

О. І. Гуміроваспірант кафедри міжнародного права
та порівняльного правознавства
Міжнародний гуманітарний університет

ВІДОБРАЖЕННЯ ЗМІСТУ ПРАВА НА ОБ'ЄДНАННЯ В ПРОФЕСІЙНІ СПІЛКИ В МІЖНАРОДНО-ПРАВОВИХ СТАНДАРТАХ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ

У статті досліджується право на об'єднання в професійні спілки як одне із ключових прав в сучасній соціальній та правовій державі. Звертається увага, що Міжнародна організація праці займає перше місце за кількістю розроблених в даній сфері документів з обов'язковою юридичною силою.

Окреслено основні елементи права на свободу об'єднань в професійні спілки та внесено пропозиції щодо їх відображення в національному законодавстві України. Здійснено аналіз наукових підходів щодо змістовного наповнення права на свободу об'єднань відповідно до міжнародно-правових стандартів.

Основну увагу приділено аналізу фундаментальних документів, що гарантують право на свободу об'єднань, зокрема: Конвенція про свободу об'єднань та захист права на організацію № 87, Конвенція про застосування принципів права на організацію ведення колективних переговорів № 98, Конвенція про сприяння колективним переговорам № 154, Конвенція про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі № 151, Конвенція про право на організацію та об'єднання працівників в сільському господарстві № 11, Конвенція про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються № 135 та ін.

Зроблено висновок, що міжнародно-правова база містить багатий набір необхідних ориєнтирів для країн, що прагнуть рухатися вперед в питанні реалізації права на свободу асоціацій та об'єднань та в створенні всеохоплюючої, сталої та такої що відповідає сучасним міжнародно-правовим стандартам системи соціального забезпечення.

Ключові слова: міжнародно-правові стандарти, право на свободу асоціацій, право на свободу об'єднань, конвенції, рекомендації, правові акти, Міжнародна організація праці.

Постановка проблеми. Право на об'єднання в професійні спілки є одним із ключових прав в сучасній соціальній та правовій державі, а його реалізація – показник існування демократії. А відтак, на державу покладається обов'язок забезпечити можливість безперешкодної діяльності профспілок, що передбачає, в першу чергу, чітке законодавче закріплення правового статусу профспілок як учасників суспільних відносин та дотримання загально визнаних принципів міжнародного права, що регламентують діяльність профспілок.

Міжнародно-правові стандарти, до яких відносяться декларації, конвенції та рекомендації, займають особливе місце в системі правових актів, що регулюють діяльність профспілок. Але саме акти Міжнародної організації праці носять більш конкретний характер, ніж базові джерела міжнародного права, що приймаються ООН, їх зміст можна охарактеризувати як реальний

механізм правової регламентації важливих питань в сфері праці та зайнятості [9, с. 122].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У вітчизняній науці трудового права різноманітним аспектам створення та діяльності профспілок присвячені роботи таких вчених, як: Болотіна Н., Гуцу С., Грішина Ю., Дмитренко Ю, Зеньков Д., Зима М., Іванов М., Іншин М., Костюк В., Соколов Д., Стаднік М., Токарева М., Флис І., Циганюк Н., Чавикіна Т., Чанишева Г., Шамшина І., Щербина В., Щотова Ю. та ін. В той же час, незважаючи на вагомий здобутки вказаних вчених, слід відзначити, що в Україні питання правової регламентації профспілкових прав на міжнародному рівні не отримали належного висвітлення, що і обумовило вибір теми даного дослідження.

Мета статті полягає в дослідженні змісту права на об'єднання в професійні спілки

в міжнародно-правових стандартах Міжнародної організації праці, а також внесення пропозицій щодо їх ефективної трансформації в національне законодавство України.

Виклад основного матеріалу. МОП займає перше місце за кількістю розроблених в даній сфері документів з обов'язковою юридичною силою. З цієї причини її норми зі свободи об'єднань, і зокрема знакові Конвенція про свободу об'єднань та захист права на організацію № 87 та Конвенція про застосування принципів права на організацію ведення колективних переговорів № 98, отримали визнання у всьому світі як головні орієнтири при створення національних стандартів в області регламентації профспілкової діяльності, продумані та сталі програми і системи захисту працівників. Ці норми, в першу чергу є інструментами для урядів, котрі прагнуть за участю роботодавців, профспілок та працівників, розробити та впровадити нормативно-правові акти в області профспілкової діяльності.

Перевірена часом Конвенція про свободу об'єднань та захист прав на організацію № 87 є глобальним орієнтиром в області свободи створення та функціонування профспілкових союзів. В ній, як в основній нормі МОП в даній області, сформульоване право створювати на свій вибір організації без попереднього на те дозволу, а також право вступати в такі організації з єдиною умовою підлягати статутам цих організацій. Ст. 3 декларує право опрацювати свої статuti й адміністративні регламенти, вільно обирати своїх представників, організувати свій апарат і свою діяльність і формулювати свою програму дій. В ст. 5 Конвенції запроваджені положення Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права 1966 р., а саме: «організація працівників і 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 і роботодавців» [1].

Однак, як слушно зауважує Р. Мамедова, «слід взяти до уваги, що об'єктивна можливість створення організацій для спільного захисту своїх інтересів виникає у трудящих у тому випадку, якщо наявна спільність їх інтересів, тобто вони пов'язані спільною діяльністю за певною професійною ознакою» [10, с. 331].

В якості основного критерію даної Конвенції декларується ідея про гарантування працівникам і роботодавцям вільного здійснення права

на організацію з боку держав-членів. Ст. 4 Конвенції посилює дану ідею положенням, відповідно до якого організація працівників і роботодавців не може бути розпущена або заборонена в адміністративному порядку.

Комітет експертів МОП виділяє три умови вільної реалізації права працівників і роботодавців створювати організації та вступати до них: відсутність будь-яких обмежень кола осіб, котрі мають право на об'єднання; відсутність попереднього дозволу на створення організацій; свобода вибору організацій для осіб, які бажають вступати до них.

Перший принцип передбачає, що відсутні будь-які відмінності між тими, хто має право на об'єднання. Це право стосується рівною мірою усіх категорій працівників і роботодавців. Держава може вирішити, якою мірою право на об'єднання не застосовується до збройних сил і поліції, проте в цьому випадку вона повинна чітко визначити, хто до яких категорій належить.

Другий принцип полягає у відсутності необхідності попереднього дозволу на створення організації. Принципи свободи об'єднання порушуються, коли уряд має право вирішувати, відмовити чи не відмовити в реєстрації; відсутня можливість звернутись до судового захисту після відмови у дозволі створити профспілку; створення профспілки блокується, тому що лідери затримані за підозрою у здійсненні злочину; висувається вимога мінімального членства складу організації.

Третій принцип свободи об'єднання пов'язаний зі свободою вибору членства. Працівники і роботодавці мають право створювати організації за своїм вибором і вступати до них за єдиної умови – підлеглості статутам останніх. Контрольними органами МОП розглянуто велику кількість справ, пов'язаних з обмеженням такого вибору. Сутність цих обмежень полягає в тому, що вони стосуються структури і складу організації, характеру профспілки, ступеня охорони безпеки профспілки.

Конвенція містить ряд застережень, що надають державам-членам певну ступінь свободи при досягненні доставлених цілей. Тут мова йде, перш за все, про те, що державам, що ратифікували Конвенцію, дано право після закінчення десятирічного періоду з моменту, коли вона початково набула чинності, денонсувати її актом про денонсацію, надіславши Генеральному директору Міжнародного бюро праці і зареєстрований ним (ст. 16). Проте, якщо держава-член не скористалась цим правом

протягом року після закінчення десятирічного періоду, то надалі право денонсувати Конвенцію зможе лише після закінчення наступного десятирічного періоду.

Ще одним фундаментальним актом МОП, в якому вільне здійснення права на об'єднання у профспілки забезпечується додатковими гарантіями є Конвенція про застосування принципів права на організацію та ведення колективних переговорів № 98 [2]. Дана Конвенція встановлює захист членів профспілок від анти-профсоюзної дискримінації, організації підприємств та працівників від взаємного втручання, а також заходи по сприянню колективних переговорів.

Відповідно до положень статей 1-3 Конвенції про застосування принципів права на організацію та ведення колективних переговорів № 98 працівники мають користуватися відповідним захистом проти будь-яких дискримінаційних актів, спрямованих на притиснення свободи асоціацій в області прийому на роботу. Такий захист застосовується щодо дій, метою яких є: а) підпорядкувати прийняття працівника на роботу чи збереження ним роботи умові, щоб він не вступав до профспілки або вийшов з профспілки; б) звільнити чи в будь-який інший спосіб завдати шкоди працівнику на тій підставі, що він є членом профспілки чи бере участь у профспілковій діяльності в неробочий час або, за згодою підприємця, у робочий час (ст. 1).

Організація працівників та підприємців повинні користуватися відповідним захистом проти будь-яких актів втручання з боку одна одної або з боку їхніх агентів чи членів в створенні і діяльності організацій та керування ними, а також не допускати створення «компанійських» профспілок, що перебувають під пануванням та контролем підприємців.

Там, де це необхідно, мають бути вжиті заходи, що відповідають національним умовам, з метою заохочення та сприяння повному розвитку та використанню апарату для перемовин на добровільній основі між підприємцями чи організаціями підприємців, з одного боку, та організаціями працівників, з іншого боку, з метою регулювання умов праці шляхом укладення колективних договорів.

Генеральна конференція МОП, приймаючи до уваги фундаментальне значення міжнародно-правових норм, що містилися в Конвенції про свободу об'єднань та захист прав на організацію № 87 та в Конвенції про застосування принципів права на організацію та укладення

колективних договорів № 98, прагнучи докласти більше зусиль для досягнення цілей, викладених в даних документах, в особливості основоположних принципів, що містяться в ст. 4 Конвенції про застосування принципів права на організацію та укладення колективних договорів № 98, вважаючи необхідним доповнити ці норми відповідними механізмами, прийняла Конвенцію про сприяння колективним переговорам № 154 від 19 червня 1981 р.

Конвенція про сприяння колективним переговорам № 154 спрямована на те, щоб підтримати добровільні та вільні колективні переговори. До колективних переговорів, відповідно до Конвенції, відносяться всі переговори, що здійснюються між працівниками та роботодавцями з метою встановлення умов зайнятості та праці, здійснення трудових відносин. Заходи сприяння колективним переговорам слід спрямовувати на те, щоб вони стали доступними для всіх підприємців, а також всіх категорій працівників; процедури та органи вирішення трудових конфліктів формувалися таким чином, щоб сприяти колективним переговорам.

Крім того, дана Конвенція передбачає конкретні заходи для сприяння колективним переговорам, що відповідають національним умовам. Ці заходи мають бути спрямовані на те, щоб:

- колективні переговори були можливі для всіх підприємців та всіх категорій працівників у галузях діяльності, передбачених цією Конвенцією;

- колективні переговори поступово поширювалися на всі питання, що визначають умови праці та зайнятості та (або) регулювання відносин між підприємцями чи їхніми організаціями чи організаціями працівників;

- заохочується розробка правил процедури, узгоджених між організаціями підприємців та працівників;

- проведенню колективних переговорів не перешкоджає відсутність регулюючих їх правил або неповний чи невідповідний характер цих правил;

- органи та процедури розв'язання трудових конфліктів створювалися таким чином, щоб сприяти колективним переговорам (ст. 5) [6].

В Конвенції також передбачена певна гнучкість по відношенню до механізмів функціонування системи трудових відносин, де колективні переговори проходять в рамках примирливого та (чи) арбітражного механізму чи органів, в яких сторони, що ведуть колективні переговори добровільно приймають участь.

Заходи, що приймаються державними органами для заохочення та сприяння розвитку колективних переговорів, є предметом попередніх консультацій і, коли це можливо, угоди між державними органами та організаціями підприємців і працівників.

До спеціалізованих нормативно-правових актів МОП, що регламентують право працівників на організацію профспілкових союзів слід віднести Конвенцію про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі № 151. Важливість прийняття даного документу обумовлюється необхідністю формування єдиної практики, що відрізнялась у зв'язку з відмінностями політичної, економічної та соціальної систем різних держав, з одного боку, та потреба в наявних здорових трудових відносинах між державними органами влади та організаціями державних службовців, з іншого.

Положення даної Конвенції застосовуються до всіх осіб, що зайняті на державній службі, за умови якщо на них не розповсюджуються більш сприятливі положення інших міжнародно-правових актів. На національному рівні законодавець не позбавлений права встановлювати, в якій мірі передбачені в Конвенції гарантії будуть застосовуватись до службовців, що займають високі державні посади, чиї функції зазвичай розглядають як такі, що відносяться до сфери політики чи управління, або ж до службовців, обов'язки яких носять суворо конфіденційний характер. Ст. 1 Конвенції також передбачає, що національним законодавством може регламентуватись питання, в якій мірі гарантії даної Конвенції можуть застосовуватись відносно працівників поліції та збройних сил.

В силу ст. 4 Конвенції, державні службовці користуються належним захистом проти будь-яких дискримінаційних дій, що спрямовані на обмеження свободи об'єднання у сфері зайнятості. Такий захист має місце по відношенню до дій, метою яких є:

1) підпорядкування прийому державних службовців на роботу або збереження ними роботи умовно, щоб вони не вступали в організацію державних службовців або ж припинили своє членство в ній;

2) звільнення або ж нанесення іншим способом шкоди державному службовцю на тій підставі, що він є членом організації державних службовців або ж приймає участь в нормальній діяльності цієї організації [5].

Відповідно до ст. 5 Конвенції, організації державних службовців користуються повною неза-

лежністю від державних органів влади та належним захистом проти будь-яких актів втручання з боку державних органів влади в їх створення, діяльність чи управління ними. Зокрема, мова йде, про дії, що сприяють створенню організацій державних службовців шляхом їх фінансування або ж іншим шляхом, з метою поставити такі органи під контроль державному органу влади.

Окремо в Конвенції згадується про можливість, які надаються представникам визнаних державних службовців задля швидкого та ефективного виконання своїх обов'язків як у робочий час, так і поза ним без нанесення шкоди ефективній діяльності відповідного державного відомства або служби (ст. 6). На жаль, Конвенція не розкриває конкретні можливості, що передбачаються для професійних організацій державних службовців. Однак чекати цього від документу такого рівня і не варто, це прерогатива національного законодавства. Дана Конвенція, з одного боку, покликана встановити мінімальні стандарти та гарантії, котрим має відповідати законодавча база та правозастосовча практика держав-членів, а з іншого – налагодженню соціального діалогу між урядом та представниками професійних союзів всередині держави.

Що ж стосується громадянських та політичних прав державних службовців, то вони витікають зі змісту ст. 9 Конвенції, відповідно до якої, державні службовці, як і інші працівники, користуються громадянськими та політичними правами, що мають суттєве значення для нормального здійснення свободи об'єднань за єдиної умови дотримання зобов'язань, що витікають з їхнього статусу та характеру виконуваних ними обов'язків [5].

Ще одним спеціалізованим міжнародно-правовим документом, що присвячений регламентація права на створення професійних організацій для окремих категорій працівників є Конвенція про право на організацію та об'єднання працівників в сільському господарстві № 11 від 11.05.1923 року. Дана Конвенція зобов'язує держави поширити на всіх зайнятих в сільському господарстві працівників ті ж самі права на організацію та на об'єднання, як і працівникам у промисловості, і відмінити всі положення, що обмежують такі права по відношенню до працівників, зайнятих у сільському господарстві (ст. 1) [7].

Даний міжнародно-правовий акт не є декларативним, оскільки покладає на держави-члени зобов'язання після ратифікації цієї Конвенції

надати чинності положенням ст. 1 і вжити всіх заходів, які будуть потрібні, щоб зробити ці положення ефективними (ст. 5), а також застосовувати її положення до колоній, володінь, протекторатів (ст. 6).

Конвенцією про право на організацію та об'єднання працівників в сільському господарстві № 11 встановлюється абсолютна свобода відносно додаткових гарантій та механізмів забезпечення права на свободу створення професійних об'єднань для працівників сільського господарства, котрі встановлюються на національному рівні держав-членів. Безперечним є лише одне – забезпечення свободи об'єднань та усунення всіх перешкод, що обмежують дане право та погіршують положення працівників сільського господарства в порівнянні з працівниками інших галузей господарства заборонене.

У 1975 році МОП було прийнято Конвенцію про організації сільських працівників та їхню роль в економічному і соціальному розвитку № 141. Положення цієї Конвенції розроблені з метою забезпечення та гарантування права працівників сільського господарства на об'єднання у професійні спілки як особливо вразливої та незахищеної категорії працівників. Ці обставини спричинили потребу заохочення сільських працівників до розвитку вільних і життєдіяльних організацій, здатних захищати та обстоювати інтереси своїх членів таким чином, щоб забезпечити їхню ефективну участь в економічному й соціальному розвитку.

У ст. 3 зазначеної Конвенції передбачено, що всі категорії сільських працівників, чи йдеться про осіб, котрі працюють за наймом, чи про осіб, які працюють за свій власний рахунок, мають право створювати свої власні організації, а також вступати до організацій за своїм власним вибором відповідно лише до правил даної організації, без попереднього дозволу [3].

В Конвенції підкреслюється, що засади свободи об'єднання дотримуються цілковито; організації сільських працівників за своїм родом є незалежними, добровільними і вільними від будь-якого втручання, примусу чи репресій. Набуття правосуб'єктивності організаціями сільських працівників не залежить від умов такого плану.

Варто зазначити, що згідно з положеннями ст. 4 зазначеної Конвенції однією з цілей національної політики розвитку сільських районів є сприяння створенню та розвитку на добровільній основі сильних і незалежних організацій сільських працівників як ефективного засобу

забезпечення участі, без дискримінації, сільських працівників в економічному й соціальному розвитку та в користуванні плодами такого розвитку.

У згаданій Конвенції звертається увага на те, що треба вживати заходів для забезпечення по змозі найширшого розуміння потреби подальшого розвитку організацій сільських працівників і того внеску, який вони можуть зробити в поліпшення можливостей зайнятості і загальних умов праці та життя у сільських районах, а також у справу збільшення і кращого розподілу національного доходу (ст. 6). При цьому передбачено, що національне законодавство не має перешкоджати створенню та розвитку організацій сільських працівників [3]. Таким чином, положення національного законодавства держав-членів мають бути спрямовані на досягнення загального захисту прав сільських працівників відносно їхнього права на об'єднання у профспілки за рахунок мінімальних гарантій, що впливають зі змісту даної Конвенції, а також додаткових гарантій, що мають знайти свій розвиток на національному рівні.

Важливе значення в якості міжнародно-правового джерела, що присвячений регулюванню профспілкової діяльності має Конвенція про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються № 135 (1971 р.). Норми даної Конвенції безпосередньо вказують на те, що поняття «представники працівників» означає виборних представників працівників, а також представників професійних спілок, призначених або обраних професійними спілками або членами таких спілок (ст. 3).

Ст. 1 Конвенції № 135 передбачає, що представники працівників на підприємстві користуються ефективним захистом від будь-якої дії, яка може завдати їм шкоди, включаючи звільнення, що ґрунтується на їхньому статусі чи на їхній діяльності як представників працівників, чи на їхньому членстві у профспілці або на їхній участі в профспілковій діяльності, тією мірою, якою вони діють відповідно до чинного законодавства чи колективних договорів або інших спільно погоджених умов. Конвенцією гарантується, що представникам працівників надаються на підприємстві відповідні можливості, що дають їм змогу швидко й ефективно виконувати свої функції (ст. 2). Ст. 5 Конвенції передбачає, що у випадку, якщо на одному й тому ж підприємстві є як представники професійної спілки, так і виборні представники, має бути

вжито відповідних заходів, коли це потрібно, для того, щоб наявність виборних представників не використовувалась для послаблення позиції зацікавлених профспілок або їхніх представників, а також для того, щоб заохочувати співробітництво у всіх відповідних питаннях між виборними представниками та зацікавленими профспілками і їхніми представниками [8].

Важливим інструментом гарантування трудових прав працівників є Конвенція про припинення трудових відносин з ініціативи підприємців № 158 1982 р., яка встановила, що підставою для припинення трудових відносин за законом не вважається членство в профспілці або участь у профспілковій організації в неробочий час чи, за згодою роботодавця, в робочий час; намір стати представником працівників, виконання тепер або в минулому функцій представника працівників (ст. 5) [4].

Конвенція № 158 містить положення, які передбачають проведення консультацій з профспілками стосовно звільнення працівників. Тут мова йде про те, що коли роботодавець планує припинити трудові відносини з причин економічного, технологічного, структурного або аналогічного плану, він:

а) своєчасно надає відповідним представникам працівників інформацію щодо цього питання, зокрема інформацію про причини передбачу вальних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може торкнутися, та строк, протягом якого їх буде проведено;

б) якомога раніше надає можливість, згідно з національним законодавством і практикою, відповідним представникам працівників провести консультації про заходи запобігання звільнення або зведення кількості їх до мінімуму та про заходи щодо пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення для відповідних працівників, зокрема такі, як надання іншої роботи (ст. 13) [4].

Згадані Конвенції встановлюють, що державні органи не повинні дане право обмежувати або ж перешкоджати його виконанню. Встановлені заходи відносно захисту права на об'єднання, захист профспілок від дискримінації, а також організації підприємств та працівників проти втручання в справи один одного, а також незалежність профспілок від контролю та втручання з боку роботодавців та їх об'єднань, що набуло особливого значення [9, с. 123].

Висновки. Отже, міжнародно-правова база, котра була розглянута вище, містить багатий набір необхідних орієнтирів для країн, що

прагнуть рухатися вперед в питанні реалізації права на свободу асоціацій та об'єднань та в створенні всеохоплюючої, сталої та такої що відповідає сучасним міжнародно-правовим стандартам системи соціального забезпечення. Різноманітні положення – від вказівок загального характеру до технічних вимог, – що містяться в міжнародно-правових стандартах, складають таку базу, а їхня інтерпретація державними інституціями здатна відіграти провідну роль в правильному формуванні міцних правових основ, що дозволить працівникам користуватися своїми правами.

Гарантуючи людям можливість користуватися їхнім правом на свободу асоціацій та об'єднань, держава сприятиме розвитку людського потенціалу, політичній стабільності, і тим самим сприятиме скороченню та подоланню безробіття, усуне нерівність між працівниками різних сфер економіки. Саме тому запровадження міжнародних стандартів, що регламентують діяльність профспілок в національне законодавство сприятиме не лише дотриманню прав людини як ключової цінності, але й встановленню мінімального стандарту в зазначеній сфері; налагоджені соціального діалогу між урядом та профспілковими організаціями; сприяння концепції сталого трудового розвитку з урахуванням глобалізаційних процесів.

Список використаної літератури:

1. Конвенція про свободу асоціацій і захист права на організацію № 87 від 09.07.1948 р.: ратифікована Указом Президії Верховної Ради УРСР від 11.09.56. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1956 . № 7. Ст. 10.
2. Конвенція про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів № 98 від 01.07.1949 р. Офіційний веб-портал Верховної Ради України. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MU49K07U>
3. Конвенцію про організації сільських працівників та їхню роль в економічному і соціальному розвитку № 141 від 23.06. 1975 р. Офіційний веб-портал Верховної Ради України. URL: <https://ips.ligazakon.net/>
4. Конвенція про припинення трудових відносин з ініціативи підприємців № 158 від 22.06.1982 р. Офіційний веб-портал Верховної Ради України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005#Text
5. Конвенція про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі № 151. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_187

6. Конвенція про сприяння колективним переговорам № 154 від 19.06.1981 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_187
 7. Конвенція про права на організацію та об'єднання працівників у сільському господарстві № 11. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_141
 8. Конвенція про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються № 135 від 1971 року. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 30. Ст. 255.
 9. Гуміров О.І. Міжнародно-правова регламентація діяльності професійних спілок. *Актуальні питання сучасної юриспруденції*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. (м. Ченстохова, Польща 5-6 квітня 2023 р.). м. Ченстохова, 2023. С. 121-124.
 10. Мамедова Р. Міжнародно-правові основи регулювання профспілкової діяльності. *Публічне право*. 2013. № 3 (11). С. 330-335.
-

Gumirov O. I. Reflecting the content of the right to join trade unions in the international legal standards of the International Labor Organization

The article examines the right to unionize as one of the key rights in the modern social and legal state. It should be noted that the International Labor Organization ranks first in terms of the number of legally binding documents developed in this field.

The main elements of the right to freedom of association in trade unions are outlined and suggestions are made regarding their reflection in the national legislation of Ukraine. An analysis of scientific approaches to the meaningful fulfillment of the right to freedom of association in accordance with international legal standards was carried out.

The main attention is paid to the analysis of fundamental documents guaranteeing the right to freedom of association, in particular: Convention on Freedom of Association and Protection of the Right to Organize No. 87, Convention on the Application of the Principles of the Right to Organize Collective Bargaining No. 98, Convention on the Promotion of Collective Bargaining No. 154, Convention on the Protection of the Right to Organize and Procedures for Determining the Conditions of Employment in the Civil Service No. 151, Convention on the Right to Organize and Unionize Workers in Agriculture No. 11, Convention on the Protection of the Rights of Workers' Representatives at Enterprises and the Opportunities Provided to them No. 135 etc.

It was concluded that the international legal framework contains a rich set of necessary guidelines for countries seeking to move forward in the implementation of the right to freedom of association and association and in the creation of a comprehensive, sustainable and that meets modern international legal standards of the social security system.

Key words: *international legal standards, the right to freedom of association, the right to freedom of association, conventions, recommendations, legal acts, International Labor Organization.*