

УДК 349.2

**Роксолана Бутинська,***аспірант кафедри соціального права  
Львівського національного університету імені Івана Франка*

## ПРАВО НА СВОБОДУ ОБ'ЄДНАНЬ РОБОТОДАВЦІВ

*Стаття присвячена праву роботодавців на свободу об'єднань, досліджуються його елементи, а також шляхи реалізації цього права. Проаналізовано міжнародні та національні нормативно-правові акти й акти судової влади в частині регулювання права роботодавців на об'єднання. Обґрунтовується, що право на об'єднання є одним із основних прав роботодавців. Таке право включає в себе право створювати об'єднання без попереднього дозволу, право вступати в уже створені об'єднання, а також право брати участь у діяльності цих об'єднань. Сформульовано пропозиції до законодавства щодо ефективної реалізації зазначеного права роботодавцями. Зроблено висновок, що реалізація права на об'єднання дає роботодавцям змогу належним чином захищати свої права й інтереси, а також ефективно регулювати колективні трудові відносини.*

**Ключові слова:** трудове право, європейське трудове право, роботодавець, права людини, свобода об'єднань, об'єднання роботодавців.

**Постановка проблеми.** Право на свободу об'єднань є одним із основоположних у системі прав і свобод особи та громадянина в трудовому праві.

Право на об'єднання передбачає свободу ініціативи у створенні такого об'єднання; можливість вільного членства, а також можливість не належати до жодної з таких організацій. Свобода об'єднань «означає право на об'єднання громадян для спільних дій і досягнення спільної мети» [12, с. 207].

У міжнародному та європейському трудовому праві принцип свободи об'єднання вважається основоположним. Такий висновок ґрунтується на дослідженні міжнародних актів ООН, актів Міжнародної організації праці, Ради Європи, Європейського Союзу. Українське трудове право також визнає право на об'єднання одним із основних прав суб'єктів колективних трудових правовідносин. Це закріплено як у чинних законах, так і в проекті Трудового кодексу України [10].

Свобода на об'єднання дає можливість організаціям працівників і роботодавців захищати інтереси своїх членів. Також свобода на об'єднання є необхідною умовою існування соціального діалогу, що є основою діяльності Міжнародної організації праці та європейських інститутів у галузі трудового права [6, с. 129–130]. Свобода об'єднання є одним із чотирьох основних принципів у сфері праці, які були закріплені в Женевській декларації Міжнародної організації праці основних принципів і прав у світі праці 1998 р. [2].

Ця проблема досліджувалася в контексті як загальних прав людини, так і права на об'єднання в профспілки й організації роботодавців. Проблеми свободи асоціацій присвятили свої дослідження П.М. Рабінович, Н.Б. Болотіна, Н.Л. Лютов, Д.К. Бекашев, В.Н. Пронькін та інші науковці. Учені досліджували насамперед право працівників об'єднуватися в профспілки. Натомість право роботодавців на об'єднання майже не досліджувалося на теоретичному рівні.

**Метою** статті є дослідити правову природу права роботодавців на свободу об'єднань, його зміст, а також основні форми реалізації цього права.

**Виклад основного матеріалу.** Право роботодавців на об'єднання передбачене Загальною декларацією прав людини, у ст. 20 якої зазначаються два основоположні положення права на асоціацію й заборону примушення вступу до асоціацій.

Стаття 22 Міжнародного пакту про громадянські та політичні права передбачає, що кожна людина має право на свободу асоціації з іншими, ніхто не може бути примушений вступати в яку-небудь асоціацію. Користування правом на свободу асоціації не підлягає ніяким обмеженням, крім тих, які передбачаються законом і необхідні в демократичному суспільстві в інтересах державної чи суспільної безпеки, суспільного порядку, охорони здоров'я й моральності населення, для захисту прав і свобод інших осіб [8].

У свою чергу, основні правові засади свободи об'єднання у сфері праці закріплені в Конвенції Міжнародної організації праці про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р. № 87, відповідно до ст. 2 якої свободу асоціації потрібно розуміти як право працівників і роботодавців без будь-якої причини створювати на свій вибір організації без попереднього на те дозволу, а також вступати до них за єдиної умови підлеглості їхнім статутам [9].

Тобто Конвенція Міжнародної організації праці встановлює такі умови свободи об'єднань роботодавців:

- право роботодавців створювати свої об'єднання;
- право вибору організаційної форми такого об'єднання;
- створення такої організації без попереднього дозволу держави чи інших суб'єктів;
- право вступати або не вступати до таких об'єднань.

Також право на об'єднання передбачає можливість створювати свої статuti й адміністра-

тивні регламенти, вільно обирати своїх представників, організувати свій апарат і свою діяльність і формулювати свою програму дій, а також заборону на втручання державних органів влади, що здатне обмежити ці права або перешкодити їх законному здійсненню.

Друга група актів, які регулюють свободу асоціації, – це акти Європейського Союзу та Ради Європи.

У Європейському трудовому праві право на свободу об'єднання закріплене в Європейській соціальній хартії 1961 р., яка була переглянута в 1996 р. Воно зазначено серед основоположних соціальних прав. Стаття 5 цієї Хартії передбачає право працівників і роботодавців на створення місцевих, національних або міжнародних організацій. Вони можуть створювати їх для захисту своїх економічних і соціальних інтересів, вступати в такі організації з метою забезпечення здійснення або сприяння здійсненню свободи працівників і роботодавців.

У Хартії міститься застереження, що національне законодавство жодним чином не обмежуватиме свободу створення таких організацій і не використовуватиметься для її обмеження. На відміну від Міжнародних пактів про громадянські й політичні права та про економічні, соціальні й культурні права 1966 р., де зазначені обмеження застосування цього права для визначених категорій осіб, у Хартії указується, що законами визначається обсяг застосування цього права щодо поліції і збройних сил.

Серед основних європейських договорів, які закріплюють гарантії у сфері свободи об'єднань, необхідно також зазначити Хартію Співтовариства про основні соціальні права працівників від 9 грудня 1989 р., у якій підкреслюється, що роботодавці в Європейському співтоваристві мають право на об'єднання з метою створення за своїм вибором професійних організацій і професійних союзів для захисту своїх економічних і соціальних інтересів.

При цьому Хартія не тільки проголошує право на об'єднання, а й закріплює гарантію добровільності такого об'єднання. У Хартії закріплено, що кожний роботодавець має свободу вступати або не вступати в подібні організації, не зазнаючи внаслідок цього будь-яких персональних або професійних збитків.

Поняття «свобода об'єднань» і «свобода асоціацій» у літературі використовуються як синоніми [11, с. 51–57]. Із такою позицією важко погодитися. Якщо аналізувати відповідні конвенції Міжнародної організації праці, а також акти Європейського Союзу, то ми побачимо, що в них оперують терміном «свобода об'єднання». Наприклад, Конвенція Міжнародної організації праці «Про свободу об'єднань і захист права об'єднуватися в профспілки» від 1948 р. № 48 передбачає право працівників і роботодавців створювати профспілки без будь-яких обмежень. Тому ми підтримуємо висловлену в літературі думку, що термін «свобода об'єднання» є ширшим, ніж термін «свобода асоціацій», і стосується передусім об'єднання осіб [5, с. 155].

Право роботодавців створювати свої професійні організації передбачає право на створення об'єднання, право на вступ у такі об'єднання, право на діяльність у цих об'єднаннях. Однією з гарантій реалізації цього права є право роботодавця не створювати такі об'єднання і право не вступати в них без можливих негативних наслідків для нього.

При цьому свобода реалізації цього права виражається в тому, що в законодавстві й на практиці його застосування не містяться відмінності стосовно осіб, які є членами таких об'єднань і які в них не вступили. Також складовою частиною права на свободу об'єднань має бути свобода вибору організацій для ступу в них.

Однією з гарантій реалізації такого права є наявність заявочного, а не дозвільного порядку їх створення. Законодавством має передбачатися заявочний принцип їх легалізації.

У цьому випадку заслуговує на увагу позиція Європейського суду з прав людини, який у рішенні по справі «Корецький та інші проти України» від 3 квітня 2008 р. зазначив, що відмова національних органів державної влади надати статусу юридичної особи об'єднанню громадян є втручанням у право заявників на здійснення права на свободу об'єднання [15].

Заявникам було відмовлено в реєстрації громадського об'єднання під назвою «Громадянський комітет за збереження дикої (корінної) природи Березняків» у зв'язку з тим, що положення статуту не були приведені у відповідність до національного законодавства. Зокрема, в статуті не було зазначено статус Громадянського комітету; положення щодо представництва Комітету в інших містах України суперечило положенню про те, що діяльність Комітету поширюється на територію міста Києва; статут передбачає дві мети Комітету, замість однієї мети й завдань; на Виконавчу дирекцію Громадянського комітету було покладено господарські функції, тоді як ст. 24 Закону України «Про об'єднання громадян» передбачала, що об'єднання громадян може здійснювати господарську діяльність шляхом створення госпрозрахункових установ; положення про те, що Громадянський комітет може вести видавничу діяльність, і положення про те, що членами Комітету можуть бути волонтери, суперечать положенням зазначеного Закону. Також заявники не врахували всіх виправлень до тексту статуту й додали до заяви копію документа про сплату реєстраційного збору, тоді як законодавством передбачено подання оригіналу цього документа.

У зв'язку з цим Європейський суд з прав людини вважав, що відмова державного органу в реєстрації об'єднання порушує ст. 11 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, якщо це не викликане інтересами національної безпеки або іншими, які передбачені Конвенцією.

Можна виділити такі критерії об'єднання: добровільний характер; спільна мета створення й діяльності; внутрішня організованість [7, с. 5–64].

Усі працівники мають право вільно створювати свої організації або вступати в них. Організації надають важливі послуги своїм членам: від соціальної допомоги до представництва на різних рівнях суспільства. Об'єднання працівників в організацію дає їм змогу встановити збалансовані відносини зі своїм роботодавцем [1, с. 186]. Це створює механізм для ведення переговорів про справедливу оплату праці, створення належних умов праці, узгодження інтересів працівників і роботодавців.

Натомість чинне національне законодавство містить дещо інші підходи стосовно права роботодавців створювати свої організації.

Законом України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» передбачено державну реєстрацію всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців, інших організацій роботодавців, їхніх об'єднань, яка здійснюється в порядку, визначеному Законом України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань» [3]. Тобто, на відміну від Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», який передбачив заявочний принцип легалізації для роботодавців, передбачено дозвільний принцип.

Характерними в цьому стосунку є рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень абзацу 4 статті 2, частини 2 статті 6, частини 1, 2 статті 10 Закону України «Про молодіжні та дитячі громадські організації» (справа про молодіжні організації) від 13 грудня 2001 р., а також у справі за конституційними поданнями народних депутатів України та Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо відповідності Конституції України (конституційності) статей 8, 11, 16 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (справа про свободу утворення профспілок) від 18 жовтня 2000 р., які передбачають критерії свободи створення таких організацій.

Зокрема, у рішенні про молодіжні організації від 13 грудня 2001 р. Конституційний Суд України зазначив, що «частина перша статті 36 Конституції України гарантує громадянам право на свободу об'єднання, в тому числі у громадські організації, для здійснення і захисту своїх прав і свобод та задоволення політичних, економічних, соціальних, культурних та інших інтересів. Свобода об'єднання означає, зокрема, правову і фактичну можливість добровільно, без примусу чи попереднього дозволу утворювати об'єднання громадян або вступати до них» [13].

У рішенні про свободу утворення профспілок від 18 жовтня 2000 р. Конституційний Суд зазначив, що «встановлення реєстрації (із набуттям статусу юридичної особи) як єдиного способу легалізації перешкоджає реалізації права утворювати професійні спілки «на основі вільного вибору їх членів» (частина третя статті 36 Конституції України), оскільки громадяни можуть визнати за потрібне об'єднатися з метою

захисту своїх трудових і соціально-економічних прав у таку професійну спілку (як правило, нечисленну), яка не обов'язково повинна мати права юридичної особи... Дозвіл на діяльність як профспілки така організація отримує лише після реєстрації, що в принципі рівнозначне вимозі про попередній дозвіл. Це є обмеженням передбаченого частиною третьою статті 36 Конституції України права громадян на утворення профспілок без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів» [14].

Отже, Конституційний Суд стосовно профспілок зазначив, що їх легалізація шляхом реєстрації суперечить основоположним правам і свободам, передбаченим Конституцією України й міжнародними правовими актами. Водночас стосовно роботодавців існує законодавче застереження, що вони легалізуються лише шляхом реєстрації, що також суперечить відповідним міжнародним і європейським актам. Тому необхідно внести відповідні зміни до Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», передбачивши аналогічно, як і стосовно профспілок, заявочний принцип їх легалізації.

#### Висновки

Право роботодавців створювати свої організації й об'єднання є одним із основоположних принципів міжнародного та європейського трудового права. Воно полягає в можливості роботодавців створювати свої об'єднання з метою реалізації й захисту своїх соціально-економічних і трудових прав. Свобода об'єднань включає в себе право створювати об'єднання без попереднього дозволу, право вступати в уже створені об'єднання, а також право брати участь у діяльності цих об'єднань.

#### Список використаних джерел:

1. Бекашев Д.К. Международное трудовое право (публично-правовые аспекты) / Д.К. Бекашев. – М.: Проспект, 2013. – 280 с.
2. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці (ухвалена Міжнародною конференцією праці на її вісімдесят шостій сесії в Женеві, 18 червня 1998 року) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_260](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_260).
3. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 року № 5026-VI // Офіційний вісник України. – 13.08.2012. – № 59. – Ст. 2366.
4. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: [учебник для вузов] / И.Я. Киселев. – М.: Дело, 1999. – 728 с.
5. Козик А.Л. Международное и национальное трудовое право (проблемы взаимодействия): [монография] / А.Л. Козик, К.Л. Томашевский, Е.А. Волк. – Минск: Амалфея, 2012. – 244 с.
6. Лушникова М.В. Социальное партнерство в сфере труда: [учебное пособие] / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. – Ярославль: ЯрГУ, 2008. – 432 с.

7. Макбрайд Д. Право на свободу об'єднання по Європейській конвенції прав людини: теорія і практика / Д. Макбрайд // Європейські стандарти в області свободи об'єднання: збірник наукових трудов / под ред. А. Вашкевич. – Мінск: Тесеї, 2004. – С. 5–64.

8. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права: Прийнятий Генеральною Асамблеєю ООН 16.12.1966 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_042).

9. Про свободу асоціації та захист права на організацію: Конвенція МОП від 09.07.1948 № 87 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_125](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_125).

10. Проект Трудового кодексу України від 20.05.2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).

11. Пронькин В.Н. О свободе ассоциаций / В.Н. Пронькин // Правоведение. – 1993. – № 5. – С. 51–57.

12. Рабінович П.М. Права людини і громадянина: [навчальний посібник] / П.М. Рабінович, М.І. Хавронюк. – К.: Атіка, 2004. – С. 207.

13. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень абзацу четвертого статті 2, частини другої статті 6, частин першої, другої статті 10 Закону України «Про молодіжні та дитячі громадські організації» (справа про молодіжні організації) від 13.12.2001 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/v018p710-01>.

14. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційними поданнями народних депутатів України та Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо відповідності Конституції України (конституційності) статей 8, 11, 16 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (справа про свободу утворення профспілок) від 18 жовтня 2000 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v011p710-00>.

15. Корецький та інші проти України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.minjust.gov.ua/9329>.

*Стаття посвячена праву роботодавців на свободу об'єднання, досліджуються його елементи, а також шляхи реалізації цього права. Проаналізовані міжнародні та національні нормативно-правові акти і акти судової влади, які регулюють право роботодавців на об'єднання. Обґрунтовується, що право на об'єднання є одним з основних прав роботодавців. Таке право включає в себе право створювати об'єднання без попереднього дозволу, право вступати в уже створені об'єднання, а також право брати участь в діяльності цих об'єднань. Сформульовані пропозиції в законодавство з метою ефективного реалізації вказаного права роботодавцями. Сделан вывод, что реализация права на объединение позволяет работодателям должным образом защищать свои права и интересы, а также эффективно регулировать коллективные трудовые отношения.*

**Ключевые слова:** трудовое право, европейское трудовое право, работодатель, права человека, свобода объединений, объединения работодателей.

*The article describes the employers' right to freedom of association, its elements and ways of realization of this right are investigated. International and national regulations and acts of the judiciary in the part of employers' rights of association are analyzed. Author substantiates that the right of association is one of the basic rights of employers. This right includes the right to form associations without prior authorization, the right to join an already established association and the right to participate in the activities of these associations. The proposals to legislation regarding the effective implementation of this law employers is made. It is concluded that the implementation of the right of association allows employers to protect their rights and interests properly, and effectively regulate collective labor relations.*

**Key words:** labor law, European labor law, employer, Human Rights, freedom of association, association of employers.

