

Міжнародна організація праці та міжнародні норми про свободу об'єднання

Міжнародна організація праці

З розвитком світової економіки, економічної інтеграції та співробітництва різних країн виникла потреба узгодження та узагальнення трудових відносин, що виникли на національних ринках праці. За виконання цього завдання взялася Міжнародна організація праці (МОП, англ. International Labour Organization, ILO <https://www.ilo.org/>) – міжурядова організація, створена 11 квітня 1919 на підставі Версальського мирного договору. Згідно зі Статутом, вона покликана сприяти встановленню загального та міцного миру на основі соціальної справедливості шляхом покращення умов праці (регламентація робочого часу, боротьба з безробіттям, захист працівників від професійних захворювань та нещасних випадків на виробництві, захист дітей, підлітків та жінок, рівна оплата праці, гарантія зарплати, організація профтехосвіти тощо).

У 1946 році між Організацією об'єднаних націй (ООН) та МОП було укладено угоду про співробітництво та визнання МОП спеціалізованою установою ООН, після чого до Статуту МОП було внесено відповідні зміни. МОП належить до організацій, які найбільш послідовно займаються питаннями прав працівників та регулюванням трудових відносин. З 1920 року штаб-квартира Організації – Міжнародне бюро праці та її виконавчі органи перебувають у Женеві.

В основі діяльності МОП лежить принцип трипартизму (тристороннього представництва). В її роботі беруть участь представники урядових структур, працівників (профспілки) та підприємців (об'єднання роботодавців). Наразі учасниками МОП є сто вісімдесят сім держав.

Першочерговими завданнями діяльності МОП є підтримка демократії та соціального діалогу, сприяння соціально-економічному прогресу, підвищення добробуту та покращення умов праці на робочих місцях, захист прав людини.

МОП розробляє, схвалює та контролює міжнародні трудові норми, оформлені у вигляді Конвенцій та Рекомендацій.

У своїх Конвенціях МОП закріпила норми трудових відносин, стандарти у сфері праці, зайнятості, професійної підготовки, умов праці, соціального забезпечення, безпеки праці та здоров'я, що стали частиною міжнародного права. Після ратифікації парламентами Конвенції МОП стали складовою національного трудового права багатьох країн.

У своїй діяльності МОП керується чотирма стратегічними цілями:

- Просування та реалізація основних принципів і прав у сфері праці;
- Розширення можливостей для жінок і чоловіків у доступі до гідної зайнятості;
- Підвищення охоплення та ефективності соціального захисту для всіх;
- Зміцнення трипартизму та соціального діалогу.

Основні напрями діяльності МОП:

- Розробка міжнародної політики та програм з метою сприяння основним правам людини, покращенню умов праці та життя, розширенню можливостей зайнятості;

- Створення міжнародних трудових норм, підкріплених системою контролю за їх дотриманням; ці норми є орієнтиром для національних органів у реалізації такої політики;
- Реалізація програми міжнародного технічного співробітництва, що розробляється та здійснюється в активному партнерстві з учасниками Організації, в т.ч. надання допомоги країнам у її ефективній реалізації;
- Питання професійної підготовки та навчання, дослідження та видавнича діяльність на підтримку цих зусиль.

Україна - учасник МОП

Україна є членом Міжнародної організації праці з 1954 року та активно співпрацює з нею у реформуванні законодавства у сфері праці, охорони праці, соціального захисту та розвитку соціального партнерства.

МОП надає допомогу уряду України в експертній оцінці законопроектів (експертиза проекту Трудового кодексу), в аналізі стану соціальної політики (спільно з Програмою розвитку ООН та Світовим банком) та ін. Усього за роки незалежності в Україні реалізовано понад 30 проектів і програм МОТ.

Структура МОП

Структуру МОП складає **Міжнародна конференція праці (МКП)** – вищий керівний, законодавчий, нормотворчий орган, який збирається на щорічні сесії для обговорення загальних трудових та соціальних проблем та міжнародних трудових норм. Конференція визначає загальну політику Організації, затверджує бюджет, обирає Адміністративну раду тощо. Кожна держава має право направляти чотирьох делегатів на сесію МКП – двох від уряду та по одному представнику від працівників та роботодавців, кожен із яких може виступати та голосувати незалежно один від одного.

Адміністративна рада - виконавчий орган МОП, який обирається строком на 3 роки. Він керує роботою Організації у період між сесіями МКП, визначає порядок виконання її рішень та основні напрямки майбутньої політики та принципи діяльності МОП. Проводить свої засідання тричі на рік (у березні, червні та листопаді) у Женеві. Адміністративна рада приймає рішення щодо політики МОП, визначає програму та бюджет Організації, які потім подаються МКП для затвердження, обирає Генерального директора Міжнародного бюро праці. Рада складається з 56 повноправних членів: 28 від урядів, 14 від роботодавців та 14 від профспілок. У складі Ради є також категорія «заступників членів», які беруть участь у її роботі з правом дорадчого голосу.

Міжнародне бюро праці (МБП) – є постійно діючим секретаріатом, оперативним штабом, дослідницьким та видавничим центром, який здійснює загальне керівництво МОП. МБП знаходиться в Женеві, його очолює Генеральний директор, який обирається на п'ятирічний термін з можливістю подальшого переобрання. З жовтня 2022 року Генеральним директором МОП є Гілберт Хунгбо (Республіка Того).

Бюро займається підготовкою документів та доповідей, які використовуються під час конференцій та засідань Організації (наприклад, Генеральна доповідь Комітету експертів із застосування стандартів, доповіді Адміністративної Ради та її комітетів тощо). Бюро також здійснює керівництво програмами технічного співробітництва, які забезпечують нормотворчу діяльність МОП. Бюро має у своєму складі департамент, який

відповідає за всі питання, що стосуються міжнародних стандартів праці, а також департаменти, які відповідають за діяльність роботодавців та працівників.

МБТ має мережу представництв у 40 країнах. Держави зобов'язані регулярно подавати Міжнародному бюро праці звіти щодо виконання ратифікованих конвенцій МОП. Щодо рекомендацій МОП та нератифікованих конвенцій, то МОП може звертатися до урядів з проханням про надання інформації про відповідність національного законодавства, які містяться в конвенціях, рекомендаціях норм.

Адміністративній раді та Міжнародному бюро допомагають у їх діяльності тристоронні комітети, що охоплюють головні галузі промисловості, а також комітети експертів з таких питань, як професійна підготовка, розвиток управління, охорона праці, трудові відносини, а також особливі проблеми деяких категорій працівників (молодь, інваліди).

Міжнародні чиновники займаються веденням статистики в рамках МОП, аналізують, узагальнюють звіти держав про ратифіковані конвенції, заходи, які вживаються державами у зв'язку з можливою ратифікацією документів. Також вони готують подання для комітету експертів, який згодом даватиме свою оцінку діяльності організації та процедури застосування конвенцій, які свого часу були схвалені в рамках МОП.

МОП випускає низку періодичних видань, публікує тематичні монографії, дослідження та статистичні збірки.

При МОП діє Міжнародний інститут соціально-трудових проблем (Женева) та Міжнародний навчальний центр (Турін).

Механізм контролю

Після створення МОП було визнано, що одних обіцянок виконувати міжнародні норми недостатньо – потрібний контроль за цим. Тоді й було розроблено унікальний та дуже складний механізм, який пізніше було взято на озброєння ООН та іншими об'єднаннями.

В рамках МОП діють три основні механізми контролю за дотриманням стандартів, встановлених у конвенціях:

- процедура подання доповідей;
- процедура розгляду скарг та повідомлень (подань);
- процедура розслідувань та досліджень.

Для цього в МОП створено **Комітет (незалежних) експертів із застосування конвенцій та рекомендацій** (засідає один раз на рік).

Комітет складається з авторитетних юристів, спеціалістів у галузі трудового права та права соціального забезпечення різних держав, які персонально призначаються Адміністративною радою.

Для захисту свободи об'єднання в рамках МОП в 1950 році за угодою з Економічною та Соціальною Радою ООН утворена Комісія з розслідування та примирення у сфері свободи об'єднання. Вона складається із незалежних експертів. У її компетенцію входить розслідування будь-якої скарги з питання про порушення профспілкових прав.

У 1951 році створено **Комітет Адміністративної ради зі свободи об'єднання**. Він є тристороннім органом, і складається з дев'яти членів та їх заступників від Урядової групи, Групи працівників та Групи роботодавців (засідає тричі на рік). За результатами розглянутих справ Комітет

сформулював низку принципів, що утворюють міжнародне право на свободу об'єднання.

Доповіді

Спочатку держави-учасниці щорічно звітували про заходи, вжиті для реалізації ратифікованих конвенцій, але з 2003 року змінено порядок звітів: з фундаментальних та пріоритетних конвенцій держави звітують раз на три роки, а за рештою - раз на п'ять років згідно з встановленим розкладом.

Уряди країн, що ратифікували конвенцію, надають доповідь за типовою формою. У ньому повинна міститися інформація щодо всіх суттєвих положень кожної з конвенцій, зокрема з таких питань, як законодавчі та інші нормативні акти, прийняті для виконання конвенцій, забезпечення застосування цих норм законодавства, норми про виключення та вилучення із застосування конвенцій, застосування конвенцій на практиці та ін. Уряди зобов'язані надсилати копії своїх доповідей організаціям профспілок та роботодавців.

В Україні, як і в інших державах, які ратифікували Конвенцію №144 «Трьохсторонні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм», передбачені ще й консультації зі сторонами діалогу.

Організації профспілок та роботодавців можуть надавати МОП своє бачення виконання конвенцій, можуть погоджуватися чи не погоджуватися з думкою уряду. Свої зауваження сторони соціального діалогу можуть надіслати уряду, якщо час підготовки доповіді ще не завершено, також можуть направити зауваження безпосередньо до Міжнародного бюро праці (МБП) та його передадуть уряду та комітету експертів.

Коментарі та зауваження сторін соціального діалогу є важливим механізмом, через який організації працівників (профспілки) та роботодавців можуть привернути увагу наглядових органів до порушення положень конвенцій.

Підготувати та надіслати коментарі можуть національні організації профспілок та роботодавців.

Федерація профспілок України щорічно узагальнює та вносить до Єдиного реєстру інформацію про порушення прав профспілок, яку згодом направляє до МБП.

Щорічні доповіді надсилаються до Міжнародного бюро праці, яке дає свої коментарі, оцінку. Потім доповіді та рекомендації надсилаються для обговорення до Комітету експертів із застосування конвенцій та рекомендацій. Комітет експертів може висловити свої зауваження щодо роботи уряду щодо виконання норм ратифікованих конвенцій і рекомендацій, у разі потреби може направити запит уряду з питання, що його цікавить. Комітет публікує огляди щодо окремих питань, за результатами засідання. Доповіді Комітету експертів надсилаються до Комітету із застосування конвенцій та рекомендацій. Комітет дає: експертну оцінку політиці держави та дотримання тих обов'язків, які держава прийняла на себе, ставши членом МОП, ратифікувавши ті чи інші документи; рекомендації щодо заходів, які необхідно вжити для приведення національного законодавства у відповідність до міжнародних норм. Комітет експертів може попросити уряд і надалі надавати

інформацію з розглянутого питання, доки ситуація в країні не буде врегульована відповідно до конвенції. Комітет може запитати додаткову інформацію, може порушити питання необхідності зміни законодавства чи правозастосовної практики з цього питання. До того часу, поки положення не буде приведено в норму, Комітет експертів вживатиме різних заходів, спрямованих на врегулювання ситуації.

Скарги та повідомлення (подання)

Механізм контролю включає і розгляд скарг порушення державами зобов'язань щодо дотримання міжнародних трудових норм.

У зв'язку з особливою важливістю забезпечення права на свободу об'єднання, в рамках МОП діє спеціальний механізм його захисту, відповідно до якого об'єднання, уряди або організації працівників та роботодавців можуть надавати скарги на порушення профспілкових прав державами (незалежно від того, чи є членами МОП, чи тільки членами ООН, які не входять до МОП).

Комітет з питань свободи об'єднання розглядає скарги, які містять твердження про порушення конвенцій про свободу об'єднання. Скарги можуть бути двох видів: повідомлення (подання), що направляють профспілки чи об'єднання роботодавців, тобто це скарги на держави, які не дотримуються норм ратифікованих ними конвенцій; скарги держав-членів на іншу державу – члена МОП, яка на думку скаржника не дотримується тієї чи іншої конвенції, ратифікованої обома державами.

Скарги подаються до Комітету з розслідування, який створюється на паритетній основі та діє при Адміністративній раді. Він може вимагати спеціальні докази, заслуховувати свідків. За результатами засідання дається оцінка діяльності держави-члена та законодавства, яке ухвалено в цій державі. Якщо результати спірні, і держава хоче оскаржити результат роботи комісії з розслідування, то її висновки можуть бути оскаржені у Міжнародному суді ООН, чиє рішення є остаточним.

Комітет зі свободи об'єднання розглядає скарги, які містять твердження про порушення конвенцій про свободу об'єднання, незалежно від того, чи ратифікували країни ці конвенції чи ні. Для розгляду таких скарг згода відповідних держав не є обов'язковою. Комітет регулярно розглядає справи, що направляються йому по суті, і подає прийняті за ними висновки, а також робить наступні рекомендації Адміністративній раді: про те, що справа не вимагає подальшого розгляду; що відповідному уряду слід звернути увагу на виявлені проблеми та запропонувати йому вжити відповідних заходів для їх вирішення; або спробувати отримати згоду відповідного уряду на передачу справи на розгляд Комісії з розслідування та примирення.

Розслідування та дослідження

Комісія з розслідування та примирення у сфері свободи об'єднання є постійним органом та вищою інстанцією у механізмі захисту свободи об'єднання. До її компетенції належить розслідування будь-якої скарги щодо передбачуваного порушення профспілкових прав, яку передає їй Адміністративна рада і яка стосується держав — членів МОП, незалежно від того, чи ратифікували вони конвенції про свободу об'єднання, чи ні. Функціонуючи, як правило, у складі трьох членів – незалежних осіб, які призначаються Адміністративною радою, комісія, в основному, є органом

з розслідування фактів, вона уповноважена обговорювати з відповідним урядом можливі шляхи врегулювання та вирішення проблем шляхом угоди.

МОП також використовує метод спеціальних розслідувань та досліджень. Однак подібні процедури практикуються не часто.

Якщо держава не погоджується з результатом роботи комісії з розслідування, вона може звернутися до Міжнародного суду ООН, чие рішення є остаточним.

Санкції

Якщо держава-член не зважає на рішення Міжнародного суду ООН, якщо вона відмовляється виконувати рекомендації комісії з розслідування, то Адміністративна рада може чинити тиск на державу. На жаль, Статут МОП замовчує, яким може бути характер цього тиску. Санкції можуть бути будь-якими, наприклад, зупинення членства, а в деяких випадках навіть виняток. Але на практиці МОП не прагне використання примусових заходів, вона звертається до свідомості держави, до суспільної думки, до її сили. У зв'язку з цим є численні побажання, по-перше, змінити Статут таким чином, щоб було запроваджено дієві санкції за недотримання рекомендацій комісії з розслідування, недотримання рішення Міжнародного суду ООН.

МОП активно реагує на всі побажання та ініціативи щодо вдосконалення діяльності організації.

Законодавча діяльність

МОП веде активну нормотворчу діяльність. МОП приймає два види актів, що містять стандарти правового регулювання праці: конвенції та рекомендації. Конвенції є міжнародними угодами і обов'язкові для країн, що їх ратифікували. У разі ратифікації конвенції держава вживає необхідних заходів для її реалізації на національному рівні та регулярно подає до Організації доповіді про ефективність таких заходів. Відповідно до Статуту МОП ратифікація державою конвенції не може торкатися національних правил, сприятливіших для працівників. За нератифікованими конвенціями Адміністративна рада може запитувати у держави інформацію про стан національного законодавства та практику його застосування, а також про заходи щодо їх поліпшення, які передбачається вжити.

Крім конвенцій, Статут МОП передбачає ухвалення рекомендацій у галузі міжнародно-правового регулювання праці. Рекомендації виробляються в тих випадках, коли питання не вважається достатньо розробленим для прийняття зобов'язань або коли необхідно доповнити чи конкретизувати положення конвенції. Рекомендації не вимагають ратифікації. Ці акти містять положення, що уточнюють, деталізують положення конвенцій, або модель регулювання соціально-трудових відносин, якою держава може слідувати, але не зобов'язана. Тобто це такий орієнтир, якого держава має прагнути, реформуючи своє внутрішнє законодавство.

Крім конвенцій та рекомендацій, МОП приймає ще й резолюції – документи, що мають рекомендаційний характер.

За час існування МОП Міжнародна конференція схвалила сто дев'яносто одну конвенцію та двісті вісім рекомендацій. Тексти конвенцій публікуються трьома мовами ООН (французька, англійська та іспанська),

але останнім часом вони перекладаються російською, арабською, китайською та німецькою мовами за запитом держав.

Ратифікуючи конвенції МОП, держави добровільно беруть обов'язок їх виконувати. Специфіка конвенцій МОП у тому, що вони мають міжнародний характер, але стосуються важливих внутрішніх сфер: покращення національного законодавства та ситуації із дотриманням соціально-економічних прав, розвитку соціального діалогу тощо.

Міжнародні трудові норми, вироблені у рамках МОП, спрямовані як на уніфікацію міжнародних трудових норм, так й на удосконалення внутрішнього, національного законодавства країн-учасниць. У статті 9 Конституції України йдеться, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України.

Стаття 8-1 КЗпП України передбачає, якщо міжнародною угодою або міжнародною угодою, в якій бере участь Україна, встановлені інші правила, ніж ті, що містяться в законодавстві України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди.

Загалом Україна ратифікувала 72 Конвенції МОП, у тому числі 9 фундаментальних (базових), що стосуються основних прав людини (№87, №98, №29, №105, №100, №111, №138 та №182) та 4 пріоритетні (№122, №81, №129 та №14). З них діючими є 61, інші були денонсовані як такі, що втратили значення в міжнародному контексті.

Класифікація Конвенцій

Основні права працівників впливають із основних прав людини. Тому їх дотримання не пов'язане ні з економічним рівнем розвитку країни, ні з рівнем заробітної плати в країні, ні з продуктивністю праці. У конвенціях проголошується основна мета, що свідчить, що економічний прогрес має супроводжуватися прогресом соціальним.

Виділяють чотири групи основних прав працівників:

1. Свобода асоціацій, свобода об'єднання та дієве визнання права на ведення колективних переговорів;
2. Заборона дитячої праці;
3. Скасування примусової праці;
4. Недопущення дискримінації у сфері праці та зайнятості.

Існує давня традиція класифікувати конвенції Міжнародної організації праці на три великі категорії:

1. Конвенції, присвячені захисту основних права і свободи працівників.
2. Конвенції, які вимагають створення спеціальних умов для формування та здійснення ефективної соціальної політики.
3. Конвенції, які встановлюють базові стандарти у сфері праці.

До фундаментальних (базових) Конвенцій відносять такі:

1. Конвенція №87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію» (1948). Ратифіковано Україною 11.08.1956 р.;
2. Конвенція №98 «Про застосування принципів права на організацію та на ведення колективних переговорів» (1949). Рат. 11.08.1956 р.;
3. Конвенції №29 «Про примусову чи обов'язкову працю» (1930). Рат. 09.06.1956 р.;
4. Конвенція №105 «Про скасування примусової праці» (1957). Рат. 05.10.2000;

5. Конвенція №138 «Про мінімальний вік прийому на роботу» (1973). Рат. 07.03.1979 р.;
6. Конвенція №100 «Про рівну винагороду чоловіків і жінок за рівну працю» (1951). Рат. 09.06.1956 р.;
7. Конвенція №111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» (1958). Рат. 30.06.1961 р.;
8. Конвенція № 182 «Про заборону та негайні заходи щодо викорінення найгірших форм дитячої праці» (1999). Рат. 05.10.2000 р.
9. Конвенція № 155 «Про безпеку та гігієну праці» (1981). Рат. 04.09.2012 р.

Зазначені Конвенції ратифіковані переважною більшістю держав світу, у тому числі й Україною, і за їх виконанням МОП спостерігає особливо уважно.

Свобода об'єднання

Професійні спілки визнані світовим співтовариством як найбільш авторитетний представник працівників.

Основною турботою профспілкового руху є захист права працівників на створення незалежних профспілок та вступ до них, а також право на ведення колективних переговорів зі своїм роботодавцем. Це є основою профспілкової організації і досі є її найголовнішим пріоритетом. Захист профспілок та його прав від зазіхання уряду є основним напрямом діяльності міжнародного профспілкового руху.

Надаючи можливості для створення організацій працівників та роботодавців, даючи їм засоби забезпечення та захисту інтересів їх членів, свобода об'єднання є фактором досягнення соціальної справедливості та одним із головних елементів світу. Водночас, свобода об'єднання є неодмінною умовою тристоронності, яку закріплює Статут МОП і до якої він закликає членів Організації.

Свобода об'єднання поряд зі свободою зборів, свободою вираження своєї думки та правом на справедливий судовий розгляд є одним з основних прав людини. Без можливості збиратися разом, створювати об'єднання для захисту прав та просування спільних інтересів, вільно висловлювати різні думки та позиції, відстоювати свої інтереси в суді громадяни не можуть здійснювати ефективний контроль за діяльністю влади, брати участь у вирішенні суспільних проблем та сприяти більш високим стандартам життя людини.

Протягом багатьох років МКП прийняла значну кількість конвенцій, рекомендацій та резолюцій, що становлять найважливіше джерело міжнародного права у цьому питанні, а принципи цих документів знайшли широке відображення у законодавстві багатьох країн.

Для профспілкових організацій особливе значення мають Конвенція МОП №87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію» та Конвенція МОП №98 «Про застосування принципів права на організацію та ведення колективних переговорів», оскільки в них закріплені основні права профспілок. Крім цих Конвенцій, Конвенціями про свободу об'єднання є:

– Конвенція №135 «Про представників працівників» та Рекомендація №143 «Про представників працівників» (1971). Рат. 15.05.2003 р.;

- Конвенція №11 "Про право на об'єднання в сільському господарстві" (1921). Рат. 11.08.1956 р.;
 - Конвенція №84 «Про право на об'єднання на територіях поза метрополією (1947);
 - Конвенція №141 «Про організації сільських працівників» та Рекомендація №149 «Про організації сільських працівників» (1975).
- Україна ратифікувала Конвенції №87, №98, №135 та №11, в яких йдеться про свободу об'єднання.

Згідно з цими Конвенціями працівників мають право створювати організації на свій вибір, без попереднього на те дозволу, і вступати до них. Державна влада не повинна це право обмежувати або перешкоджати її здійсненню.

Конвенції МОП №87, №98 та №135

Конвенція МОП №87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію» ухвалена 1948 року. Конвенція присвячена свободі об'єднань профспілок та організацій роботодавців. Її положення є обов'язковими для країн-учасниць не після її ратифікації, а з моменту їхнього вступу до МОП та визнання Статуту. Право на свободу об'єднань означає не лише свободу вступати до існуючих об'єднань, а й створювати нові. Профспілки мають право на розробку без втручання ззовні статуту організації, право на вибір своїх представників, без втручання ззовні, а також на проведення своєї діяльності та створення конфедерацій та федерацій.

Зокрема, розділ 1 «Свобода асоціації» Конвенції МОП №87 говорить:

- Працівники та роботодавці, без будь-якої різниці, мають право створювати на свій вибір організації без попереднього на те дозволу, а також право вступати в такі організації з єдиною умовою підпорядкування статутам цих організацій.
- Організації працівників та роботодавців мають право розробляти свої статuti та адміністративні регламенти, вільно обирати своїх представників, організовувати свій апарат та свою діяльність та формулювати свою програму дій.
- Державна влада утримується від будь-якого втручання, здатного обмежити це право або перешкодити його законному здійсненню.
- Організації працівників та роботодавців не підлягають розпуску або тимчасовій забороні в адміністративному порядку.
- Організації працівників та роботодавців мають право створювати федерації та конфедерації, а також право приєднуватися до них, і кожна така організація, федерація чи конфедерація має право вступати до міжнародних організацій працівників та роботодавців.

Стаття 11 Розділу II «Захист права об'єднуватися в профспілки» Конвенції встановлює, що «кожен Член Міжнародної Організації Праці, щодо якого ця Конвенція набула чинності, зобов'язується вжити всіх необхідних та

відповідних заходів з метою гарантувати працівникам та роботодавцям вільне здійснення права на об'єднання у профспілки».

Конвенція МОП №98 «Про застосування принципів права на організацію та ведення колективних переговорів» посилює захист працівників від антипрофспілкової дискримінації та сприяє процесу ведення добровільних переговорів між працівниками та організаціями роботодавців, спрямованих на регулювання умов найму на роботу шляхом підписання колективних договорів. Держава зобов'язана створити правові основи цих правил та передбачити відповідні санкції у разі їх порушення. Конвенція №98 забороняє будь-яку дискримінацію працівників за членство у профспілці та будь-який, фінансовий чи кадровий тиск роботодавця на ці організації.

Дія цієї Конвенції не поширюється на державних службовців, які «беруть участь в управлінні державою».

Конвенція №98 встановлює такі правила:

- Працівники користуються належним захистом проти будь-яких дискримінаційних дій, спрямованих на утиск свободи профспілкового об'єднання при прийнятті на роботу.
- Такий захист застосовується особливо щодо дій, метою яких є:
 - підпорядкувати прийом працівника на роботу або збереження ним роботи умові, щоб він не вступав до профспілки або вийшов із профспілки;
 - звільняти чи будь-яким іншим способом завдавати шкоди працівникові на тій підставі, що він є членом профспілки або бере участь у профспілковій діяльності у неробочий час або, за згодою роботодавця, у робочий час.
- Організації працівників та роботодавців користуються належним захистом проти будь-яких актів втручання з боку один одного або з боку їхніх агентів чи членів у створення та діяльність організацій та управління ними.
- Дії, які мають на меті сприяти заснуванню організацій працівників під керівництвом роботодавців або організацій роботодавців або підтримувати організації працівників шляхом фінансування або іншим шляхом з метою поставити такі організації під контроль роботодавців або організацій роботодавців, розглядаються як втручання.
- Там, де це необхідно, вживаються заходи, що відповідають умовам країни, з метою заохочення та сприяння повному розвитку та використанню процедури ведення переговорів на добровільній основі між роботодавцями або організаціями роботодавців, з одного боку, та організаціями працівників, з іншого боку, з метою регулювання умов праці шляхом укладання колективних договорів.

У 1971 р. Міжнародна конференція праці прийняла **Конвенцію №135 та Рекомендацію №143** «Про представників працівників» з метою посилити захист представників працівників, гарантувати їм умови для швидкого та ефективного виконання їхніх функцій. Ці акти захищають діяльність представників працівників як на підприємстві, так і поза ним і передбачають пільги для прискорення та підвищення ефективності їх діяльності.

Зокрема, представникам працівників надається ефективний захист від будь-яких дій, які можуть завдати їм шкоди, у тому числі звільнення, у зв'язку з їхнім статусом чи діяльністю як представників працівників.

Конвенція встановлює, що якщо на тому самому підприємстві є як представники профспілки, так і виборні представники (наприклад, рада трудового колективу – прим. автора), то в разі потреби повинні застосовуватися заходи для того, щоб наявність виборних представників не використовувалася для підриву позиції профспілок або їх представників, а також для того, щоб заохочувати співпрацю між ними.

Україна як демократична, соціальна та правова держава не втручається як у реалізацію громадянами права на свободу об'єднання, так і в діяльність самого об'єднання «за винятком обмежень, встановлених законом на користь національної безпеки та громадського порядку, охорони здоров'я населення чи захисту прав та свобод інших людей» (частина перша статті 36 Конституції України). Тим самим, Конституція України встановила межу втручання держави у реалізацію права громадян на свободу об'єднання. Пункт 11 частини першої статті 92 Конституції України передбачає, що виключно законами визначаються «принципи створення та діяльності об'єднань громадян».

В основу Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» лягли основні засади МОП у сфері свободи об'єднання:

- незалежність профспілок (ст. 12 Закону про профспілки) – забезпечується прямою заборобою втручання державних органів та роботодавців у їхню діяльність. Профспілки та їх об'єднання у своїй діяльності незалежні від державних органів, органів місцевого самоврядування, роботодавців, інших громадських організацій, політичних партій, їм не підзвітні та не підконтрольні;
- добровільність (свобода) об'єднання у профспілки (ст.ст. 6, 7, 8 Закону про профспілки – громадяни України мають право без будь-якого дозволу створювати профспілки, вільно обирають профспілку, до якої бажають вступити; ніхто не може бути змушений вступати чи не вступати до профспілки, мають право на добровільній основі засновувати об'єднання;
- рівноправність профспілок (ст. 10 Закону про профспілки – всі профспілки рівні перед законом і мають рівні права);
- законність та гласність створення та діяльності (ст. 2 Закону про профспілки – діяльність профспілок ґрунтується на принципах законності та гласності).

Резолюції МОП

На додаток до конвенцій та рекомендацій МКТ ухвалила низку резолюцій, що стосуються свободи об'єднання:

- 1) Резолюція, що стосується незалежності профспілкового руху (1952);
- 2) Резолюція, що стосується прав профспілок та їхнього ставлення до громадянських свобод (1970);
- 3) Резолюція, що стосується консультації та співробітництва між роботодавцем та працівниками на рівні підприємства (1952);
- 4) Резолюція, що стосується скасування антипрофспілкового законодавства у державах – членах МОП (1957);

5) Резолюція, що стосується свободи об'єднання та захисту права на організацію, включаючи охорону представників профспілок на всіх рівнях (1961);

6) Резолюція, що стосується свободи об'єднання (1964);

7) Резолюція, що стосується заходів, що вживаються МОП у галузі прав людини і особливо щодо свободи об'єднання (1968).

Особливий інтерес мають дві резолюції. Одна з них – про незалежність профспілкового руху (1952 р.), – встановлює низку принципів взаємовідносин між організаціями працівників, урядами та політичними партіями. У ній говориться, що для профспілкового руху будь-якої країни важливо зберігати свободу і незалежність, щоб він міг виконувати свою економічну та соціальну місію незалежно від політичних змін. Інша – про профспілкові права та їх співвідношення з громадянськими свободами. Резолюція виходить з того, що права, якими наділені організації працівників та підприємців, мають ґрунтуватися на повазі громадянських та політичних свобод.

Декларації МОП

Крім конвенцій та рекомендацій МОП було прийнято три декларації: Філадельфійська декларація МОП 1944 року про цілі та завдання МОП (включена зараз до Статуту МОП), Декларація МОП 1977 року про багатонаціональні підприємства та соціальну політику, Декларація про основоположні принципи і права в сфері праці 1998 року – документ, що узагальнює роботу МОП із питань захисту прав людини у сфері праці. У Декларації МОП нагадала, що всі держави-члени, вільно вступаючи до МОП, визнають принципи та права, закріплені у Статуті, та зобов'язані їх дотримуватися. Вони зобов'язані дотримуватись принципів, які визнані фундаментальними, навіть якщо основні Конвенції ними не ратифіковані. Прав, які у них закріплені, держави-члени зобов'язані дотримуватися, оскільки це впливає із самого факту членства.

Гарантії вільного створення профспілок містяться і в інших міжнародних договорах:

- Загальній Декларації прав людини https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (1948 р.): ст. 20,
- Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права (1966 р.): ст. 8, (підписаний Україною 20.03.1968 р.; ратифіковано 19.10.1973 р.; набрав чинності для України 3.01. 1976 р.);
- Міжнародному пакті про громадянські та політичні права (1966 р.): ст. 22, (підписаний Україною 20.03.1968 р.; ратифіковано 19.10.1973 р.; набрав чинності для України 23.03.1976 р.);
- Факультативному протоколі до Міжнародного пакту про громадянські та політичні права (1966 р.): ст.ст. 1,5, (набрав чинності 23.03.1976 р.; Україна приєдналася 25.12.1990 р.);
- Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод (1950 р.): ст. 11, (підписана Україною 9.12.1995 р.; ратифікована 17.07.1997 р.);
- Європейській Соціальній Хартії (1961 р.): ч. 3 ст. 20 п. 1. У квітні 1996 року Комітет Міністрів Ради Європи схвалив нову редакцію хартії під назвою «Переглянута Європейська соціальна Хартія». Вона була підписана у Страсбурзі 3 травня 1999 року і набула чинності 1 липня 1999 року: ст. 5, (Ратифіковано Україною 14.09.2006 р.);

- Американській конвенції з прав людини (1969 р.): ст. 16;
- Африканській Хартії правами людини і народів (1981 р.): ст. 10;
- Конвенції СНД про права та основні свободи людини (1995р.): ст. 12.

Ці акти затвердили права та свободи, які мають важливе значення для вільного здійснення профспілкових прав.

Висновок

МОП діє з метою встановлення та збереження соціальної справедливості та згоди, захисту прав працівників, розвитку принципів трипартизму, соціального прогресу в усьому світі. За час свого існування вона провела величезну роботу щодо врегулювання соціально-трудових проблем та конфліктів на підставі удосконалення переговорного процесу між сторонами соціального діалогу.

Міжнародно-правові документи МОП, закріпивши принцип свободи об'єднання, визнали тим самим, що стабільний, вільний та незалежний профспілковий рух є істотною умовою для нормальних трудових відносин, що має сприяти покращенню соціальних умов загалом у кожній країні.

Значення вдосконалення соціально-трудових відносин в Україні, приведення національного законодавства у відповідність до міжнародних вимог, що формуються на підставі прогресивного досвіду високорозвинених країн, має особливе значення у зв'язку з процесами глобалізації національної економіки. Тому вивчення досвіду діяльності МОП є необхідним у сфері знань соціально-трудових відносин, допомагає розробляти засновані на світовому досвіді норми трудового законодавства, вирішувати проблеми зайнятості та ін.

Г.Просяник