить чітко відображені в міжнародно-правових джерелах права. На цих засадах має базуватися вітчизняне законодавство, що створює правове поле для регулювання соціального партнерства в країні.

На сучасному етапі українська держава активно прагне до входження в європейську та світову спільноту, що обумовлює необхідність найбільш повного відображення міжнародних стандартів праці в національному законодавстві. Тому міжнародно-правові основи регулювання профспілкової діяльності повинні бути прийняті до уваги законодавцем при розвитку і вдосконаленні нормативно-правової бази, що забезпечує профспілкову діяльність в Україні.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Загальна декларація прав людини*. Прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року // *Офіційний вісник України*. – 2008. – № 98.
2. *Андрій В.* Природний характер трудових прав працівників / В. Андрій // *Право України*. – 2007. – № 4. – С. 67–70.
3. *Шамшина І. І.* Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин : [монографія] / І. І. Шамшина. – Луганськ : Вид-во «Література», 2010. – 448 с.
4. *Киселев І. Я.* Зарубежное трудовое право : [учебник для вузов] / І. Я. Киселев. – М. : НОРМА-ИНФРА-М, 1998. – 263 с.
5. *Конвенція МОП № 87* від 1948 р. «Про свободу асоціацій і захист права на організацію»: ратифікована Указом Президії Верховної Ради УРСР від 11.09.56 // *Відомості Верховної Ради УРСР*. – 1956. – № 7 – Ст. 10.
6. *Курс порівняльного трудового права* : [підручник] / М. І. Іншин, А. Р. Мацюк, А. М. Соцький, В. І. Щербина / за ред. акад. А. Р. Мацюка. – Х. : НікаНова, 2011. – 980 с.
7. *Конвенція МОП № 154* від 1981 р. «Про сприяння колективним переговорам» // *Інформаційний бюлетень Міністерства праці України «Людина і праця»*. – 1994. – № 6.
8. *Рекомендація МОТ № 91* от 1951 года «О коллективных договорах»: В сб. *Международная Организация Труда. Конвенции и рекомендации 1919–1956*. – Т. 1. – Женева : Международное Бюро Труда, 1991. – С. 1042–1044.

9. Костюк В. Профспілки як суб'єкти трудового права: проблемні аспекти / В. Костюк // Науковий часопис Чернівецького національного університету. – 2007. – С. 38–41.

10. Неумивайченко Н. В. Профспілки як суб'єкти трудового права / Н. В. Неумивайченко // Вісник Національної академії державного управління. – 2006. – № 8. – С. 79–85.

11. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.

12. Lazor L., Shamshina I. Trade union legal status in Ukraine and Poland: comparative-legal aspect // ТЕКА Commission of motorization and power industry in agriculture. – OL PAN, Lublin, 2010, 10A, p. 345–350.

13. Конвенція МОП № 98 від 1949 р. «Про право на організацію і на ведення колективних переговорів» // Інформаційний бюлетень Міністерства праці України «Людина і праця». – 1994. – № 9–10.

14. Конвенція № 135 від 1971 року «Про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються» // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 30. – Ст. 255.

15. *Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах*, принятый Генеральной Ассамблеей ООН 16 декабря 1966 года. В сб. Основные права человека в сфере труда и их защита: основополагающие международные правовые документы-стандарты / составители К. Д. Крылов, В. А. Савин и др. – М. : Библиотечка «Российской газеты», 1999. – С. 38–40.

16. Волохов О. С. Міжнародні правові акти як джерела трудового права України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Інститут держави і права ім. В. М. Корецького / О. С. Волохов. – Київ, 2013. – 20 с.

#### **Мамедова Р. Я. Міжнародно-правові основи регулювання профспілкової діяльності**

Представлено аналіз міжнародно-правових засад регулювання профспілкової діяльності, визначено їх місце у сучасній системі соціально-економічних прав людини. Досліджено значення міжнародних стандартів праці у правовому регулюванні діяльності профспілок на сучасному етапі розвитку українського суспільства та внесені пропозиції щодо їх відображення в національному законодавстві.

**Ключові слова:** професійна спілка, організації трудящих, соціально-економічні інтереси, міжнародно-правові основи, міжнародні стандарти праці.

#### **Мамедова Р. Я. Международно-правовые основы регулирования профсоюзной деятельности**

Представлен анализ международно-правовых основ регулирования профсоюзной деятельности, определено их место в современной системе социально-экономических прав человека. Исследовано значение международных стандартов труда в правовом регулировании деятельности профсоюзов на современном этапе развития украинского общества и внесены предложения по их отражению в национальном законодательстве.

**Ключевые слова:** профессиональный союз, организации трудящихся, социально-экономические интересы, международно-правовые основы, международные стандарты труда.

#### **Mamedova R. International legal frameworks of the trade union's activities**

The analysis of the international legal framework of trade union activity regulation is made. Their place in the modern system of social and economic rights is defined. The importance of international labour standards in the legal regulation of trade unions at the present stage of the Ukrainian society's development is examined. And the propositions of their reflection in the national legislation are made.

**Key words:** trade union, employees' organizations, socio-economic interests, the international legal framework, international labour standards.