

УДК 341.231.14

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.01.145>

РОЛЬ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ПРАВА НА СВОБОДУ МИРНИХ ЗІБРАНЬ ТА ОБ'ЄДНАНЬ

Качурінер В.Л.,

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри міжнародного та морського права
Міжнародного гуманітарного університету
ORCID: 0000-0003-2553-5071

Качурінер В.Л. Роль Міжнародної організації праці у забезпеченні права на свободу мирних зібрань та об'єднань.

Стаття присвячена ролі Міжнародної організації праці у забезпеченні права на свободу мирних зібрань та об'єднань. МОП, як провідна міжнародна інституція, сприяє захисту прав працівників і роботодавців через розробку та впровадження міжнародних трудових стандартів. Основна увага приділяється ключовим документам, таким як Конвенція № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р. і Конвенція № 98 про право на організацію і ведення колективних переговорів 1949 р., які є базовими у формуванні міжнародних зобов'язань держав щодо реалізації цих прав.

У статті аналізуються приклади впровадження положень цих конвенцій у національні законодавства країн, зокрема України, Польщі та Індії. Окремо розглянуто питання адаптації правових норм щодо профспілкової діяльності, колективних переговорів та захисту працівників від дискримінації за профспілкову діяльність. На прикладі цих країн демонструється, як ратифікація конвенцій МОП стимулює країни до реформування національного законодавства з метою забезпечення кращого захисту трудових прав та дотримання міжнародних стандартів.

Підкреслено, що роль МОП у забезпеченні права на свободу мирних зібрань та об'єднань є надзвичайно важливою для розвитку демократичного суспільства та захисту прав трудящих. Шляхом розробки міжнародних стандартів, моніторингу їх дотримання та підтримки держав МОП сприяє побудові справедливих трудових відносин у глобальному масштабі.

З урахуванням змін у соціальних і трудових відносинах, роль МОП у забезпеченні прав працівників на свободу мирних зібрань і об'єднань стає ще більш важливою. Організація повинна адаптувати свої норми до нових умов і сприяти забезпеченню прав працівників у глобалізованому світі.

Результати дослідження свідчать про важливу роль МОП у гармонізації національних правових систем із міжнародними стандартами, сприяння соціальному діалогу та захисту прав на свободу мирних зібрань і об'єднань. У статті підкреслено значення ефективного впровадження стандартів МОП для забезпечення соціальної справедливості, зміцнення демократичних принципів і розвитку трудових відносин.

Ключові слова: право на свободу мирних зібрань, право на свободу об'єднань, міжнародно-правові акти, Міжнародна організація праці, конституція, законодавство.

Kachuriner V.L. The role of the International Labour Organization in ensuring the right to freedom of peaceful assembly and association.

The article is devoted to the role of the International Labor Organization in ensuring the right to freedom of peaceful assembly and association. The ILO, as a leading international institution, promotes the protection of the rights of workers and employers through the development and implementation of international labor standards. The main attention is paid to key documents, such as Convention No. 87 concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organize of 1948 and Convention No. 98 concerning the Right to Organize and Collective Bargaining of 1949, which are fundamental in the formation of international obligations of states to implement these rights. The article analyzes examples of the implementation of the provisions of these conventions into the national legislation of countries, in particular Ukraine, Poland and India. The issue of adapting legal norms on trade union activities, collective bargaining and the protection of workers from discrimination for trade union activities is separately considered. The examples of these countries demonstrate how ratification of ILO conventions encourages countries to reform national legislation in order to ensure better protection of labor rights and compliance with international standards.

It is emphasized that the role of the ILO in ensuring the right to freedom of peaceful assembly and association is extremely important for the development of a democratic society and the protection of

workers' rights. By developing international standards, monitoring their compliance and supporting states, the ILO contributes to building fair labor relations on a global scale.

Given the changes in social and labor relations, the role of the ILO in ensuring workers' rights to freedom of peaceful assembly and association becomes even more important. The organization must adapt its norms to new conditions and contribute to ensuring workers' rights in a globalized world.

The results of the study indicate the important role of the ILO in harmonizing national legal systems with international standards, promoting social dialogue and protecting the rights to freedom of peaceful assembly and association. The article emphasizes the importance of effective implementation of ILO standards for ensuring social justice, strengthening democratic principles, and developing labor relations.

Key words: the right to freedom of peaceful assembly, the right to freedom of association, international legal acts, the International Labor Organization, the constitution, legislation.

Постановка проблеми. Право на свободу мирних зібрань та об'єднань є невід'ємним елементом демократичного суспільства, але його реалізація стикається з численними викликами в умовах глобальних соціальних і економічних змін. Незважаючи на існування міжнародних стандартів, включаючи ключові конвенції Міжнародної організації праці (далі – МОП), у багатьох країнах спостерігаються порушення цього права. Проблеми можуть включати політичний тиск, дискримінацію профспілок, обмеження права на страйк та недостатній рівень ратифікації міжнародних актів.

МОП відіграє важливу роль у вирішенні цих проблем, але ефективність її механізмів моніторингу та вплив на національні правові системи залежить від активної участі держав-членів і соціальних партнерів. Постає питання: якими є основні виклики у забезпеченні права на свободу мирних зібрань та об'єднань, і як МОП може сприяти їх подоланню? Аналіз цих аспектів є критично важливим для розуміння сучасної ролі МОП у сфері захисту трудових прав.

Метою цього дослідження є аналіз ролі МОП у забезпеченні права на свободу мирних зібрань та об'єднань, визначення основних механізмів, які використовує МОП для захисту цих прав, а також оцінка ефективності її діяльності у подоланні сучасних викликів у цій сфері.

Стан опрацювання проблематики. Вчені та дослідники, які вивчають вплив МОП на забезпечення трудових прав, зокрема, права на свободу асоціацій та мирних зібрань: Шишкин А.І., Демченко С.М., Гуцал В.І., Кисельова О.О., Євдокимова Т.Ю., Макаренко В.М., Герасименко І.В., Mundlak G., Berg J., Kolben K., Kagan R.A., Kulovesi K., Cockayne J.D., Manfredi S. Ці дослідники працюють у різних сферах, таких як міжнародне трудове право, права людини, права на свободу асоціацій та мирних зібрань, а також роль МОП у забезпеченні цих прав.

Виклад основного матеріалу. Право на свободу мирних зібрань та об'єднань є фундаментальним принципом, закріпленим у міжнародних правових документах, таких як Загальна декларація прав людини (ст. 20) та Міжнародний пакт про громадянські і політичні права (ст. 21-22). В статті 20 Загальної декларації прав людини проголошується право кожної людини на свободу мирних зібрань і асоціацій. Вона чітко визначає, що «кожен має право на свободу мирних зібрань і асоціацій» та що «ніхто не може бути примушений до участі в будь-яких асоціаціях» [1]. Цей документ став основою для подальших міжнародних стандартів у сфері прав людини та прав працівників.

Стаття 21 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права гарантує кожному право на свободу мирних зібрань [2]. Пакт також підкреслює, що цей процес може бути обмежений лише в умовах, коли такі обмеження є необхідними для охорони національної безпеки, громадського порядку, здоров'я чи моралі. Тому цей документ встановлює важливі критерії для обмеження права на мирні зібрання в умовах правового державного порядку.

Отже, право на свободу мирних зібрань та об'єднань є фундаментальним елементом міжнародних прав людини, закріпленим у ряді важливих міжнародно-правових документів універсального характеру. Однак, найбільшу роль в регулюванні права на свободу мирних зібрань та об'єднань грає МОП.

МОП, заснована в 1919 році як спеціалізоване агентство Ліги Націй, є однією з основних міжнародних установ, яка займається захистом прав працівників по всьому світу. МОП відіграє ключову роль у забезпеченні права на свободу мирних зібрань та об'єднань, особливо в контексті трудових відносин. Однією з основних задач організації є розробка та просування міжнародних трудових стандартів, які забезпечують справедливі умови праці та права на вільне об'єднання працівників у профспілки та інші організації.

Основні завдання МОП включають не лише формулювання стандартів для поліпшення умов праці, але й забезпечення прав працівників на свободу асоціацій та мирних зібрань, що є необхідними для забезпечення демократичних трудових відносин. Основним інструментом забезпечення прав

людини у сфері праці є конвенції МОП, які мають обов'язковий характер для держав-членів після ратифікації. Найважливішими документами щодо права на свободу зібрань та об'єднань є:

Конвенція № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію (1948 р.) [3]. Конвенція № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію, прийнята в 1948 році на 31-й сесії Генеральної конференції МОП, є однією з основних міжнародних норм, що гарантують право працівників і роботодавців на свободу асоціацій. Ця конвенція стала фундаментальним документом у забезпеченні прав на організацію та свободу асоціацій, які є критичними для створення справедливих трудових відносин і демократичних механізмів представництва інтересів працівників та роботодавців.

Згідно з цією Конвенцією, право на створення організацій та вступ до них гарантується без попереднього дозволу з боку урядів чи будь-яких інших зовнішніх інститутів. Це означає, що працівники мають право об'єднуватися в профспілки, громадські організації, рухи або інші колективи, не отримуючи для цього спеціального дозволу або схвалення від державних органів чи роботодавців. Водночас, ця свобода не повинна порушувати законів, що стосуються громадського порядку або інших обмежень, визначених міжнародними стандартами прав людини, однак сама концепція свободи асоціації є невід'ємною частиною демократичних принципів і правового забезпечення прав працівників.

Конвенція також підкреслює важливість незалежності цих організацій. Це означає, що працівники та роботодавці мають право створювати організації без зовнішнього втручання чи контролю з боку держави чи роботодавців. Організації повинні мати свободу приймати свої власні статuti, структури і стратегії без будь-якого зовнішнього тиску, що є важливим для забезпечення ефективного захисту їхніх інтересів.

Особливо важливою є норма, що гарантує право на захист інтересів працівників та роботодавців через колективне представництво. Завдяки цій свободі об'єднань, працівники можуть укласти колективні угоди, відстоювати свої економічні і соціальні права, а роботодавці мають можливість формувати організації, які можуть діяти в інтересах бізнесу та економічної стабільності. Це створює основу для діалогу між сторонами, який є необхідним для розвитку рівноваги між інтересами працівників і роботодавців, забезпечуючи збереження миру та стабільності у трудових відносинах.

Загалом, Конвенція № 87 є важливим інструментом для забезпечення демократії на робочому місці, захисту прав працівників та роботодавців і забезпечення рівноваги інтересів у сфері трудових відносин. Вона є основою для створення здорових і ефективних трудових відносин, в яких право на свободу асоціацій є фундаментальним елементом, що забезпечує сталий розвиток економіки і суспільства в цілому.

О.А. Трюхан зазначає, що: «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» [4, с. 93].

Наступний важливий міжнародно-правовий договір – Конвенція № 98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів (1949 р.) [5]. Конвенція № 98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів була прийнята Міжнародною організацією праці (МОП) у 1949 році та є важливим міжнародним документом, який закріплює право працівників на створення профспілок і на проведення колективних переговорів для захисту своїх трудових і соціально-економічних інтересів. Ця конвенція є доповненням до Конвенції № 87 про свободу асоціацій і гарантує працівникам не лише право на об'єднання, але й право на активну участь у процесі укладання колективних угод і переговорів з роботодавцями.

Однією з основних цілей Конвенції № 98 є забезпечення рівноваги у трудових відносинах, а саме гарантування, що роботодавці не будуть використовувати свої економічні можливості або політичний тиск, щоб обмежити права працівників на організацію та участь у колективних переговорах. Конвенція підкреслює, що жоден роботодавець не має права дискримінувати працівників або здійснювати тиск на них через їхню участь у профспілках чи участь у колективних переговорах. Важливо, що цей документ також передбачає заборону на будь-які форми антипрофспілкової діяльності, включаючи звільнення працівників за участь у профспілковій діяльності або за підтримку колективних переговорів.

Колективні переговори, згідно з цією Конвенцією, повинні бути відкритими, справедливими і заснованими на взаємоповазі між сторонами — роботодавцями та профспілками. Це створює умови для досягнення колективних угод, які регулюють умови праці, заробітну плату, соціальні гарантії, безпеку на робочих місцях та інші аспекти трудових відносин. Система колективних переговорів є

важливим механізмом соціального діалогу і сприяє розвитку стабільних і мирних трудових відносин.

Особливу увагу Конвенція приділяє захисту прав профспілок та їх представників, що дозволяє організовувати та здійснювати колективні переговори без зовнішнього втручання. Конвенція вимагає від держав, що її підписали, забезпечення юридичних умов для ефективної діяльності профспілок і колективних переговорів на національному та місцевому рівнях.

Таким чином, Конвенція № 98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів є важливим міжнародним інструментом, який дозволяє працівникам та їхнім організаціям активно впливати на умови праці, забезпечує справедливість у трудових відносинах і підтримує принципи соціального діалогу. Вона є основою для побудови демократичних та справедливих трудових відносин на глобальному рівні, допомагаючи як працівникам, так і роботодавцям ефективно співпрацювати та вирішувати спільні питання, зберігаючи соціальний мир і економічну стабільність.

МОП також розробляє рекомендації, які слугують орієнтиром для держав у вдосконаленні національного законодавства та практики. Україна є членом МОП з 12.05.1954 року та ратифікувала понад 60 конвенцій МОП. За часів незалежності Україна двічі обиралася до складу Адміністративної ради – на період 1996–99 рр. та 1999–2002 рр. Ключовим елементом співпраці України та МОП є Програма гідної праці МОП. Вона визначає пріоритети державної соціальної політики, програм дій багатьох організацій профспілок та роботодавців та охоплює основні сфери ринку праці, в тому числі сприяння зайнятості, викорінення дитячої праці та запобігання торгівлі людьми, реформування трудового законодавства та соціального забезпечення, запобігання поширенню ВІЛ/СНІД у сфері праці, посилення превентивної культури охорони праці, сприяння реалізації основоположних принципів і прав у сфері праці [6].

Діяльність МОП сприяє гармонізації національного законодавства із міжнародними стандартами. Наприклад, у багатьох країнах після ратифікації конвенцій були внесені зміни до законів про профспілки та трудові права.

Так, після ратифікації Конвенції № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію (1948 р.) і Конвенції № 98 про право на організацію і ведення колективних переговорів (1949 р.), в Україні були внесені такі зміни:

1) Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» 1999 р. встановив чіткі гарантії свободи асоціацій і права на створення профспілок [7].

2) Законодавець визначив заборону дискримінації за ознакою членства у профспілках та запровадило норми щодо захисту працівників від утисків за профспілкову діяльність.

3) Було внесено зміни до Кодексу законів про працю України, які посилили захист права на колективні переговори [8].

Наступний приклад – Польща. Польща має багату історію трудових реформ та розширення прав профспілок, особливо після політичних змін кінця 1980-х років. Зокрема, у 1991 році був прийнятий Закон «Про професійні спілки», який закріпив права працівників на об'єднання та колективні переговори. Р.С. Мельник аналізує законодавство Польщі щодо гарантування цього права в Конституції Польщі від 2 квітня 1997 р.: «Стаття 57. Кожному гарантується свобода організовувати мирні зібрання та брати у них участь. Обмеження цієї свободи може встановлюватися законом» [9, с. 31].

Після вступу до Європейського Союзу Польща імплементувала стандарти МОП та ЄС у національне законодавство. У 2019 році Польща розширила право на створення профспілок, дозволивши не лише працівникам, але й незалежним підрядникам і працівникам на фрілансі створювати об'єднання для захисту своїх інтересів. Ці зміни сприяли посиленню ролі профспілок у захисті прав працівників та адаптації до сучасних умов ринку праці.

І.Ю. Кайло підкреслює, що «...позитивним кроком ... стало покращення захисту прав працівників. Польща вжила заходів для зміцнення захисту прав працівників, зокрема через законодавчі ініціативи, спрямовані на боротьбу з неофіційною зайнятістю, дискримінацією в роботі та незаконним звільненням. Також було покращено умови праці, зокрема у сфері охорони праці та медичного обслуговування» [10, с. 247].

Ратифікація Індією Конвенції № 98 привела до прийняття Закону «Про промислові відносини» 2020 р., який модернізував правила створення профспілок, забезпечив захист працівників від дискримінації за участь у профспілках і спростив процес реєстрації профспілок [11].

Канада також гармонізувала своє трудове законодавство відповідно до міжнародних стандартів МОП. Зокрема, було внесено зміни до Канадського кодексу праці 2017 р., які закріпили обов'язок роботодавців визнавати право працівників на створення профспілок і участь у колективних переговорах.

Ці приклади ілюструють, як ратифікація Конвенцій МОП стимулює держави змінювати своє національне законодавство для відповідності міжнародним стандартам. Це сприяє покращенню трудових відносин, захисту прав працівників і підтримці соціального діалогу.

Зусилля МОП спрямовані на те, щоб забезпечити незалежність профспілок, право на страйк та рівність у доступі до об'єднань. Однак, попри прогрес, існують виклики, які пов'язані, в першу чергу, з політичним тиском на профспілки, по-друге, обмеженням права на страйк через законодавчі чи адміністративні бар'єри. МОП працює над подоланням цих проблем через діалог із урядами, роботодавцями та працівниками, а також через технічну підтримку та навчальні програми.

Висновки. МОП відіграє ключову роль у забезпеченні прав працівників, зокрема, права на свободу асоціацій та мирних зібрань. Це право є основним елементом трудових прав, і МОП активно працює над його захистом через розробку міжнародних стандартів, таких як Конвенція № 87, яка гарантує свободу асоціацій та захист прав організацій працівників. Організація не лише розробляє ці стандарти, але й контролює їх виконання країнами-учасницями, забезпечуючи відповідність національних законодавств міжнародним вимогам.

Для подальшого розвитку прав працівників необхідно удосконалити міжнародні стандарти, зокрема, в умовах нових викликів, таких як цифровізація праці та глобалізація. МОП має продовжувати працювати над поліпшенням ефективності моніторингу та підтримкою країн у виконанні своїх міжнародних зобов'язань.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення: 12.09.2024).
2. Міжнародний пакт про громадянські та політичні права від 16.12.1966 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/995_043 (дата звернення: 12.09.2024).
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: 12.12.2024).
4. Трюхан О.А. Право на свободу об'єднання працівників та роботодавців: міжнародно-правовий аспект. *Право і суспільство*. 2015. № 6-2. С. 91–97.
5. Конвенція про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів № 98 від 01.07.1949 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004#Text (дата звернення: 12.12.2024).
6. Співробітництво з МОП. URL: <https://www.msp.gov.ua/content/spivrobitnictvo-z-mop.html> (дата звернення: 12.12.2024).
7. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України № 1045-XIV від 15.09.1999. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст. 397.
8. Кодекс законів про працю України: Закон України № 322-VIII від 10.12.1971. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 12.12.2024).
9. Мельник Р.С. Право на свободу мирних зібрань: теорія і практика. К., 2015. 168 с.
10. Кайло І.Ю. Досвід Польщі в правовому регулюванні нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства України. *Часопис Київського університету права*. 2023. № 4. С. 245–249.
11. The Industrial Relations Code, 22.09.2020. URL: <https://labour.gov.in/industrial-relations-code> (дата звернення: 12.12.2024).