

ПИТАННЯ ЦИВІЛЬНОГО, ГОСПОДАРСЬКОГО ТА ТРУДОВОГО ПРАВА

УДК 341

DOI <https://doi.org/10.32850/LB2414-4207.2021.18.13>

МІЖНАРОДНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛОК

Гуміров Олександр Ігорович,
аспірант кафедри міжнародного права
та порівняльного правознавства
(Міжнародний гуманітарний
університет, м. Одеса, Україна)

Розвиток сучасних суспільних відносин, зокрема правовідносин в умовному трикутнику між державами, працедавцями і працівниками в аспекті реалізації, забезпечення і дотримання права на працю, права на соціальний захист і права на асоціації, на фоні глобальної інформатизації та розвитку дистанційних форм трудової участі, зокрема виникнення і швидке поширення нової форми трудових правовідносин – «смарт-контракт», електронного документообігу засобами мережі Інтернет, транскордонної корпоратизації бізнесу тощо, супроводжується негативною тенденцією щодо згортання захисту прав найманого працівника та нівелювання статусу професійної спілки. Крім того, негативно впливає на забезпечення та гарантування права на працю світова пандемія, яка триває вже більше року, оскільки урядами країн вживаються карантинні заходи, що супроводжуються заборонами та примусовим припиненням діяльності окремих видів бізнесів (економічної діяльності), а це призводить до вимушеного простою та, як наслідок, матеріальних втрат для працівників і їхніх родин. Потрібна актуалізація міжнародно-правового закріплення статусу професійної спілки як найбільш ефективного у сучасному світі інструмента захисту трудових прав і повноважного представника людини найманої праці. Метою статті є аналіз і систематизація основних джерел міжнародно-правового регулювання діяльності профспілок задля визначення статусу профспілки в аспекті заявленої проблеми. Одночасно у статті досліджуються джерела міжнародно-правового регулювання діяльності профспілок в аспекті глобальної ролі профспілок у розвитку правовідносин між державами, працедавцями та працівниками. Також у статті досліджено глобальні тенденції суспільних процесів із погляду Міжнародної конфедерації профспілок і позиція України у глобальному рейтингу дотримання прав людини.

Ключові слова: профспілка, міжнародне право, право на працю, права людини, статут ООН, міжнародна конфедерація профспілок.

INTERNATIONAL LEGAL REGULATION OF TRADE UNIONS

Humirov Oleksandr Ihorovych,
Postgraduate Student at the Department
of International Law
and Comparative Law
(International Humanitarian University,
Odesa, Ukraine)

The development of modern social relations, in particular, legal relationship in nominal triangle between countries, employers and employees, in aspect of realization, securing and observance of the right to work, the right to social protection and the right of association, on the background of global informatization and development of distance forms of work, particularly, emergence and fast spreading of a new form of employment relationship, namely smart contract, digital document management via the Internet, cross-border business corporatization etc., is accompanied by a negative trend of rights minimization of a hired employee and leveling of trade union status.

Besides, the global pandemic, which lasts for more than a year, is affecting securing and guaranteeing the right to work, as the countries' governments are imposing lockdowns, which are accompanied by prohibitions and forced cease of certain types of business (economic activity), resulting in forced downtime and, accordingly, financial loss for employees and their families.

Thus, there is a need for updating the international legal status of a trade union as the most effective tool for protecting the right to work in the modern world, and as an authorized representative of a hired employee.

The purpose of the article is to analyze and systematize the main sources of international legal regulation of trade unions activities for determination of a trade union status in the aspect of the stated issue.

Simultaneously, the article includes the investigation of international legal regulation of trade unions activities in the aspect of trade unions' global role in legal relationship development between countries, employers and employees.

In addition, the article comprises the research of global trends in social processes from the position of the International Trade Union Confederation, as well as Ukraine's place in the global rating of human rights observance.

Key words: trade union, international law, right to work, human rights, charter of the united nations, international trade union confederation (ITUC).

Глобалізація та інформатизація усіх сфер суспільного життя, які набирають обертів у сучасному світі, дали поштовх новаціям у правовідносинах між працедавцями та працівниками – з'являються нові професії, нові дистанційні форми трудової участі, поширюється трудова міграція, яка набуває різних форм. Сьогодні вже звичайним явищем є трудові колективи, сформовані працівниками, котрі фізично знаходяться в різних країнах і юрисдикціях, а працюють як єдина команда. Правовідносини в таких командах зазвичай оформлюються у вигляді нової форми контракту – т. зв. «смарт-контракт», правове регулювання якого відсутнє як на міжнародному, так і на національному рівні. Звісно, така динаміка породжує попит на новації форм і засобів правового регулювання сфери трудових відносин – на передній план виходять глобальні правила і норми та їх гармонізація із національним законодавством.

На жаль, позитивні суспільні процеси супроводжуються згортанням захисту трудових і соціальних прав працівників. Як зазначає Міжнародна конфедерація профспілок

у своєму щорічному звіті «Global Rights Index – 2020» [1], надалі іменований як GRI-2020, у глобальному індексі порушення прав працівників досягли семирічного максимуму. Тенденції урядів і працедавців обмежувати права працівників поширюються, дедалі більше країн вдаються до перешкод у реєстрації профспілок та обмеженні участі працівників у профспілках. Відмова працівникам у представництві їх інтересів, тиск на незалежні профспілки, їх лідерів і членів стають поширеною проблемою навіть у країнах ЄС.

За даними Міжнародної конфедерації профспілок, у минулому році 85% країн вдавалися до порушень права на страйк, у т. ч. із застосуванням сили щодо страйкуючих, профспілкові активісти часто-густо піддаються невинуватим затриманням, жорсткому поводженню та позбавляються доступу до них адвоката. Працівники не мали доступу до правосуддя або цей доступ було обмежено у 72% країн світу. Масштабної проблеми набуває завантаженість судів і тривалість судових процесів – розгляд трудових спорів значно затягується та досягає навіть трирічного очікування вирішення по суті.

Найгіршим регіоном у світі для найманого працівника, за рейтингом GRI-2020, де спостерігається найшвидша регресія, є Близький Схід і Північна Африка. Найкращим регіоном для найманого працівника, де спостерігаються лише поодинокі порушення та державами забезпечується гарантування та дотримання трудових прав, є Північна Європа. На планеті немає жодної країни, де би протягом останнього року не було зафіксовано порушень прав людини найманої праці.

Незавидну позицію в рейтингу GRI-2020 займає й Україна. Наша країна потрапила у передостанній рівень рейтингу, який визначає Україну як державу, правова система котрої не гарантує трудових прав людини.

Поглиблює проблему гарантування і забезпечення трудових прав людини і світова пандемія COVID-19. Уряди, докладаючи зусиль для боротьби з пандемією, нерідко залишають поза увагою нанесення карантинними заборонами шкоди легітимним інтересам найманих працівників. Зокрема, це відбувається внаслідок примусового простою об'єктів бізнесу та промисловості і, відповідно, зниження рівня виплат найманим працівникам, які перебувають у режимі вимушеного простою, скорочення кадрів у сферах бізнесу, орієнтованих на обслуговування фізичних осіб – споживачів.

Оскільки працівник об'єктивно є більш слабким суб'єктом правовідносин порівняно з роботодавцем і потребує особливого захисту, а також з огляду на те, що одноосібно працівник здебільшого не може ефективно здійснити захист своїх прав, враховуючи, що вплив профспілки не обмежується локальним характером, актуальною стає тема міжнародно-правового регулювання діяльності профспілок і гарантії їх діяльності у сфері міжнародних трудових правовідносин.

Основоположним документом сучасної міжнародно-правової доктрини є Статут Організації Об'єднаних Націй [2], який підписаний 26 червня та набув чинності 24 жовтня 1945 р. Преамбула Статуту ООН декларує утвердження віри в основні права людини, а п. 3 ст. 1 цього документа ставить за мету ООН «здійснювати міжнародне співробітництво у сфері розв'язання міжнародних проблем економічного, соціального, культурного та гуманітарного характеру й у заохоченні та розвитку поваги до прав людини й основних свобод для всіх, без розрізнення раси, статі, мови та релігії» [2]. Тож повага до прав людини в аспекті міжнародного співробітництва у розв'язанні міжнародних проблем економічного, соціального, культурного та гуманітарного характеру є метою існування ООН і, відповідно, є основоположною метою сучасної міжнародно-правової доктрини.

Слід зазначити, що Статут ООН не містить безпосереднього викладення змісту і обсягу прав людини, а також не містить визначення ролі профспілки у справі захисту трудових прав людини. У цьому питанні належить звернутися до Загальної декларації прав людини [3], прийнятої Генеральною асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р.

Цей документ відповідно до його преамбули декларує права людини як «завдання, до виконання якого повинні прагнути всі народи і всі держави». В аспекті цього дослідження важливо звернути увагу на ст. 20, 22 та 23 Декларації, які розкривають питання права на асоціації, права на соціальне забезпечення, права на труд.

Право на асоціацію декларується ст. 20 Декларації як у розрізі свободи об'єднання людей в асоціації, так і в зустрічному аспекті – неможливості примушування до участі в асоціації. Також цією статтею декларується право на свободу мирних зборів, однією з форм яких є страйк.

Право людини на соціальне забезпечення і на здійснення необхідних для підтримання її гідності і для вільного розвитку її особи прав у економічній, соціальній і культурній галузях задеклароване ст. 22 Декларації.

Право на працю в широкому розумінні (вільний вибір роботи, справедливі та сприятливі умови праці, захист від безробіття, рівну оплату за рівну працю тощо) декларується ст. 23 Декларації. Слід звернути увагу, що складовою частиною права на працю задекларовано право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне існування як працівнику, так і його сім'ї. Більше того, в разі необхідності така винагорода доповнюється іншими засобами соціального забезпечення. Ця ж ст. 23 Декларації прямо декларує право людини створювати професійні спілки та входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів.

У другій половині 40-х рр. ХХ ст. на міжнародно-правовому рівні було закріплено загальний зміст права людини на працю, гідну оплату праці, соціальний захист, свободу асоціацій і мирних зібрань тощо, а також право на об'єднання у професійні спілки задля захисту своїх інтересів. Таким чином було закладено міжнародно-правову основу сучасного регулювання діяльності профспілок. Надалі зміст трудових прав і міжнародно-правовий статус професійних спілок був конкретизований і розширений.

Слід звернути увагу, що в рамках Організації Об'єднаних Націй у процесі розвитку джерел міжнародного права були прийняті два пакти у формі міжнародних договорів, обов'язкових для країн, що їх ратифікували, якими загальні права людини були розширені у двох змістовних напрямках – соціально-економічному та культурному і громадянсько-політичному. Так, ч. III Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права [4], прийнятому 16 грудня 1966 р., присвячена ствердженню права на працю і, в цьому контексті, права на створення й участь у профспілках, права профспілок на утворення об'єднань і безперешкодне функціонування (ст. 8 Пакту). Ст. 22 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права [5] стверджує право кожної людини на об'єднання як таке, що не підлягає жодним обмеженням.

У 1946 р. першою спеціалізованою установою нещодавно створеної ООН стала створена ще у 1919 р. Міжнародна організація праці [6]. МОП розробляє міжнародні трудові норми у формі конвенцій (обов'язкових для країн-членів МОП, що їх ратифікували) і рекомендацій, що становлять мінімальні стандарти основних трудових прав. В аспекті цього дослідження важливим буде звернути увагу на низку конвенцій МОП щодо регулювання діяльності профспілок.

04 липня 1950 р. набрала чинності Конвенція МОП № 87 – Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію [7]. Цей документ можливо вважати базовим у міжнародно-правовому регулюванні діяльності профспілок.

Ст. 2 Конвенції конкретизоване право працівників на асоціації. Так, право працівників на об'єднання визначається як вільне й обмежене лише статутом такого об'єднання. Працівники мають право об'єднуватися без будь-яких на те дозволів, виходячи виключно із власного вибору. І тут слід зазначити наявність двох аспектів цього права – з одного боку, відсутність необхідності запитувати дозвіл, з іншого – наявність власного вибору як критерію, що запобігає примушенню до такого об'єднання. Слід

також зазначити, що текст Конвенції стосується не тільки права працівників на асоціацію, а й тих самих критеріїв і змісту, що й право працівників, права роботодавців на таке об'єднання. Таким чином, права та можливості колективного захисту своїх інтересів стають притаманними обом сторонам трудових правовідносин.

Ст. 3 Конвенції стверджує право організації працівників на самоврядування (визначення свого статуту, власних представників та апарату, організацію своєї діяльності тощо). Державі забороняється будь-яке втручання, здатне обмежити це право або перешкодити його законному здійсненню. Ст. 4 Конвенції забороняється розпуск чи тимчасова заборона такої організації в адміністративному порядку.

Також Конвенція розширює право працівників на асоціацію правом об'єднань працівників створювати федерації та конфедерації (ст. 5 Конвенції) із тими самим правами, що є у самих об'єднань працівників. Ст. 7 Конвенції визначає об'єднання працівників, їх федерації і конфедерації, як юридичні особи. Набуття прав юридичної особи не може перешкодити правам працівників на об'єднання.

Ст. 8 Конвенції, з одного боку, стверджує, що здійснення права на об'єднання повинно реалізовуватися з дотриманням законності, а з іншого – визначає, що національне законодавство не повинно зачіпати гарантій чи порушувати це право. Таким чином встановлюється певний баланс у правовідносинах між державою та профспілками. Слід звернути увагу на виникнення обмежень права на об'єднання для певних категорій працівників, зокрема, збройних сил і поліції (ст. 9 Конвенції).

14 вересня 1956 р. Україна ратифікувала Конвенцію МОП № 98 – Конвенцію про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів [8]. Цим документом надано правовий статус колективним переговорам, які є ефективним інструментом захисту прав як трудового колективу загалом, так і окремого працівника. Крім того, Конвенція № 98 заборонила дискримінаційні дії, що обмежують свободу об'єднань (ст. 1) та надала таким об'єднанням захист від втручання (ст. 2). Конвенція № 98 не застосовується до державних службовців, і її дія обмежена для збройних сил і поліції.

23 червня 1971 р. набула чинності Конвенція МОП № 135 – Конвенція про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються [9]. Цей документ на міжнародно-правовому рівні надав гарантії діяльності профспілковим діячам як представникам працівників, а також іншим, обраним працівниками, представникам і надав їм захист від проявів свавілля, як-то звільнення, що ґрунтується на їх статусі чи членстві у профспілці, і можливості для ефективного здійснення своїх повноважень.

21 червня 1976 р. була підписана Конвенція МОП № 144 – Тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм [10]. Цією Конвенцією на міжнародно-правовому рівні започатковано тристоронні перемовини, результатом яких сьогодні є галузеві угоди, що укладаються між урядом, вільно обраними представниками працівників (найбільших профспілкових організацій) і представниками роботодавців, метою яких є дотримання і гарантування міжнародних трудових норм. Надалі Міжнародна організація праці посилила гарантії та статус таких тристоронніх консультацій – була прийнята Конвенція МОП № 154 про сприяння колективних переговорам [11].

26 червня 1976 р. була підписана Конвенція МОП № 150 про адміністрацію праці: роль, функції й організація [12]. Цією Конвенцією на міжнародно-правовому рівні введено нову форму урядування в питаннях трудових прав – адміністрацію праці. Держави, які ратифікували конвенцію, зобов'язалися врегулювати національним законодавством основи такої адміністрації. Слід відзначити, що Конвенцією № 150 статус профспілок набув нового рівня, оскільки ст. 2 зазначеної Конвенції передбачає пряму участь профспілок у процесах урядування через інструменти адміністрації праці,

а саме делегування державою окремих сфер діяльності адміністрації праці організаціям працівників. Цей новий статус дозволяє профспілкам брати участь у формуванні національної політики стосовно трудових прав (ст. 6 Конвенції № 150). Ст. 7 Конвенції № 150 встановлює поширення трудових прав й на осіб, які за законом не є особами, що працюють за наймом (орендарів, які не використовують сторонню робочу силу; працівників, котрі працюють не за наймом, тощо).

Здійснюючи аналіз джерел міжнародного права щодо діяльності профспілок, з урахуванням досліджених глобальних тенденцій, слід відзначити, що професійна спілка як форма асоціації працівників має чіткий і змістовний статус, закріплений джерелами міжнародного права, які мають обов'язковий характер для країн, що їх ратифікували. Профспілки користуються юридично-правовими засобами та гарантіями своєї діяльності, що робить їх у сучасній міжнародно-правовій доктрині дієвим інструментом захисту трудових прав людини найманої праці в широкому змісті (соціально-економічному та суспільно-політичному тощо). Відзначу також, що сучасні нові форми трудових відносин, такі як гіг-контракти¹, вже відображені в конвенціях Міжнародної організації праці, тож на так званих гіг-працівників поширює свою компетенцію діяльність профспілок.

Список використаних джерел:

1. Глобальний індекс прав Міжнародної конфедерації профспілок - 2020. URL: <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2020>.
2. Статут Організації Об'єднаних Націй від 26 червня 1945 р. URL: http://unic.un.org/aroundworld/unics/common/documents/publications/uncharter/UN%20Charter_Ukrainian.pdf.
3. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 р. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_015.
4. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text.
5. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text.
6. Офіційний інтернет-сайт Міжнародної організації праці. URL: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>.
7. Конвенція МОП про свободу асоціації та захист права на організацію. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125#Text.
8. Конвенція МОП про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004#Text.
9. Конвенція МОП про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_186#Text.
10. Конвенція МОП «Тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових відносин». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_175#Text.
11. Конвенція МОП про сприяння колективним переговорам. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_006#Text.
12. Конвенція МОП про адміністрацію праці: роль, функції та організація. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_024#Text.
13. Законопроект №4303 від 02.11.2020 року про стимулювання розвитку цифрової економіки України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=70298.

¹ Гіг-контракт - цивільно-правовий договір, за яким особа (гіг-працівник) зобов'язується особисто виконувати роботу, що складається із завдань (гігів), у т. ч. дистанційно, без прийняття цієї особи в штат працедавця та без забезпечення трудових прав, притаманних людині найманої праці [13].