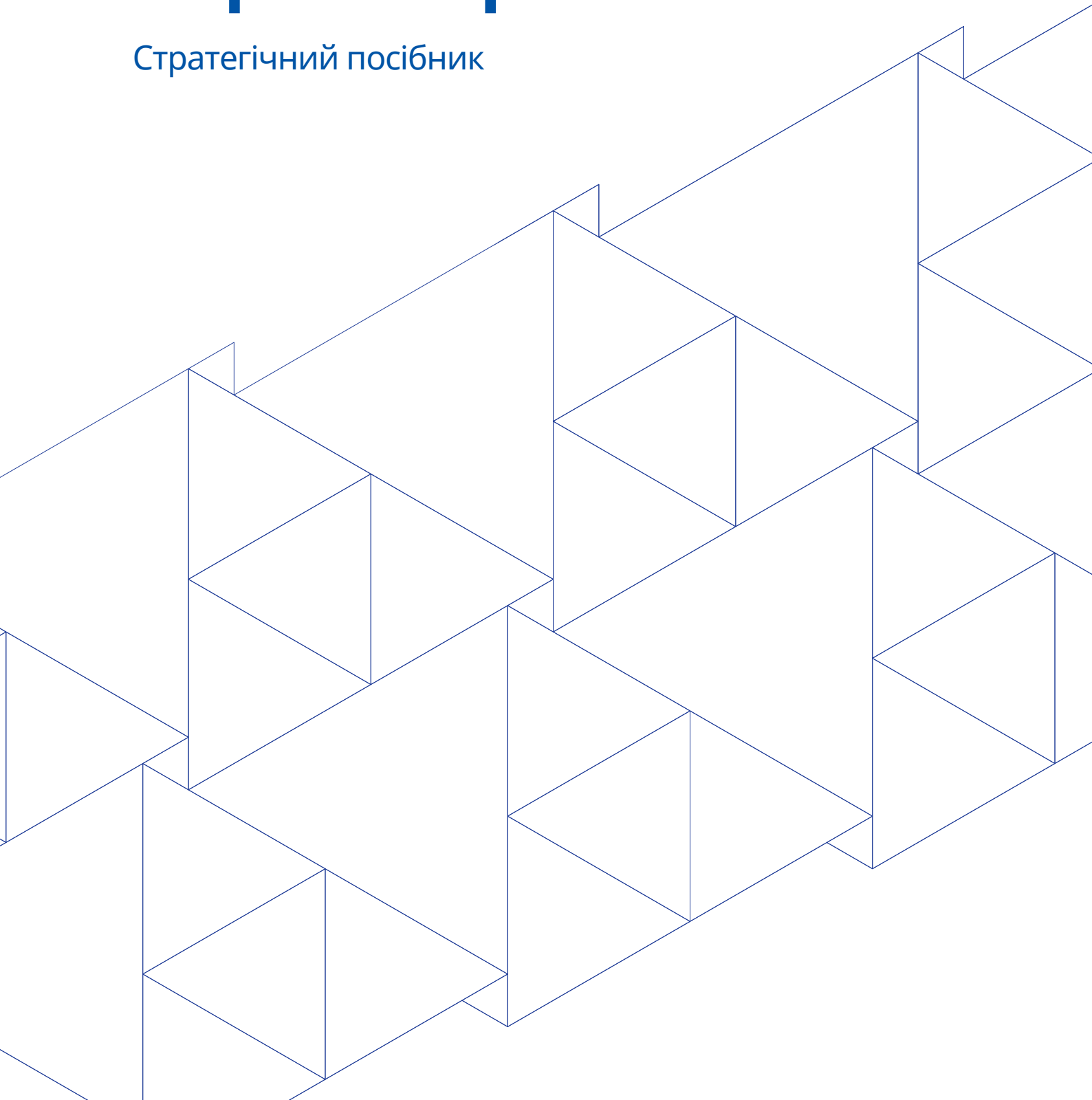




Міжнародна
організація
праці

► Колективні переговори

Стратегічний посібник



► Колективні переговори

Стратегічний посібник

Copyright © Міжнародна організація праці, 2021

Вперше опубліковано у 2015 р.

На видання Міжнародного бюро праці поширюється видавниче право згідно з Протоколом 2 Всесвітньої конвенції про авторське право. Тим не менш, короткі витяги з них можуть передруковуватися без спеціального дозволу за умови зазначення джерела. Звернення щодо передруку або перекладу потрібно надсилати до Відділу публікацій МОП (видавничі права та дозволи) за адресою: ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, або електронною поштою: rights@ilo.org. Міжнародне бюро праці вітає такі звернення.

Робити копії даної публікації можуть бібліотеки, інститути та інші користувачі, зареєстровані в організаціях інтелектуальної власності, відповідно до умов виданої їм для цих цілей ліцензії. Для того, щоб знайти у своїй країні організацію з питань отримання права на копіювання публікацій відвідайте веб-сайт www.ifrro.org.

МОП

Колективні переговори: стратегічний посібник / Міжнародне бюро праці, Департамент управління і трипартизму (GOVERNANCE), Департамент умов праці та рівності (WORKQUALITY) – Женева: МБП, 2015.

ISBN: 978-92-2-034989-2 (друкований варіант); 978-92-2-034990-8 (інтернет-варіант у форматі pdf)

Також публікація доступна англійською мовою: Collective bargaining: a policy guide (ISBN: 978-92-2-129231-9 (друкований варіант); 978-92-2-129232-6 (інтернет-варіант у форматі pdf), Geneva, 2015.

Міжнародне бюро праці; Департамент управління і трипартизму; Департамент умов праці та рівності колективні переговори / трудові відносини / переговори / трудовий спір / колективна угода / роль МОП

13.06.5

Бібліографічний запис МОП

ПРИМІТКА
Цей посібник є результатом спільної роботи Департаменту умов праці та рівності (WORKQUALITY) та Департаменту управління і трипартизму (GOVERNANCE) МБП. У ньому використані матеріали, надані Бюро з діяльності працівників МБП (ACTRAV), Бюро з діяльності роботодавців МБП (ACT/EMP), спеціалістами та головними технічними радниками МОП, які працюють у проєктах технічного співробітництва.
Фінансування цієї публікації було забезпечено Урядом Норвегії (GLO/14/61/NOR & GLO/12/59/NOR) та Урядом Швеції (GLO/14/66/SID). Публікація не обов'язково відображає погляди чи політику урядів Норвегії чи Швеції, і зазначення фірмових назв, комерційних виробів чи організацій не означає їх схвалення урядами Норвегії чи Швеції.

Позначення, використовувані у публікаціях МБП, що відповідають практиці ООН, та подані в них матеріали не означають вираження будь-якої точки зору Міжнародного бюро праці на правовий статус будь-якої країни, регіону чи території або їх влади, а також стосовно демаркації їхніх кордонів.

За погляди, відображені в опублікованих авторських статтях, дослідженнях та в інших матеріалах, відповідають виключно їхні автори, а публікація не означає погодження з цими поглядами з боку Міжнародного бюро праці.

Посилання на найменування фірм чи комерційних продуктів або процесів не означає їх схвалення з боку Міжнародного бюро праці, а відсутність згадування певної фірми, комерційного продукту чи процесу не свідчить про їх несхвалення.

З публікаціями та цифровими продуктами МОП можливо ознайомитися за посиланням: www.ilo.org/publns.

Передруковано з новим дизайном обкладинки та сторінок, 2021.
Надруковано в Україні.

► Передмова

Реальне визнання права на ведення колективних переговорів є одним з основних принципів і прав у світі праці. Поряд із свободою асоціації воно є однією із чотирьох категорій Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці (1998 рік). Інші принципи стосуються скасування примусової праці, реальної заборони дитячої праці та недопущення дискримінації в галузі праці та занять. Право на ведення колективних переговорів також вважається правом, яке сприяє забезпеченню можливості гідної праці та здорових трудових відносин.

У колективних переговорів як інституту, що регулює діяльність підприємств і ринку праці, давня історія. Занепокоєння, що спостерігається останнім часом із приводу зростання нерівності та посилення нестабільності праці в ряді країн визначила підвищену увагу до ролі, яку відіграють колективні переговори: це вирівнювання розподілу заробітної плати; послаблення бар'єрів, з якими стикаються окремі працівники в сфері праці через ґендерну або етнічну приналежність, наявність інвалідності; посилення інклюзивності; стабілізація трудових відносин.

Яким чином уряди можуть забезпечити реальне визнання цього основоположного права? Які засоби політики та інститути сприяють колективним переговорам і як їх можна було б створити?

Цей посібник адресовано державним органам, на які покладено завдання розробляти політику та створювати інститути, що сприяють колективним переговорам, і також підвищувати ефективність цієї політики й таких інститутів. Він містить настанови стосовно визначальних елементів політики сприяння колективним переговорам та процесу формування такої політики, а також деякі міркування щодо підвищення рівня охоплення інститутами колективних переговорів. Посібник можна використовувати у широкому спектрі інституційних середовищ і в умовах різних національних традицій. Він допомагає розробляти засоби сприяння колективним переговорам на основі тристороннього соціального діалогу.

Країни всіх регіонів і різних рівнів розвитку продовжують звертатися до МОП по допомогу і поради для створення і відродження механізмів добровільних переговорів та підвищення ефективності заходів політик, що сприяють колективним переговорам. Цей посібник є одним з елементів комплексу заходів, покликаних підтримати зусилля партнерів МОП у цьому напрямку.

Ми сподіваємося, що посібник стане корисним інструментом для партнерів МОП і сприятиме розвитку інституту колективних переговорів.

Мусса Умару

Директор Департаменту
управління і трипартизму

Мануела Томеї

Директор Департаменту
умов праці та рівності

► Зміст

Передмова	iii
Подяка	ix
Скорочення	x
Структура посібника	xi
Глава 1. Що таке колективні переговори?	1
Що таке колективні переговори?	2
Переваги колективних переговорів	4
Глава 2. Колективні переговори та Міжнародна організація праці	9
Нормативна база колективних переговорів	10
Роль МОП	15
Глава 3. Сприяння колективним переговорам	19
Сприяння колективним переговорам: роль державних органів	20
Вивчення контексту і проблематики	21
Залучення соціальних партнерів	23
Глава 4. Система колективних переговорів	27
Процедури та механізми колективних переговорів	28
Працівники, охоплені системою колективних переговорів	29
Сторони колективних переговорів	30
Визнання представництва сторін у цілях колективних переговорів	31
Рівень переговорів	33
Предмет і зміст колективних переговорів	37

Глава 5. Заохочення конструктивних, компетентних і обґрунтованих переговорів	41
Добросовісне ведення переговорів	42
Як державні органи можуть заохочувати конструктивні переговори?	43
Як державні органи можуть заохочувати компетентні та обґрунтовані переговори?	46
Глава 6. Запобігання спорам і вирішення спорів	53
Роль державних органів у спорах, що виникають під час колективних переговорів	54
Запобігання спорам	55
Вирішення спорів	56
Глава 7. Введення колективних договорів у дію	63
Застосування колективних договорів	64
Введення колективних договорів у дію	65
Розширення сфери дії колективних договорів	68
Реєстрація, тлумачення і дотримання колективних договорів	
Глава 8. Зміцнення спроможності учасників переговорів	73
Важливість навчання	74
Приклади програм розбудови спроможності	75
Контактні дані МОП	86

Перелік таблиць

Табл. 1.1	Деякі переваги колективних переговорів	5
Табл. 4.1	Системи колективних переговорів за участю одного чи декількох роботодавців	34
Табл. 4.2	Колективні договори у ПАР	38
Табл. 5.1	Приклади макроекономічної та галузевої інформації	47
Табл. 5.2	Приклади інформації на рівні підприємства	50
Табл. 8.1	Приклади профспілкових програм навчання на тему колективних переговорів у Бразилії та Канаді	75
Табл. 8.2	Приклади програм навчання роботодавців у Ірландії й на Філіппінах	76
Табл. 8.3	Програми неперервної освіти з питань колективних переговорів у трьох університетах	77

Перелік вставок

Вставка 1.1	Додаткова література щодо переваг колективних переговорів	6
Вставка 2.1	Стислий виклад принципів МОП щодо права на ведення колективних переговорів	13
Вставка 3.1	Вивчення контексту з метою ефективної реалізації свободи асоціації та права на ведення колективних переговорів у галузі домашньої праці в Болівії	22
Вставка 3.2	Залучення соціальних партнерів до розробки нової системи трудових відносин у ПАР	24
Вставка 4.1	Процедури та механізм колективних переговорів	28
Вставка 4.2	Визначення колективних переговорів у Марокко	31
Вставка 4.3	Визнання сторін колективних переговорів	32
Вставка 4.4	Рівні колективних переговорів	33
Вставка 5.1	Доступ до інформації, потрібної для компетентного ведення переговорів	46
Вставка 5.2	Центр із вимірювання продуктивності праці в Японії	48
Вставка 5.3	Ради з оплати праці в Уругваї	49
Вставка 6.1	Урегулювання трудових спорів	55
Вставка 6.2	Приклади незалежних державних органів, які надають послуги з примирення	58
Вставка 6.3	Арбітражний суд у Камбоджі	59
Вставка 6.4	Примусовий арбітраж	60

Вставка 7.1	Колективні договори	64
Вставка 7.2	Ієрархія договорів у Сенегалі	66
Вставка 7.3	Термін дії колективних договорів у Бельгії	66
Вставка 7.4	Права і обов'язки правонаступника в Індонезії	67
Вставка 7.5	Роль інспекції праці у забезпеченні дотримання колективних договорів	70
Вставка 7.6	Положення про працю в договорах, які укладаються державними органами влади в Швейцарії	71
Вставка 8.1	Рекомендація 1981 року щодо колективних переговорів (№ 163)	74
Вставка 8.2	Семінари Служби консультування, примирення та арбітражу Великобританії (ACAS) із переговорних навичок	79
Вставка 8.3	Стратегічні колективні переговори: посібник для роботодавців	80
Вставка 8.4	Посібник із профспілкової роботи в особливих експортних зонах (ОЕЗ)	81
Вставка 8.5	Навчання інспекторів праці з питань заохочення і захисту свободи асоціації та права на ведення колективних переговорів у аграрному секторі	82
Вставка 8.6	Сприяння колективним переговорам у Руанді	83
Вставка 8.7	Навчальна програма для тренерів на тему колективних переговорів у Колумбії	84
Вставка 8.8	Спільний розвиток переговорних навичок профспілок і керівництва підприємств	85

Перелік рисунків

Рис. 7.1	Типова ієрархія колективних договорів	65
----------	---------------------------------------	----

► Подяка

Цей посібник є плодом спільної роботи Департаменту умов праці та рівності (WORKQUALITY) та Департаменту управління і трипартизму (GOVERNANCE) МБП. Він став результатом масштабної колективної роботи та участі представників усіх рівнів МОП. Основа для розробки посібника була закладена на засіданні експертів у Туріні (Італія) у 2010 році. У засіданні взяли участь як технічні працівники, так і представники партнерів МОП, які мають безпосередній досвід сприяння колективним переговорам. Перша редакція посібника стала базою для проведення консультацій, в ході яких були враховані зауваження Бюро з діяльності працівників (ACTRAV), Бюро з діяльності роботодавців (ACT/EMP), спеціалістів та головних технічних радників МОП, які працюють у проєктах технічного співробітництва. Посібник пройшов апробацію в процесі надання технічної допомоги представникам уряду, профспілок і роботодавців у Руанді в період 2014-2015 рр.

Перша редакція посібника була підготовлена Роже Лекуром і Клодом Ріу за ініціативиою Ваеля Ісси та Катерини Торрес. Апробацію посібника здійснювали Франсина Канеза, Лімфо Мандоро, Валентин Оффенлок та Едліра Ксафа в ході місії до Кігалі (Руанда) у травні 2014 року. Катерина Торрес, Роже Лекур і Клод Ріу провели апробацію посібника в ході місії у Коломбо (Шрі-Ланка) у жовтні 2015 року. С'юзан Хейтер відповідала за підготовку остаточної редакції посібника. Карен Куртіс забезпечила, щоб посібник відображав міжнародні трудові норми та принципи, даючи при цьому цінні поради й коментарі. Катерина Торрес і Едліра Ксафа готували матеріали та приклади з досвіду країн для остаточної редакції посібника. Вонгаї Масоча збирав інформацію щодо змістовних правових норм. Корисні матеріали та коментарі у процесі підготовки посібника надали Сільвен Баффі, Патрик Бельзер, Італо Кардона, Рой Чако, Ден Куннія, Колін Фенвік, Філ Фішман, Меган Гереке, Крістіан Гесс, Клер Хобден, Франк Хоффер, Крістофер Ланд-Казляускас, Діміті Ліхі, Чангі Лі, Лімфо Мандоро, Філіп Маркадент, Андре Марінакіс, Крістіна Міхес, Хоакім Пінтадо Нунеш, Жюль Оні, Райнер Притцер, Джон Рітчотт, Рене Робер, Юстина Тільє, Беатриц Вакотто, Корінна Варга, Марія-Лус Вега і Юньмо Юнь.

► Скорочення

АСТ/ЕМР	Бюро з діяльності роботодавців
АСТРАV	Бюро з діяльності працівників
КЕЗКР	Комітет експертів із застосування конвенцій та рекомендацій
КСО	Комітет із свободи об'єднання
МНЦ МОП	Міжнародний навчальний центр МОП

► Структура посібника

Посібник складається з восьми глав.

У Главі 1 міститься загальний вступ до колективних переговорів. Викладено деяких з переваг, які можуть забезпечуватися ефективним визнанням цього основоположного права. У Главі 2 наведено огляд ключових норм і принципів МОП щодо колективних переговорів. У Главі 3 розглядається роль державних органів у сприянні колективним переговорам на основі консультацій з соціальними партнерами. Глава 4 містить настанови щодо заходів, які можуть здійснюватися для заохочення і підтримки повномасштабного розгортання колективних переговорів. Глава 5 присвячена обговоренню підходів, використовуваних державними органами для заохочення конструктивних і обґрунтованих колективних переговорів. У Главі 6 розглядається роль державних органів у встановленні процедур попередження і врегулювання спорів, що можуть виникати у процесі колективних переговорів або у зв'язку з тлумаченням і застосуванням колективних договорів. У Главі 7 висвітлено роль, яку грають державні органи у створенні підвалин для застосування і ефективного виконання колективних договорів. У Главі 8 обговорюється роль державних органів у підтримці роботи соціальних партнерів, спрямованої на навчання учасників колективних переговорів.

У кожній главі присутні піктограми, які відсилають читача до додаткових матеріалів. Їх перелік наведено в кінці посібника, а самі документи можна знайти за посиланням www.ilo.org/cbguide.

Значення піктограм



Міжнародні трудові норми



Декларації МОП



Ключові ресурси



Ресурси знань



Змістовні правові норми

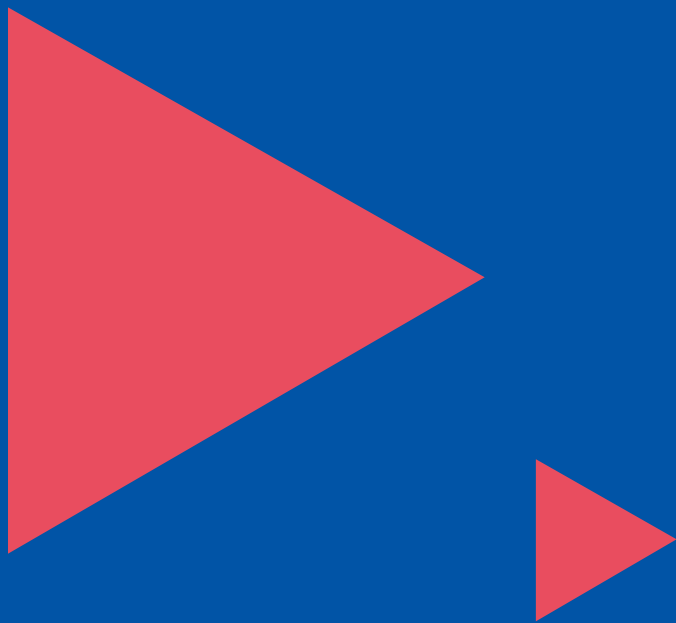


Приклади з міжнародної практики

► Глава 1

Що таке колективні переговори?

Ця глава містить загальний вступ до колективних переговорів. У ній висвітлено деякі з переваг, що можуть забезпечуватися реальним визнанням цього основоположного і змістовного права.



► Що таке колективні переговори?



Міжнародні трудові норми:
Конвенція 1981 р.
про сприяння
колективним
переговорам (№ 154)

Термін «колективні переговори» означає всі переговори, що проводяться між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців, з одного боку,

та однією чи кількома організаціями працівників, з другого, з метою:

- a. визначення умов праці й зайнятості; та (або)
- b. регулювання відносин між роботодавцями й працівниками; та (або)
- c. регулювання відносин між роботодавцями чи їхніми організаціями та організацією чи організаціями працівників.

Це визначення наведено у статті 2 Конвенції 1981 року про сприяння колективним переговорам (№ 154).

Сторони колективних переговорів

Колективні переговори стосуються **двосторонніх** відносин (між двома незалежними сторонами). Сторонами колективних переговорів є:

- один чи кілька роботодавців або одна чи кілька організацій роботодавців; та
- одна чи кілька організацій працівників.

У документах МОП у якості сторін колективних переговорів вказані «одна чи кілька організацій працівників» (див., наприклад, Конвенцію № 154). У більшості актів трудового права застосовуються терміни «профспілки» або «трудові спілки». У Конвенції № 98 як синоніми використовуються терміни «членство

у профспілці», «профспілкова діяльність» та «організації працівників», які мають на увазі одні й ті самі інститути. Задля уникнення двозначності у цьому посібнику використовується термін «профспілка», якщо не наведено посилання на відповідно інші терміни, використані у конвенціях і рекомендаціях.

Процес

Колективні переговори - це **переговорний процес** у формі дискусій, формальних або неформальних, із метою укладення договору. Для того, щоб колективні переговори були дієвими, важливо забезпечити їх добросовісне проведення.

Колективні переговори передбачають процес прийняття спільних рішень, що допомагає забезпечити довіру і взаємоповагу між сторонами та підвищити якість трудових відносин.

Предмет

Центральне місце у колективних переговорах займають умови праці, умови працевлаштування та регулювання відносин між роботодавцями чи організаціями роботодавців та однією чи кількома профспілками.

Умови праці та умови зайнятості можуть включати в себе такі питання, як заробітна плата, тривалість робочого часу, щорічна премія, щорічна відпустка, відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, безпека та здоров'я на роботі тощо.

Питання, що стосуються відносин між сторонами, можуть охоплювати, наприклад, надання приміщень для представників профспілок, процедури вирішення спорів, консультації, співробітництво, обмін інформації тощо.

Очікуваний результат



Міжнародні трудові норми:

Рекомендація 1951 р. щодо колективних договорів (№ 91)

Мета колективних переговорів полягає в укладенні **колективного договору**. МОП визначає колективний договір як «усяку письмову угоду щодо умов праці та найму,

яка укладається, з одного боку, між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців та, з другого боку, однією чи кількома представницькими організаціями працівників або, за відсутності таких організацій, - представниками самих працівників, належним чином обраними і уповноваженими згідно з законодавством країни». Це визначення наведено у частині II.2.(1) Рекомендації 1951 року щодо колективних договорів (№ 91).

Важливо, щоб колективні договори:

- зв'язували сторони, що їх підписали, а також осіб, від імені яких договори укладено;
- поширювалися на всіх працівників відповідних категорій, які працюють на підприємствах, охоплених колективними договорами, якщо інше не передбачено самим договором;
- мали переважну силу порівняно з індивідуальними трудовими договорами, визнаючи при цьому положення трудових договорів, сприятливіші для працівників.

Вільний та добровільний характер колективних переговорів означає, що їх результат, закріплений у колективних договорах, є результатом роботи самих сторін, а не нав'язується їм.

Відмінність колективних переговорів від інших форм соціального діалогу

Соціальний діалог може набувати багатьох різних форм. МОП визначає соціальний діалог як **усі форми переговорів, консультацій або просто обміну інформацією** серед представників урядів, роботодавців і працівників із питань, що становлять спільний інтерес. Він включає в себе двосторонні або тристо-

ронні консультації та переговори, що відбуваються на всіх рівнях.

Колективні переговори – основа соціального діалогу. Це змістовний процес переговорів між одним чи кількома роботодавцями або однією чи кількома організаціями роботодавців та однією чи кількома профспілками, що має на меті укладення **колективного договору**, який регулює умови зайнятості та відносин між сторонами. Хоча колективні переговори можуть бути зв'язані з іншими процесами, як-от консультації та тристоронній соціальний діалог, він залишається унікальною та самостійною формою соціального діалогу.

Консультації передбачають обмін інформацією та розгляд позицій зацікавлених осіб із питань, що становлять спільний інтерес, із подальшим ухваленням відповідного рішення. Консультації можуть розширити спілкування на рівні підприємств, забезпечити єдине розуміння проблем або питань і підвищити цінність рішень, прийняття котрих зазвичай вважається прерогативою керівництва. Консультації можуть проводитися на двосторонній або тристоронній основі, на рівні підприємства, галузі та (або) на національному рівні. Масштаб питань, що розглядаються на консультаціях, як правило, ширший, ніж у випадку колективних переговорів. Останні, навпаки, передбачають двосторонній процес спільного прийняття рішень стосовно умов зайнятості та відносин між сторонами. Консультації можуть доповнювати процес колективних переговорів, але не замінюють їх.

Тристоронній соціальний діалог передбачає участь трьох груп: організацій роботодавців, профспілок і держави. Він включає переговори, консультації або обмін інформацією та думками між представниками цих трьох груп. На відміну від цього, колективні переговори проводяться на двосторонній основі: у них беруть участь один або кілька роботодавців або їхніх організацій та одна чи кілька профспілок. Уряд є стороною колективних переговорів тільки в якості роботодавця в державному секторі. Тристоронній соціальний діалог може доповнювати колективні переговори. Наприклад, тристоронні консультації можуть бути особливо корисними у випадку, якщо державні органи приймають рішення про розробку або коригування заходів політики, законів чи інститутів, що стосуються колективних переговорів. Такі консультації також допомагають сформувати соціально-економічний контекст, у якому відбуваються колективні переговори.

► Переваги колективних переговорів

Колективні переговори належать до основних принципів і прав у сфері праці. Право на ведення колективних переговорів вважається також правом, яке сприяє реалізації інших прав. Реальне визнання права на ведення колективних переговорів може забезпечити цілий ряд переваг. Як показують дослідження, колективні переговори можуть сприяти підвищенню заробітної плати, поліпшенню умов праці та забезпеченню рівності. Вони також сприяли адаптації підприємств і економіки під час економічних криз. Ефективні колективні переговори можуть допомогти зміцнити довіру та поглибити взаємоповагу між роботодавцями, працівниками та їхніми організаціями, а також сприяти встановленню стабільних і продуктивних трудових відносин (див. перелік публікацій у [Вставці 1.1](#)). Разом з тим, слабкі та неефективні інститути колективних переговорів можуть призводити до збільшення кількості трудових спорів із відповідними економічними та соціальними витратами.

Реальне визнання права на ведення колективних переговорів дозволяє запровадити форму регулювання, яка доповнює законодавчі механізми. Колективні договори можуть покращувати стан дотримання положень законодавства, надати їх сторонам можливість удосконалювати ці положення і створити механізм вирішення проблем, притаманних певним підприємствам або галузям економіки. Це може бути вигідним для обох сторін, тому що працівники отримують справедливу винагороду за підвищення продуктивності праці без шкоди для здатності роботодавців працювати рентабельно. Якщо сторони переговорів добре організовані, колективні договори також можна використовувати для встановлення мінімальної заробітної плати та умов праці у промисловості або окремій її галузі. Переваги колективних переговорів стисло висвітлені у [табл. 1.1](#). Безперечно, досягнення цих результатів залежить від наявності сприятливих законів та інститутів, а також стратегій до яких вдаються, до яких вдаються задіяні суб'єкти.

Табл. 1.1 Деякі переваги колективних переговорів

Тематика	Переваги
Якість роботи	► Підвищують рівень заробітної плати ► Можуть бути засобом забезпечення відповідності між заробітною платою та продуктивністю праці ► Сприяють встановленню режиму робочого часу, який дозволяє працівникам досягати балансу між професійним і особистим життям, при цьому забезпечуючи роботодавцям гнучкість у питаннях робочого часу ► Можуть розширяти доступ до соціального страхування ► Можуть сприяти гарантіям і захисту зайнятості ► Створюють можливості участі працівників у житті підприємства (тобто реалізації права голосу)

Тематика	Переваги
Рівність	► Спрощують структуру заробітної плати ► Посилюють ґендерну рівність ► Можуть сприяти рівності між працівниками із стандартними та нестандартними формами зайнятості, які працюють на одному й тому самому підприємстві
Навчання	► Можуть розширяти доступ до безперервної професійної підготовки ► Забезпечують відповідність підготовки потребам працівників, підприємства та галузі
Трудові відносини	► Сприяють отриманню інших прав ► Сам процес передбачає реалізацію прав і демократичних принципів ► Створюють канал, за допомогою якого можливо враховувати думку працівників і вирішувати спори, що, у свою чергу, покращує благополуччя працівників ► Забезпечують інституціоналізацію процесу вирішення спорів і сприяють стабільності трудових відносин ► Дозволяють адаптувати загальні норми до потреб галузі чи підприємства ► Легітимізують правила і покращують стан дотримання правових норм або положень колективного договору
Ефективність підприємств	► Можуть сприяти адаптації підприємств до тимчасового падіння або зростання попиту ► Посилюють довіру працівників і покращують обмін інформацією (наприклад, про виробничі процеси) ► Пов'язані зі зниженням плинності кадрів, що посилює стимул до забезпечення навчання з урахуванням специфіки підприємства. Це, у свою чергу, сприяє підвищенню продуктивності праці та якості продукції ► Посилюють позитивний вплив реорганізації та технічної модернізації виробництва на ефективність підприємства ► Надають можливість для переговорів із питань стимулювання продуктивності праці або участі працівників у розподілі прибутків
Макроекономіка	► Зменшують нерівність і дозволяють справедливіше розподіляти національний дохід ► Сприяють адаптації до економічних криз ► За належної координації можуть позитивно впливати на економічні показники (інфляцію, рівень зайнятості тощо) ► Більш високий рівень охоплення колективними договорами може сприяти збільшенню державних витрат на активні заходи на ринку праці

► Вставка 1.1. Додаткова література щодо переваг колективних переговорів

- Aidt, T.; Tzannatos, Z. 2002. *Unions and collective bargaining: Economic effects in a global environment* (Washington, World Bank).
- Aidt, T.; Tzannatos, Z. 2008. "Trade unions, collective bargaining and macroeconomic performance: A review", in *Industrial Relations Journal*, Vol. 39, No. 4, pp. 258–295.
- Flanagan, R. J. 1999. "Macroeconomic performance and collective bargaining: An international perspective", in *Journal of Economic Literature*, Vol. 37, No. 3, pp. 1150–1175.
- Hayter, S. (ed.). 2011. *The role of collective bargaining in the global economy: Negotiating for social justice* (Cheltenham and Geneva, Edward Elgar and ILO).
- Hayter, S. 2015. "Unions and collective bargaining", in J. Berg (ed.): *Labour market institutions and inequality: Building just societies in the 21st century* (Cheltenham and Geneva, Edward Elgar and ILO).
- Mishel, L.; Voos, P. (eds). 1992. *Unions and economic competitiveness* (New York, M.E. Sharpe Inc.).
- Traxler, F.; Brandl, B. 2009. *The economic effects of collective bargaining coverage: A cross-national analysis*, Global Union Research Network Working Paper (Geneva, ILO).
- Tzannatos, Z.; Aidt, T. S. 2006. "Unions and microeconomic performance: A look at what matters for economists (and employers)", in *International Labour Review*, Vol. 145, No. 4, pp. 257–278.

Нотатки

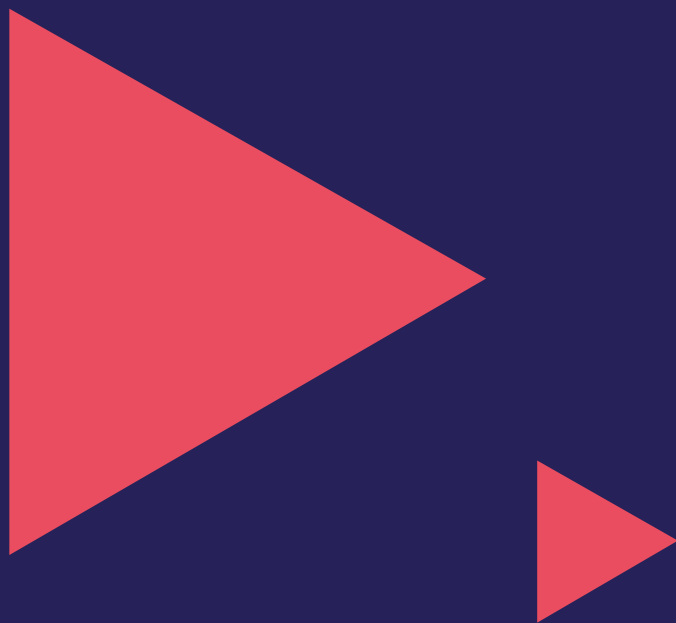
[illegible]

[illegible]

► Глава 2

Колективні переговори та Міжнародна організація праці

У цій главі наведено огляд ключових норм і принципів МОП щодо колективних переговорів. Крім того, висвітлюється роль МОП у наданні урядам країн підтримки в сприянні колективним переговорам.



► Нормативна база колективних переговорів

Свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів належать до основних принципів та прав у сфері праці й закріплені у Статуті МОП. Ряд документів МОП містить настанови та поради для держав-членів Організації, які прагнуть заохочувати та забезпечувати повноцінний розвиток інституту колективних переговорів.

Декларації МОП



Декларації МОП:
Тристоронні
декларації МОП
щодо колективних
переговорів

Декларація – це офіційна заява щодо принципів, політик та прагнень. Декларації приймаються Міжнародною конференцією праці (МКП) і їх

дія поширюється на всі держави-члени-МОП. Ряд **декларацій МОП** значною мірою стосуються колективних переговорів.

Філадельфійська декларація 1944 року, яка додана до Статуту МОП і є його невід'ємною частиною, зобов'язує МОП сприяти реальному визнанню права на ведення колективних переговорів.

Тристороння декларація принципів, що стосуються багатонаціональних корпорацій та соціальної політики 1977 року містить настанови стосовно свободи асоціації та права на організацію і на ведення колективних переговорів як елементів здорових соціально-трудо-вих відносин.

У **Декларації основних принципів та прав у світі праці 1998 року** основними визначено чотири принципи та права:

- свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів;
- скасування всіх форм примусової або обов'язкової праці;
- реальна заборона дитячої праці;
- недопущення дискримінації в галузі праці та занять.

У Декларації заявлено, що всі держави-члени Організації, навіть ті з них, які не ратифікували вказані конвенції (див. нижче основні конвенції), мають зобов'язання, що впливають вже з самого факту їхнього членства в Організації, дотримуватися, зміцнювати та реалізовувати добросовісно та відповідно до Статуту принципи, що стосуються основних прав, які є предметом цих конвенцій. Отже, вступаючи до МОП, **усі держави беруть на себе зобов'язання дотримуватися права на ведення колективних переговорів, сприяти його застосуванню та реалізовувати це право.**

Нарешті, у **Декларації МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації**, прийнятій у 2008 році, ще раз підкреслюється, що свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів є особливо важливими для вирішень чотирьох стратегічних завдань гідної праці.

Міжнародні трудові норми

Міжнародні трудові норми – це правові акти, які розробляються трьома сторонами-партнерами МОП із метою визначення базових принципів і прав у сфері праці. Вони існують у формі **конвенцій** та **рекомендацій**.

- **Конвенції** – це міжнародні договори, що мають обов'язкову юридичну силу та можуть ратифікуватися державами-членами МОП. Вони встановлюють основні принципи, що підлягають реалізації у країнах, які ратифікували відповідну конвенцію. Ратифікація надає конвенціям обов'язкову юридичну силу. Країна, що ратифікувала конвенцію, бере на себе зобов'язання імplementувати її у своє законодавство та застосовувати на практиці, а також регулярно звітувати про заходи, вжиті нею для реалізації конвенції.

- **Рекомендації** слугують настановами, які не мають обов'язкової юридичної сили. Вони можуть бути самостійними або доповнювати конвенції, даючи детальніші вказівки щодо того, як слід застосовувати конвенції.

У зв'язку з прийняттям Декларації основних прав та принципів у світі праці Адміністративна рада МОП визначила вісім **основних конвенцій**. Серед них – Конвенція 1948 року про свободу асоціації та захист права на організацію (№ 87) і Конвенція 1949 року про право на організацію і на ведення колективних переговорів (№ 98).



Міжнародні трудові норми:

Конвенції та рекомендації МОП щодо колективних переговорів

Конвенція 1948 року про свободу асоціації та захист права на організацію (№ 87) визнає право працівників і роботодавців вільно створювати на свій вибір організації та вступати в такі організації. Державні органи повинні утриматися від будь-якого втручання, здатного обмежити це право або перешкодити його законному застосуванню.

Цю конвенцію доповнює **Конвенція 1949 року про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів (№ 98)**, якою передбачено запровадження заходів із забезпечення дотримання права на організацію і заохочення розвитку колективних переговорів. Стаття 4 цієї конвенції говорить:

Там, де це потрібно, вживають заходів, що відповідають умовам країни, з метою заохочення й сприяння повному розвитку й використанню процедури ведення переговорів на добровільних засадах між роботодавцями чи організаціями роботодавців, з одного боку, та організаціями трудівників, з другого боку, з метою регулювання умов праці шляхом укладення колективних договорів.

Іншою особливо актуальною нормою є **Конвенція 1981 року про сприяння колективним переговорам (№ 154)**. Вона визначає сторони та мету колективних

переговорів. Країни, що ратифікували цю конвенцію, вживають заходів для сприяння розвитку колективних переговорів. Конвенцію доповнює **Рекомендація 1981 року щодо сприяння колективним переговорам (№ 163)**, в якій визначено заходи, що можуть здійснюватися державними органами та сторонами переговорів для сприяння колективним переговорам. Такі заходи можуть реалізовуватися за допомогою національного законодавства, колективних договорів, арбітражних рішень або будь-яким іншим способом, що відповідає національній практиці.

Колективних переговорів стосується ще низка **конвенцій та рекомендацій**. Ці акти містять настанови та рекомендації державам-членам МОП, які прагнуть вживати заходи для заохочення колективних переговорів:

Рекомендація 1951 року щодо колективних договорів (№ 91) містить настанови стосовно створення механізму опрацювання, укладення, перегляду і поновлення колективних договорів за допомогою засобів, погоджених сторонами, або за допомогою національних законів чи нормативно-правових актів. Ці настанови стосуються, зокрема, набрання чинності колективними договорами, а також поширення їх дії, тлумачення й застосування.

Конвенція 1978 року про адміністрацію праці: роль, функції та організація (№ 150) передбачає положення щодо організації та ефективного функціонування системи адміністрації праці, функції та обов'язки якої мають бути належним чином скоординовані. У **Конвенції № 150 і Рекомендації 1978 року щодо адміністрації праці (№ 158)** висвітлюються функції, пов'язані з адміністрацією праці, та принципи, яких повинні дотримуватися уряди країн. Це, зокрема, сприяння повноцінному розвитку механізму добровільних переговорів.

Конвенція 1978 року про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі (№ 151) стосується захисту права на організацію і процедур визначення умов праці на державній службі. Конвенція застосовується до всіх осіб, працевлаштованих у державних органах, однак міра, якою передбачені в конвенції гарантії застосовуються до «службовців, котрі



Ключовий ресурс:

Сприяння колективним переговорам: Конвенція 1981 р. про сприяння колективним переговорам (№ 154) та Рекомендація 1981 р. щодо сприяння колективним переговорам (№ 163)

посідають посади на високому рівні, чий функції звичайно розглядаються як такі, що стосуються визначення політики чи управління держави, або службовці, чий обов'язки мають строго конфіденційний характер», а також до «службовців збройних сил і поліції», визначається національними законами чи правилами. Стаття 7 стосовно процедур визначення умов зайнятості вимагає, щоб країни, що ратифікували конвенцію, вживали заходів, спрямованих на сприяння повному розвитку та використанню процедури ведення переговорів щодо умов зайнятості між державними органами та організаціями державних службовців або інших подібних процедур, які дають змогу представникам державних службовців брати участь у визначенні цих умов. Конвенцію доповнює **Рекомендація 1978 року щодо процедур визначення умов зайнятості на державній службі (№ 159)**, що містить настанови з конкретних питань, таких як процедури визнання і представництва.

Рекомендація 1951 року щодо добровільного примирення та арбітражу (№ 92) сприяє встановленню безплатної та оперативної процедури добровільного примирення з метою попередження та вирішення трудових конфліктів. Якщо конфлікт було передано на процедуру примирення чи арбітражу за згодою всіх зацікавлених сторін, останніх слід заохочувати утримуватись від страйків і локаутів, поки триває процедура примирення, та визнати арбітражне рішення. Проте, як зазначено в рекомендації, це положення не може розглядатися як таке, що будь-яким чином обмежує право на страйк.

Конвенція 1949 року про положення про працю в договорах, які укладаються державними органами влади (№ 94), передбачає включення до договорів, які укладаються державними органами влади, положень, які гарантують працівникам заробітну плату, тривалість робочого часу та інші умови праці, не менш сприятливі за ті, що встановлено колективними договорами або іншими формами

регулювання. **Рекомендація 1951 року щодо положень про працю в договорах, укладених державними органами влади (№ 84)**, яка доповнює цю конвенцію, містить додаткові настанови щодо можливого змісту положень про умови праці, які мають включатися у вищезгадані договори.

Конвенція 1958 року про умови праці на плантаціях (№ 110) та **Протокол 1982 року** до неї передбачають право працівників на організацію і на ведення колективних переговорів. Конвенція передбачає також встановлення – шляхом колективних переговорів або інших форм регулювання – мінімальної заробітної плати, щорічної оплачуваної відпустки та перерв у роботі для грудного вигодовування дітей.

Рекомендація 2006 року щодо трудових відносин (№ 198) передбачає розроблення і застосування національної політики, спрямованої на перегляд, уточнення і адаптацію законів і нормативно-правових актів із метою гарантувати ефективний захист працівникам, які виконують свою роботу в умовах індивідуальних трудових правовідносин. Вона містить заклик до держав-членів МОП сприяти соціальному діалогу та колективним переговорам, як одному зі способів вирішення проблем, що стосуються сфери трудових відносин.

Стислий виклад принципів МОП щодо права на ведення колективних переговорів

Сукупність принципів стосовно колективних переговорів базується на деклараціях, конвенціях і рекомендаціях МОП, а також на документах Комітету експертів із застосування конвенцій та рекомендацій і Комітету зі свободи об'єднання (**див. Вставку 2.1**).

► Вставка 2.1. Стислий виклад принципів МОП щодо права на ведення колективних переговорів

1. Ведення колективних переговорів є одним з основних прав, які визнані державами-членами МОП і яких вони зобов'язуються дотримуватися, заохочувати і добросовісно реалізувати через сам факт їхнього членства у МОП (*Giving globalization a human face*, 2012, п. 198).
2. Ведення колективних переговорів є одним із прав роботодавців та їх організацій, а також організацій працівників будь-якого рівня. Колективні переговори з представниками працівників, які не є членами профспілки, можливі тільки за відсутності профспілок на відповідному рівні (там само, п. 239). Слід вживати заходів для запобігання укладенню прямих угод із працівниками, які не є членами профспілки, оскільки це робиться з метою протидії діяльності профспілок (там само, п. 240).
3. Право на ведення колективних переговорів поширюється на всіх працівників державного і приватного секторів. Єдиний виняток стосується збройних сил і поліції, а також державних службовців, що працюють в органах державного управління (там само, п. 168).
4. Зміст колективних переговорів стосується умов праці й зайнятості та регулювання відносин між роботодавцями і працівниками та їхніми організаціями. Поняття «умови праці» охоплює не тільки традиційні умови роботи (тривалість робочого часу, надурочні роботи, час відпочинку, заробітну плату тощо), а й також питання, вільно обрані сторонами для розгляду, зокрема ті, що зазвичай стосуються умов зайнятості у вузькому сенсі (просування по службі, переведення, звільнення без попередження тощо) (там само, п. 215).
5. Колективні переговори повинні проводитися на вільних і добровільних засадах, з дотриманням принципу незалежності сторін (там само, п. 200).
6. Хоча надання профспілці, яка представляє більшість або велику частину працівників відповідного підприємства, переважних або виключних прав на ведення колективних переговорів є прийнятним, у випадку, якщо жодна профспілка не відповідає цим умовам або не користується такими виключними правами, менші профспілки повинні як мінімум мати можливість укласти колективний або прямий договір від імені своїх членів (там само, п. 226).
7. Необґрунтована відмова визнати найбільші представницькі організації або встановлення високого порогу чисельності членів як вимоги для визнання організації учасником колективних переговорів може зашкодити поширенню та розвиткові системи вільних і добровільних колективних переговорів (там само, п. 224).
8. Ведення колективних переговорів повинно бути можливим на всіх рівнях – як на національному рівні, так і на рівні підприємства. Цю можливість повинні також мати федерації й конфедерації. Відповідно, законодавство, що встановлює в односторонньому порядку рівень ведення колективних переговорів або приписує обов'язково проводити їх на певному рівні, викликає питання щодо відповідності Конвенції № 98 (там само, п. 222).
9. Принцип добросовісного ведення переговорів на практиці набуває форми різних зобов'язань сторін переговорів, а саме: (i) визнання представницьких організацій; (ii) докладання зусиль для досягнення угоди; (iii) проведення реальних і конструктивних переговорів; (iv) уникнення необґрунтованих затримок у переговорах; (v) взаємна повага до взятих на себе зобов'язань і дотримання домовленостей, досягнутих у результаті переговорів (там само, п. 208).
10. Примусовий арбітраж у випадку, коли сторони не досягли згоди, зазвичай суперечить принципам колективних переговорів. Він є прийнятним тільки за певних конкретних обставин, а саме: (i) у випадку надання життєво важливих – у буквальному сенсі – послуг, тобто послуг, припинення надання котрих створить загрозу життю, особистій безпеці чи здоров'ю всього населення чи його частини; (ii) у випадку спорів у сфері державної служби за участю державних службовців, зайнятих у сфері державного управління; (iii) у тому випадку, коли після затяжних і безплідних переговорів стало очевидно, що з глухого куту вийти неможливо без певної ініціативи з боку органів влади; (iv) у випадку гострої кризи. Проте, арбітраж, на який погодилися обидві сторони (тобто добровільний) завжди є легітимним (там само, п. 247).

11. Колективні договори є обов'язковими для виконання і мають переважну силу порівняно з індивідуальними трудовими договорами (за винятком тих положень трудових договорів, які є більш сприятливими для працівників, на яких поширюється дія колективного договору) (там само, п. 199).
12. Одним із головних обмежень принципу вільних і добровільних колективних переговорів є обов'язок вносити колективні договори на попереднє схвалення органами влади (зокрема адміністративними чи бюджетними органами). Такі положення не порушують Конвенцію № 98 тільки в тому випадку, якщо у схваленні відмовлено тільки через наявність процедурного недоліку або невідповідності колективного договору мінімальним нормам, установленим загальним законодавством про працю. Якщо законодавство надає органам влади повну свободу дій для відмови у схваленні або передбачає, що схвалення залежить від таких критеріїв, як відповідність загальній або економічній політиці уряду чи офіційним директивам щодо заробітної плати і умов зайнятості, і це обумовлює набрання договором чинності тільки за умови попереднього схвалення і суперечить принципів незалежності сторін. Обов'язкове продовження терміну дії колективних договорів, визначене законодавством (на відміну від продовження терміну дії колективних договорів після його закінчення, як передбачено законодавством деяких країн у випадку, якщо сторони не домовилися про умови нового колективного договору), допускається тільки як виняток в умовах гострої національної чи місцевої кризи неекономічного характеру і лише на короткий час (там само, п. 201).
13. Обмеження сфери застосування майбутніх колективних договорів – зокрема стосовно розміру заробітної плати, встановленого органами влади задля стабілізації економіки або в інтересах реалізації політики структурних реформ – допускається за умови проведення попередніх консультацій з організаціями працівників і роботодавців та дотримання таких вимог: (i) обмеження запроваджуються як винятковий захід; (ii) вони запроваджуються тільки в дійсно необхідному обсязі; (iii) термін їх дії не перевищує певного періоду; (iv) вони супроводжуються заходами ефективного захисту рівня життя відповідних працівників, зокрема тих, які, ймовірно, за все, зазнають найсильнішого впливу (там само, п. 220).

ILO: *Giving globalization a human face*, General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008, Report III (Part 1B), International Labour Conference, 101st Session, Geneva, 2012.

► Роль МОП

МОП надає підтримку урядам країн у виконанні ними свого міжнародного зобов'язання, що стосується дотримання, заохочення і реалізації принципу ефективного визнання права на ведення колективних переговорів, а також у вжитті заходів, які сприяють повноцінному розвитку механізму добровільних переговорів. Ця підтримка включає в себе систему нагляду, яка допомагає забезпечити застосування конвенцій, ратифікованих країнами, і технічну допомогу.

Система нагляду

МОП має унікальну систему нагляду, завдання якої – забезпечити застосування міжнародних трудових норм. Система нагляду складається з двох основних компонентів: **регулярну систему щодо застосування норм і спеціальну процедуру щодо свободи асоціації**.

- **Механізм регулярного нагляду.** Якщо країна ратифікувала ту чи іншу конвенцію, вона зобов'язана регулярно звітувати про заходи, вжиті з метою її застосування (у випадку фундаментальних конвенцій – кожні два роки). Для неупередженої технічної оцінки застосування ратифікованих конвенцій у 1926 році був створений Комітет експертів із застосування конвенцій та рекомендацій (КЕЗКР). До його складу входять 20 відомих юристів, які призначаються Адміністративною радою МОП на трирічний термін. Комітет вивчає доповіді країн щодо ратифікованих конвенцій, одержує зауваження організацій працівників та роботодавців і за потреби направляє державам-членам Організації, які не забезпечують повномасштабне застосування відповідної конвенції, вимогу про вжиття відповідних заходів у цьому відношенні.

КЕЗКР видає щорічну доповідь, яку розглядає тристоронній Комітет із застосування норм Міжнародної конференції праці. Цей

комітет відбирає низку зауважень КЕЗКР для обговорення і пропонує урядам відповідних країн надати відповідну інформацію та звітувати перед Конференцією. Як правило, Комітет із застосування норм надає висновки, рекомендуючи урядам здійснити конкретні заходи для усунення виявленої проблеми або звернутися до МОП по технічну допомогу.

- **Особлива процедура щодо свободи асоціації.** Після прийняття Конвенції № 87 і Конвенції № 98 у МОП виникло занепокоєння щодо захисту права на організацію в країнах, які їх не ратифікували. У 1951 році Адміністративна рада МОП дійшла висновку про необхідність окремої особливої процедури та створила Комітет із свободи об'єднання (КСО). КСО, який очолюється незалежним головою і складається з дев'яти членів та дев'яти депутатів від груп, що представляють в Адміністративній раді інтереси урядів, організацій працівників і роботодавців, розглядає скарги на порушення свободи асоціації незалежно від того, чи ратифікувала країна, про яку йдеться, відповідні конвенції. Скарга може бути подана національними або міжнародними організаціями роботодавців або працівників.

Якщо КСО ухвалив рішення про прийняття скарги до розгляду, він вимагає від уряду відповідної країни представити свої зауваження з тим, щоб усебічно вивчити дане питання з урахуванням усіх фактів. Якщо КСО встановив, що мало місце порушення норм або принципів свободи асоціації, він публікує доповідь, у якій надає рекомендації щодо можливих способів виправлення цієї ситуації. Після цього уряду направляється вимога про звітування щодо реалізації рекомендацій КСО. Якщо відповідна конвенція ратифікована даною державою-членом МОП, Комітет може передати певні аспекти справи до КЕЗКР з метою їх подальшого контролю.

Технічна допомога

МОП надає державам-членам допомогу в формі консультаційних послуг, програм технічного співробітництва, досліджень, обміну знаннями та навчання.

- **Консультаційні послуги** надаються урядам і представникам організацій роботодавців та працівників із метою допомоги у розробленні, зміні або застосуванні законів, заходів політики та інститутів, спрямованих на сприяння колективним переговорам відповідно до міжнародних трудових норм. Наприклад, можуть надаватися технічні рекомендації щодо розробки національних планів дій, формування нормативно-правової та інституційної бази колективних переговорів, розробки та запровадження заходів із заохочення колективних переговорів і (або) оцінювання впливу та підвищення ефективності колективних переговорів. Ці послуги надаються технічними спеціалістами у різних регіонах світу.
- За підтримки організацій-донорів МОП також реалізує в багатьох країнах більш масштабні програми **технічного співробітництва**, спрямовані на реалізацію свободи асоціації і ефективне визнання права на ведення колективних переговорів. Ці проєкти впроваджуються в одній або кількох із нижчезазначених сфер:
 - реформа трудового законодавства;
 - національний тристоронній соціальний діалог;

- зміцнення спроможності системи адміністрації праці;
- правозахисна діяльність і розповсюдження інформації;
- запобігання трудовим спорам та їх вирішення;
- політика та механізми колективних переговорів.

- **Дослідження і накопичення знань допомагають** поглибити розуміння глобальних тенденцій, передової практики та можливих способів підвищення ефективності колективних переговорів. Ця сфера охоплює накопичення знань про вплив колективних переговорів на результати реалізації соціально-економічної політики.

- **Навчання** проводиться Міжнародною організацією праці та її Міжнародним навчальним центром. Мета цієї діяльності – зміцнювати спроможність урядів країн, організацій роботодавців і профспілок для реалізації заходів сприяння колективним переговорам (таких як послуги з вирішення спорів) або розвитку навичок ведення переговорів. Зокрема, Бюро з діяльності роботодавців та Бюро з діяльності працівників МОП проводять навчальні заходи з метою розвитку навичок, знань і потенціалу відповідних організацій роботодавців і працівників.



Ключовий ресурс:
Докладніше про
Міжнародний
навчальний центр
МОП див.
www.itsilo.org

Нотатки

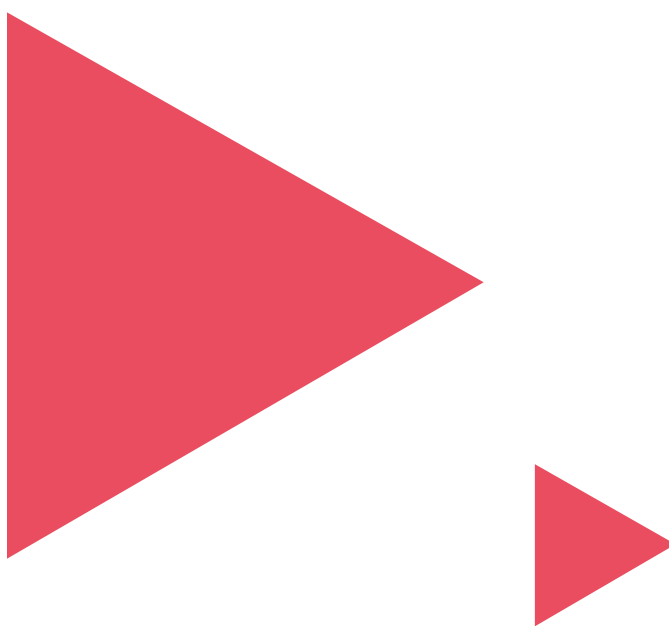
[illegible]

[illegible]

Глава 3

Сприяння колективним переговорам

У цій главі розглядається роль державних органів у сприянні колективним переговорам і підкреслюється необхідність залучення соціальних партнерів до процесу формування порядку денного переговорів.



► Сприяння колективним переговорам: роль державних органів

Колективні переговори – це добровільний процес переговорів між роботодавцями та організаціями роботодавців та однією чи кількома профспілками. Яку роль у цьому процесі грають державні органи? Як ми побачили у Главі 2, конвенції МОП із колективних переговорів передбачають ужиття урядами заходів сприяння колективним переговорам із дотриманням принципів добровільного характеру цих переговорів та незалежності сторін.

Розробляючи стратегію чи політику сприяння колективним переговорам, уряд може визначити роль державних органів у виконанні нижченаведених функцій (кожна з яких розглядається у наступних главах):

1. сприяння повноцінному опрацюванню та використанню процедур і механізмів колективних переговорів (докладніше див. у Главі 4);
2. заохочення конструктивних, змістовних і обґрунтованих переговорів (докладніше див. у Главі 5);
3. запобігання трудовим спорам та їх вирішення (докладніше див. у Главі 6);
4. введення в дію колективних договорів (докладніше див. у Главі 7);
5. зміцнення спроможності роботодавців і профспілок щодо ефективного ведення переговорів (докладніше див. у Главі 8).

В якості відправної точки важливо зрозуміти контекст, існуючу проблематику та труднощі, які необхідно подолати. У цій главі обговорюється процес формування порядку денного і розглядаються різні підходи до виявлення і уточнення наявних проблем. Зокрема, наголошується на важливості залучення соціальних партнерів до оцінювання проблем і пошуку можливих рішень.

Важливо точно визначити характер і сферу охоплення процесу формування порядку денного. У реальному житті увага до колективних переговорів може бути обумовлена різними вихідними позиціями та причинами, як-от:

- рішення визначити рамки для колективних переговорів, якщо вони ще не встановлені;
- необхідність привести систему соціально-трудових відносин у відповідність до міжнародних трудових норм;
- рішення зміцнити і активізувати існуючі механізми колективних переговорів із метою покращення їх функціонування;
- необхідність вирішити конкретну проблему, як, наприклад, збільшення кількості трудових спорів, посилення нерівності в оплаті праці, потреба у підвищенні рівня захисту трудових прав працівників-мігрантів.

► Вивчення контексту і проблематики

Важливо забезпечити, щоб розробка стратегій та політики сприяння колективним переговорам базувалася на всебічному розумінні ситуації та наявних проблем. Оскільки мета полягає у сприянні колективним переговорам, важливо зібрати інформацію «з перших рук» - тобто від державних посадовців, на яких покладено завдання сприяти колективним переговорам, від працівників, які бажають вступити до профспілки, від профспілок, які залучені до колективних переговорів або бажають брати в них участь, та від роботодавців і їхніх організацій. Їхнє бачення може мати критичне значення для того, щоб зрозуміти, де ховаються проблеми, в чому їх суть, чому попередні заходи політики чи стратегії не спрацювали, і чому існуючий механізм колективних переговорів не функціонує ефективно.

Цю задачу можна вирішити за допомогою цілої низки методів, таких як опитування, співбесіди і фокус-групи. Ці методи можуть бути особливо доречними в галузях, де значна частина працівників перебуває у несприятливих обставинах (див. Вставку 3.1). При цьому процес збирання даних безпосередньо від соціальних партнерів може бути так само важливим, як і його результат. Це допомагає соціальним партнерам визначити проблеми з власної точки зору і задає імпульс процесу розробки стратегії чи політики.

Державні органи і соціальні партнери можуть також використовувати результати проведених досліджень, наявні статистичні дані (наприклад, об охопленні колективними переговорами), експертні звіти і знання спеціалістів у даній галузі. Джерелом корисної інформації також може бути досвід інших країн у сфері реалізації політики та інституційних реформ. Безперечно, заходи з заохочення і сприяння повномасштабному розгортанню колективних переговорів необхідно здійснювати з урахуванням національної специфіки. Те, що спрацює в одній країні, не обов'язково спрацює в іншій. Крім того, це надає можливість побачити цілісну картину, отримати точне уявлення про політичну ситуацію, розібратися у зв'язках з іншими інститутами

ринку праці, наприклад, з мінімальною заробітною платою, встановленою законом, і оцінити їх ефективність.

Нижче наведено деякі з найпоширеніших методів вивчення контексту, виявлення проблем і визначення можливих рішень.

- **Процес діагностики** дає можливість підвищити рівень поваги до прав на організацію і на ведення колективних переговорів та покращити реалізацію цих прав. Діагностика дозволяє вивчити ставлення, досвід і побоювання уряду, працівників, профспілок, роботодавців і організацій роботодавців щодо здійснення цих прав. Діагностика базується на дискусіях у форматі фокус-груп із представниками як уряду, так і соціальних партнерів, а також співбесід із працівниками цільової галузі. У звіті за результатами діагностики подаються думки про перешкоди, які заважають дотриманню цих прав, і наводяться пропозиції щодо ефективнішої реалізації цих прав на практиці. Ці матеріали можна використати для розробки національного плану дій, спрямованого на сприяння повазі до свободи асоціації та права на ведення колективних переговорів (див. Вставку 3.1).

► **Аналіз прогалин** у дотриманні міжнародних трудових норм та їх застосуванні в законодавстві й на практиці. Цей метод може сприяти розробленню «дорожньої карти» для ратифікації та застосування відповідних конвенцій МОП.

- **Національна чи галузева доповідь**, що містить: аналіз законодавчої бази та визначення вихідних рівнів ключових показників ринку праці; опис структури та



Ключовий ресурс:
Процес діагностики щодо свободи асоціації та колективних переговорів



Приклад із міжнародної практики:
Дослідження і аналіз контексту та ефективності колективних переговорів

членської бази організацій роботодавців і профспілок; кількість колективних договорів; охоплення колективними договорами; тенденції в сфері колективних трудових спорів. Цей метод може передбачати проведення співбесід із представниками уряду і соціальних партнерів із різних питань.

- **Вивчення порівняльного міжнародного досвіду** для глибшого розуміння спектру можливих варіантів політики, факторів, які сприяють їх ефективності в умовах конкретної країни, набутого досвіду і можливостей адаптації. Це може сприяти визначенню можливих рішень, допомогти у проведенні порівняльного аналізу та полегшити запровадження інновацій в інституційній сфері.

- **Оцінка впливу заходів політики та (або) їхньої взаємодії**, наприклад, впливу змін у правовій базі колективних переговорів на умови праці або взаємозалежності між установленою законом мінімальною заробітною платою та колективними переговорами.

► Вставка 3.1. Вивчення контексту з метою ефективної реалізації свободи асоціації та права на ведення колективних переговорів у галузі домашньої праці в Болівії

У Болівії домашні працівники становлять приблизно 9% усіх працівників жіночої статі. У містах цей показник зростає до 15%. Майже половина з них ідентифікує себе як корінне населення, що посилює вразливість домашніх працівників, як причину дискримінації та нерівного ставлення. Домашні працівники створили профспілку (FENATRAHOB), а роботодавці почали вступати до Болівійської ліги домогосподарок. Для вирішення проблем, притаманних цьому сектору, уряд, профспілки та організації роботодавців склали на основі тристороннього соціального діалогу типовий договір для даної галузі.

У листопаді 2014 року уряд і соціальні партнери звернулися до МОП із проханням провести оцінку даної галузі. Мета оцінки полягала у тому, щоб краще зрозуміти перешкоди, можливості, практичні методи і ставлення щодо свободи асоціації та права на ведення колективних переговорів для сфери

домашньої праці. У ході цього процесу було опитано 744 домашні працівники й проведено фокус-групи з 89 роботодавцями домашніх працівників та 18 представниками влади. Фокус-групи було проведено також із Лігою домогосподарок і FENATRAHOB.

Аналіз зібраних даних показав наявність у роботодавців і працівників сильного бажання мати свої представницькі організації в цій галузі. Він виявив також прогалини у нормативно-правовій базі, зокрема потребу в нейтральних механізмах вирішення спорів, адаптованих до специфіки галузі. У результаті процесу оцінювання FENATRAHOB і Ліга домогосподарок виявили необхідність розбудови спроможності з метою вдосконалення навичок ведення соціального діалогу і переговорів, спілкування та лідерства. Звіт за результатами оцінки буде закладений в основу національного плану дій, який розроблять тристоронні партнери.

► Залучення соціальних партнерів

Активна участь організацій роботодавців і профспілок у процесі формування порядку денного – найкращий спосіб забезпечити ефективність здійснюваних заходів і належне функціонування механізму колективних переговорів. Державні органи навряд чи досягнуть успіху в сприянні колективним переговорам, якщо соціальні партнери не будуть використовувати механізми, покликані підтримувати колективні переговори. Це означає врахування думок і порад соціальних партнерів у визначенні проблем і формуванні порядку денного. Соціальним партнерам необхідно мати, наскільки це можливо, спільне розуміння потреби у тому чи іншому конкретному заході, тому що саме вони є кінцевими бенефіціарами та суб'єктами, які будуть залучені до колективних переговорів.

Існують різні способи залучення соціальних партнерів до визначення і уточнення проблем, а також до розробки стратегій і заходів сприяння колективним переговорам. Нижче наведено приклади того, в якій формі це може відбуватися.



Ключовий ресурс:
Національний тристоронній соціальний діалог: посібник МОП із питань удосконалення управління

► **Соціально-економічні ради.** Ці ради надають державним органам рекомендації з основних соціально-економічних питань і заходів політик. Через численні проблеми, з якими часто доводиться стикатися, вирішення окремих питань, як-от політика та програми в сфері праці й зайнятості, покладється на статутні органи або спеціальні комітети. У Вставці 3.2 наведено приклад тристороннього соціального діалогу щодо системи трудових відносин, який проходив у Південно-Африканській Республіці після апартеїду в 1994 році.

► **Тристоронні консультативні комітети з питань праці та зайнятості.** Ці постійно діючі комітети або форуми зазвичай складаються з рівної кількості представників профспілок, організацій роботодавців і

уряду. Вони надають державним органам рекомендації з питань праці, зайнятості та соціального забезпечення, зокрема у контексті колективних переговорів. Такі комітети очолює або міністр праці та зайнятості, або незалежна особа.

► **Спеціальна робоча група.** За результатами розгляду питань, які викликають стурбованість у соціальних партнерів, або тристоронніх консультацій органи влади можуть створити тимчасову спеціальну робочу групу в складі експертів із соціально-трудова відносин для вивчення питань, пов'язаних із колективними переговорами, і підготовки рекомендацій. Таку групу часто очолює незалежний експерт. Її члени обираються з-поміж кандидатів, запропонованих соціальними партнерами. Спеціальна робоча група зазвичай проводить засідання у відкритому чи закритому режимі, на яких представники організацій роботодавців і профспілок озвучують свої позиції. Звіт робочої групи може бути предметом обговорення в рамках тристороннього соціального діалогу.

► **Парламентська спеціальна або постійно діюча комісія.** Парламентські процедури часто передбачають створення спеціальної або постійно діючої комісії у складі виборних посадовців для вивчення проблем, які викликають занепокоєння у суспільстві, та підготовки доповідей. Причиною цього процесу можуть стати недоліки в існуючому механізмі колективних переговорів, серйозні порушення права на ведення колективних переговорів або періодичні трудові спори. Засідання комісії, на яких соціальні партнери, експерти у сфері праці та інші зацікавлені особи викладають свою думку і пропозиції, зазвичай проходять у відкритому режимі.

За відсутності офіційного інституту тристороннього соціального діалогу державні органи часто пропонують представницьким організаціям роботодавців і профспілок та уповноваженим державним посадовцям створити спеціальний або координаційний комітет.

► Вставка 3.2. Залучення соціальних партнерів до розробки нової системи трудових відносин у ПАР

Після перших демократичних виборів, які пройшли у 1994 році, нова влада розпочала низку соціально-економічних і політичних реформ та створила новий національний тристоронній орган – Національну раду з питань економічного розвитку і праці (NEDLAC). NEDLAC складається з чотирьох сторін, які представляють уряд, профспілки, організації роботодавців і репрезентативні на національному рівні громади.

У серпні 1994 року уряд створив відомчу робочу групу для розробки проєкту нового закону про трудові відносини, яким уперше мало бути створено всеохоплюючу систему трудових відносин згідно з Конституцією та відповідними конвенціями МОП. До складу робочої групи входили провідні спеціалісти в галузі трудового права, допомогу яким надавала МОП.

Угода, укладена між бізнесовими організаціями та профспілками і затверджена урядом у 1990 році (відома як *Laboria Minute*), передбачала, що всі нові акти законодавства про працю до подання до парламенту повинні ухвалюватися на основі на основі консенсусу та шляхом проведення консультацій між соціальними партнерами. До початку публічного обговорення і перемовин між соціальними партнерами щодо нової системи трудових відносин робоча група підготувала проєкт відповідного закону. Його було подано до NEDLAC. До законопроєкту надійшло близько 280 зауважень – від окремих осіб, профспілок, організацій роботодавців, урядових відомств, Ради з колективних переговорів на державній службі та Ради з трудових відносин у галузі освіти.

У вищезгаданому процесі виникло декілька спірних питань. Основні з них стосувалися системи колективних переговорів. Законопроєкт передбачав обов'язок проводити колективні переговори і містив положення щодо обов'язкових колективних переговорів на галузевому рівні за участю національних рад із колективних переговорів. Організа-

ції роботодавців ці норми не підтримали. Сторони також категорично розійшлися у поглядах на те, скільки працівників мають бути членами організації, щоб організація мала право представляти їх інтереси. Деякі профспілкові конфедерації погодилися на поріг між 30% і 50%, тоді як бізнесові організації віддавали перевагу поняттю «достатній рівень представництва».

Незабаром сторони зайшли у глухий кут. Щоб сприяти переговорам, уряд розробив пакет пропозицій щодо врегулювання ситуації та створив три робочі групи для вирішення проблем, що виникли. Міністр праці сформував Комітет вищих представників для нагляду за діяльністю цих робочих груп. Невирішені проблеми мали передаватися на розгляд Комітету.

У підсумку було досягнуто домовленості про поріг «достатнього представництва» для набуття організаційних прав, а також щодо норми про статутні ради з колективних переговорів із нижчими вимогами до представництва. Крім того був скорочений перелік питань, які виносяться на порядок денний колективних переговорів. Порядок реєстрації та створення таких рад залишився добровільним, але було включено обов'язок проводити колективні переговори. Новий Закон про трудові відносини 1995 року був прийнятий парламентом у вересні 1996 року і набрав чинності того ж року. Участь соціальних партнерів зміцнила легітимність закону і сприяла його реалізації.

Джерело: du Toit, D.; Woolfrey, D.; Bosch, D.; Godfrey, S.; Rossouw, J.; Christie, S.; Cooper, C.; Giles, G.; Bosch C. 2011. *Labour Relations Law: A Comprehensive Guide*, 5th Edition (Cape Town, LexisNexis); Fenwick, C.; Kalula, E.; Landau, I. 2007. *Labour law: A Southern African perspective*, Discussion Paper Series No. 180 (Geneva, International Institute for Labour Studies of the ILO); Government of South Africa. 1995. *Explanatory memorandum to the draft negotiating document in the form of a labour relations bill*, Government Gazette 16259 of 10 February 1995 (Pretoria, Government Printer).

У процесі консультацій доречно враховувати наступне:

- період часу для консультацій повинен бути достатнім і обґрунтованим;
- представники уряду можуть почати процес з уточнення підстав для проведення консультацій, їхнього обсягу, очікуваних строків та запропонованої методики;
- для того, щоб консультації були ефективними, вони повинні не обмежуватися лише обміном інформацією. Державні органи та соціальні партнери мають бути залучені до виявлення проблем, збирання фактів, обміну інформацією, вивчення можливих варіантів дій та розробки найбільш прийнятних рішень;
- представникам уряду необхідно прислухуватися до соціальних партнерів («активно слухати») і уважно ставитися до їхніх проблем, аргументів, інтересів і пропозицій. «Активно слухати» означає ставити запитання і намагатися зрозуміти інтереси, якими обумовлені позиції соціальних партнерів, щоб досягти консенсусу і виробити часткову або повну домовленість;
- державні органи можуть запропонувати якомога більшу кількість варіантів і уникнути обговорення якогось одного рішення. Це може викликати недовіру і завести сторони переговорів у глухий кут. Більш відкритий та перспективний підхід – дозволити соціальним партнерам представити власний аналіз, запропонувати можливі варіанти та погодити принципи й критерії, за якими можна було б оцінити заходи, які пропонується здійснити;

- найкращим варіантом завжди є угода між представниками держави та соціальними партнерами стосовно заходів, яких слід ужити для сприяння колективним переговорам. Хоча повний консенсус не завжди є можливим, якість самого процесу консультацій має власну цінність і не повинна ігноруватися. Це зміцнює взаємну довіру між державними органами й соціальними партнерами.

Після збирання інформації, визначення головних питань і розробки різних стратегій або варіантів політик необхідно розставити їх у порядку пріоритетності. Знов-таки залучення соціальних партнерів є запорукою визначення і досягнення консенсусу щодо найбільш реалістичного шляху подальшого поступу. На цій основі можна скласти стратегію або план дій та поставити загальні цілі політики. Це має супроводжуватися розподілом обов'язків і встановленням строків із зазначенням проміжних етапів.

Як і у випадку державної політики в інших сферах, політика сприяння колективним переговорам втілюється у системі законів, нормативних актів, інститутів, програм і послуг. У наступних главах посібника наведені рекомендації для державних органів у розрізі конкретних елементів політики сприяння колективним переговорам із усебічним урахуванням необхідності залучення соціальних партнерів до її розробки.



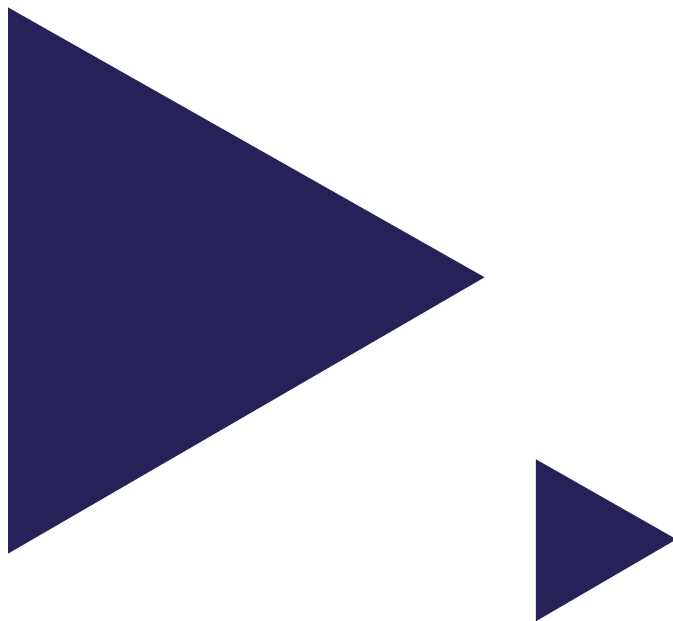
Приклад із міжнародної практики:
Політика сприяння колективним переговорам

[illegible]

► Глава 4

Система колективних переговорів праці

Ця глава містить настанови щодо можливих заходів заохочення і сприяння всебічному розвитку механізму колективних переговорів.



► Процедури та механізми колективних переговорів

Для того, щоб колективні переговори були ефективними, соціальним партнерам і державним органам необхідно вирішити низку процедурних питань. Це може полегшити добровільний переговорний процес і сприяти колективним переговорам. Залежно від рівня, на якому сторони бажають вести переговори, домовленості з процедурних питань можуть досягатися у робочому порядку або в більш формальних умовах. Ці допоміжні процедури та інституційні механізми утворюють систему колективних переговорів.

Країни, що прагнуть сприяти проведенню колективних переговорів – з метою «заохочення й сприяння повному розвитку й використанню процедури ведення переговорів на добровільних засадах між роботодавцями чи організаціями роботодавців ... та організаціями працівників» (Конвенція 1949 року про право на організацію і на ведення колективних переговорів (№ 98), стаття 4) – мають відповісти на наступні питання:

- Хто має право на ведення колективних переговорів?
- Хто є сторонами колективних переговорів?
- Яка процедура визнання сторони учасником колективних переговорів?
- На якому рівні проходять колективні переговори?
- Що є предметом колективних переговорів?

Відповіді на ці запитання впливають із принципів, розроблених системою нагляд МОП за довгі роки. Крім того, вони залежать від особ-

ливостей інституційної системи країни. Попри прагнення влади сприяти колективним переговорам, у певних обставинах детальне врегулювання процедури переговорів може обмежувати незалежність сторін. Як наголошувалося у попередній главі, розвиток системи колективних переговорів має бути предметом консультацій з соціальними партнерами та, за можливості, укладених між ними угод.

У країнах із сильними соціальними партнерами та усталеними традиціями колективних переговорів правила і процедури цих переговорів можуть бути результатом угоди між національною конфедерацією роботодавців і конфедерацією профспілок. Наприклад, у Данії основні правила, що регулюють добровільну систему колективних переговорів, беруть свій початок у Версневій угоді 1899 року між роботодавцями та профспілками, де встановлено основні принципи, що регулюють цю систему, а також, механізм функціонування суду з трудових питань, колективних та індивідуальних трудових договорів.

Незважаючи на доречність установлення правил і процедур колективних переговорів шляхом досягнення угоди між соціальними партнерами, національна специфіка може ускладнити цю задачу. У деяких країнах роз'єднаність або слабкість соціальних партнерів може підірвати їхні зусилля з запровадження погоджених правил і процедур та створення обмежень, при дотриманні яких можуть відбуватися добровільні переговори. За цих обставин державі буде доречно на основі консультацій з соціальними партнерами вжити заходів для створення законодавчої та інституційної бази, яка забезпечить підтримку колективних переговорів.

► Вставка 4.1. Процедури та механізм колективних переговорів

«Незалежно від виду механізму, що використовується, його найпершою метою повинно бути заохочення всіма можливими засобами вільних і добровільних колективних переговорів між сторонами з забезпеченням їм максимально можливої незалежності, одночасно зі створенням правової бази й адміністративної структури, до якої вони можуть звернутися, добровільно і за взаємною

угодою, в цілях сприяння укладенню колективного договору».

Джерело: ILO: *Freedom of association and collective bargaining*, General Survey of the Reports on the Freedom of Association and the Right to Organize Convention, 1948 (No. 87) and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98), Report III (Part 4B), International Labour Conference, 81st Session, Geneva, 1994, para. 247.

► Працівники, охоплені системою колективних переговорів



Ключовий ресурс:

Загальний огляд із питань трудових відносин і колективних переговорів на державній службі, 2013 р.

передбачають визнання права на ведення колективних переговорів у всьому обсязі приватному і державному секторах. Єдиними групами працівників, які можуть бути виключені зі сфери дії цього загального принципу, є співробітники поліції та збройних сил. Ступінь, у

якому гарантії, передбачені нормами МОП, поширюються на поліцію та збройні сили, може визначатися національними нормативно-правовими актами.

Хоча Конвенція № 98 «не поширюється на державних службовців», зайнятих у державному управлінні (стаття 6), право на ведення колективних переговорів було поширено на них наступними конвенціями (№№ 151 і 154). Вони включають спеціальні методи, які

можуть бути встановлені національним зако-

нодавством, нормативно-правовими актами або національною практикою - для реалізації права на ведення колективних переговорів у сфері державної служби (Конвенція № 154). Це дозволяє країнам урахувувати відмітні особливості державного сектора і різних національних бюджетних систем

Друге питання, що виникає, стосується *реального* визнання права на ведення колективних переговорів. В останні десятиріччя зміни в організації праці іноді розмивали відмінність між найманим працівником і незалежним підрядником. Працівники можуть опинятися в умовах “прихованих” трудових відносин, неправомірно вважатися самозайнятими підрядниками й тому втрачати право на ведення колективних переговорів і переваги, передбачені колективними договорами.

Рекомендація МОП 2006 року щодо трудових відносин (№ 198) містить положення щодо розробки національної політики з перегляду, уточнення і адаптації сфери дії відповідних законів і нормативно-правових актів із метою гарантування ефективного захисту працівників, які виконують роботу в умовах трудових відносин. Така політика має важливе значення для забезпечення працівникам можливості реалізації права вести колективні переговори й користуватися захистом, передбаченим для них відповідними колективними договорами.



Міжнародні трудові норми:

Рекомендація 2006 р. щодо трудових відносин (№ 198)



Міжнародні трудові норми:

Конвенція 1978 р. про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі (№ 151)



Міжнародні трудові норми:

Конвенція 1981 р. про сприяння колективним переговорам (№ 154)

► Сторони колективних переговорів

Колективні переговори передбачають свободу асоціації та захист права працівників і роботодавців створювати організації і вступати до них за власним вибором. Але хто є сторонами колективних переговорів? На перший погляд здається, що визначити переговорні сторони дуже просто. Хіба це не роботодавці та їхні організації, з одного боку, та профспілки – з іншого?

Коли йдеться про колективні переговори, роботодавець або група роботодавців можуть вести переговори безпосередньо або призначити керівників чи експертів для ведення переговорів від їхнього імені. В якості альтернативи роботодавці можуть прийняти рішення про створення організації роботодавців або про вступ до такої організації, яка представлятиме їх інтереси. Система колективних переговорів повинна визнавати право роботодавців вести переговори від свого імені або через відповідну представницьку організацію.



Ключовий ресурс:
Збірник рішень і принципів Комітету із свободи об'єднання Адміністративної ради МОП, 2006 р.

Що стосується працівників, тут ситуація дещо інша. Норми та принципи МОП передбачають, що право вести колективні переговори належить *організаціям працівників* (тобто

первинним профспілкам, федераціям і конфедераціям). Для того, щоб профспілки могли представляти та захищати інтереси працівників через колективних переговорів, вони повинні бути незалежними. Вони не повинні перебувати під контролем роботодавців або організацій роботодавців (Конвенція № 98, стаття 2) і повинні мати можливість організувати свою діяльність без втручання з боку державних органів (Конвенція № 87, стаття 3).

Якщо на одному підприємстві є і профспілкові представники, і представники працівників,

необхідно вжити заходів із метою забезпечити відсутність конфлікту між функцією профспілки – наприклад, обговорювати та укласти колективні договори – та функцією представників працівників (Конвенція 1971 року про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються (№ 135)). Тільки за відсутності організацій працівників (тобто профспілок) колективні угоди можуть укладатися «представниками самих працівників, належним чином обраними і уповноваженими згідно з законодавством країни» (Рекомендація 1951 року щодо колективних договорів (№ 91)).

Це має важливі наслідки для державних органів, відповідальних за формування політики. Якщо держава прагне сприяти колективним переговорам, вона може визнати право на їх проведення прерогативою виключно профспілок, роботодавців і організацій роботодавців. Багато держав-членів МОП включають такі положення у своє трудове законодавство. Наприклад, у Трудовому кодексі Марокко сторони колективних переговорів указані у визначенні колективних переговорів (**див. Вставку 4.2**). Крім того, їм необхідно у цьому випадку вживати заходів для того, щоб наявність представників працівників, яка відповідно до закону може представляти собою комітет із безпеки та здоров'я, не використовувалася для підживлення позиції профспілок або перешкоджання колективним переговорам.



Міжнародні трудові норми:

Конвенція 1971 р. про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються (№ 135)



Міжнародні трудові норми:

Рекомендація 1951 р. щодо колективних договорів (№ 91)

► **Вставка 4.2. Визначення колективних переговорів у Марокко**

Колективні переговори – це діалог між представниками найбільш представницьких профспілок або найбільш представницьких об'єднань профспілок, з одного боку, та одним або кількома роботодавцями чи представниками організацій роботодавців, з іншого боку, з метою:

- визначення і покращення умов праці й зайнятості;

- організації відносин між роботодавцями та найманими працівниками;
- організації відносин між роботодавцями або їхніми організаціями, з одного боку, та однією або кількома найбільш представницькими профспілками найманих працівників, з іншого боку (ст. 92).

Джерело: Закон № 99-65 про Трудовий кодекс (оприлюднений указом № 1-03-194 від 14 раджаба (11 вересня 2003 р.).

► **Визнання представництва сторін у колективних переговорах**

Визнання представницьких організацій роботодавців і працівників є ключовим для сприяння у проведенні колективних переговорів. При цьому слід розрізняти право профспілок і організацій роботодавців представляти своїх членів, наприклад, у розгляді трудових спорів – та їх визнання, як представника на переговорах. Визнання відбувається у тому випадку, якщо сторони визнають, приймають і погоджуються вважати ту чи іншу організацію представницькою в цілях колективних переговорів.



Приклад із міжнародної практики:
Угоди про визнання сторін переговорів

Визнання сторін колективних переговорів може здійснюватися добровільно або за встановленою законом процедурою. Якщо визнання має добровільний характер, сторони зазвичай підписують **угоду про визнання**. Вона може бути важливим засобом, за допомогою якого роботодавці (або організації роботодавців) і профспілки визна-

ють одне одного представниками на переговорах, устанавлюють відповідні процедури та визначають питання, які розглядатимуться на колективних переговорах.

Проте, у певних обставинах визнання представників на переговорах на суто добровільних засадах може бути складним. Роботодавці можуть відмовитися визнавати представницькі профспілки та вести з ними переговори. У ситуаціях, де існує багато профспілок, можуть точитися спори про те, хто і яких працівників має представляти. Конкуруючі профспілки можуть перешкоджати одна одній на переговорах. Щоб уникнути цих ситуацій та створити систему, яка сприятиме колективним переговорам, країни, як правило, запроваджують юридичні процедури визнання. Існування законів і нормативно-правових актів, які встановлюють умови та порядок визнання, може також сприяти поширенню добровільного визнання сторонами одна одної.

► Вставка 4.3. Визнання сторін колективних переговорів

«II. Засоби сприяння колективним переговорам

3. Наскільки це доцільно й потрібно, слід вживати відповідних до національних умов заходів, щоб:

(а) для цілей колективних переговорів визнавалися представницькі організації роботодавців і працівників;

(b) у країнах, де компетентні органи застосовують процедури визнання для визначення організацій, котрі мають право на ведення колективних переговорів, таке визначення ґрунтувалося на заздалегідь встановлених і об'єктивних критеріях представництва цих організацій, визначених після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників».

Джерело: Рекомендація 1981 р. щодо колективних переговорів (№ 163), п. 3.



Змістовні правові норми:
Процедури визнання

Державним органам, які прагнуть визначити процедури визнання шляхом їх законодавчого закріплення,

слід робити це на основі консультацій з представницькими організаціями роботодавців і працівників. Це допоможе забезпечити довіру сторін до цих процедур. Для того, щоб звести до мінімуму суперечки, бажано також, щоб представництво визначав орган, здатний гарантувати незалежність і об'єктивність.

Критерії, що застосовуються для визначення представницького статусу організацій для цілей колективних переговорів, повинні бути об'єктивними, заздалегідь установленими та зрозумілими, що дозволить уникнути підозр у незабезпеченні безпристрасності. Деякі країни надають виключні права на проведення колективних переговорів профспілці або групі профспілок, що представляє більшість працівників. У інших країнах системи колективних переговорів дозволяють визнавати представницькими - із відповідним правом на укладення колективних договорів - декілька профспілок.

- a. визначення представництва повинен проводити незалежний орган;
- b. представницькі організації повинні обиратися більшістю голосів працівників відповідної організації;
- c. організації, яка не набрала достатньої кількості голосів, слід надати можливість після закінчення певного терміну вимагати проведення нових виборів;
- d. організації, яку не визнано представницькою, слід надати можливість після закінчення певного терміну вимагати проведення нових виборів.

У системах, де виключні переговорні права надані законодавством найбільш представницькій профспілці, міноритарні профспілки також повинні мати право представляти своїх членів у питаннях, які не є предметом колективних переговорів, як-от урегулювання трудових спорів або консультації щодо виробничих комітетів. У випадку, якщо жодна профспілка не представляє достатню кількість працівників, необхідну для отримання виключного переговорного права, право на ведення колективних переговорів повинно бути надано всім профспілкам, які ведуть переговори від імені своїх членів.



Ключовий ресурс:
Загальний огляд основних конвенцій щодо прав у сфері праці, 2006 р.

На думку наглядових органів МОП, якщо законодавством передбачено порядок визнання профспілок в якості виключного представника

всіх працівників (а не тільки членів цих профспілок) на переговорах, слід передбачити певні заходи захисту, а саме:

Оскільки визнання представництва є наріжним каменем колективних переговорів, важливо, щоб державні органи приділяли особливу увагу вжиттю відповідних заходів для того, щоб



Приклад із міжнародної практики:
Кодекси практики та методичні рекомендації з питань визнання

заохочувати взаємне визнання соціальних партнерів у цілях таких переговорів. Під час розробки процедур визнання доречно враховувати нижчевикладені міркування:

- рекомендується встановити обсяг повноважень, щодо яких потрібно визнання, визначивши переговорну одиницю, відповідну територію, галузь, сектор, рід занять, підприємство або виробничу одиницю. Для того, щоб забезпечити реальне визнання права на ведення колективних переговорів, обсяг повноважень переговорної одиниці повинен забезпечити відповідним групам працівників можливість захищати свої спільні інтереси;
- процедури визнання повинні бути оперативними та ефективними й не призводити до непотрібних затримок;
- поріг, що встановлюється для визначення представництва, не повинен установлюватися на рівні, який перешкоджає повноцінному розвитку колективних переговорів;
- слід передбачити заходи з вирішення спорів щодо визнання, наприклад, шляхом закритого голосування;
- необхідно запровадити механізм, що дозволяє враховувати зміни, які можуть із часом відбуватися у представництві сторін переговорів.

► Рівень переговорів

Одним із вирішальних факторів є рівень, на якому відбуватимуться переговори. Система колективних переговорів повинна дозволити роботодавцям, організаціям роботодавців і профспілкам (та їхнім федераціям і конфедераціям) укладати колективні договори на обраному ними рівні переговорів.

Колективні переговори можуть проходити на таких рівнях:

- окреме робоче місце, відділ чи підрозділ;
- підприємство;
- галузь, сектор або вид діяльності;
- муніципальний або регіональний рівень;
- професійний або міжпрофесійний рівень;
- національний рівень;
- декілька з вищезгаданих рівнів.

► Вставка 4.4. Рівні колективних переговорів

«4. 1) При потребі належить вживати відповідних до національних умов заходів, щоб колективні переговори могли проходити на будь-якому рівні, зокрема на рівні установи, підприємства, галузі діяльності чи промисловості або на регіональному чи національному рівнях.

(2) У країнах, де колективні переговори проводяться на кількох рівнях, сторони, які ведуть переговори, повинні забезпечувати координацію між цими рівнями».

Джерело: Рекомендація 1981 р. щодо колективних переговорів (№ 163), п. 4.

Отже, у даній країні різні колективні договори можуть мати різне географічне та галузеве охоплення, стосуючись окремого підрозділу, підприємства чи групи підприємств, галузі або виду діяльності або навіть усієї економіки в цілому. Головна проблема полягає в тому, щоб забезпечити належну координацію між цими рівнями. Залежно від охоплення колективними переговорами ступінь такої координації може мати визначальне значення для ефективності переговорів. Сторони колективних переговорів можуть передбачити ту чи іншу форму координації у колективних договорах, прикладами такої координації є загальні рамкові угоди, що уклалися у Фінляндії у 2011 та 2013 роках.

Хоча колективні переговори можуть відбуватися на будь-якому рівні, сформувалися певні моделі або системи. Колективні переговори на рівні підприємства, установи або виробничого підрозділу можуть вестися з одним роботодавцем, а на рівні галузі, регіональному чи централізованому міжпрофесійному рівні – з кількома роботодавцями. Характеристики

системи, яка при цьому формується, залежать від пріоритетів соціальних партнерів і обумовлюються моделями інституційного середовища і соціально-трудових відносин. Наприклад, колективні переговори на рівні галузі за участю багатьох роботодавців, як правило, пов'язані з існуванням сильних організацій роботодавців галузевого рівня.

У табл. 4.1 наведено ключові характеристики колективних переговорів з одним або кількома роботодавцями. Ці дві системи не обов'язково є незалежними і відмінними одна від одної. Договори на рівні підприємства часто доповнюють договори на рівні галузі. Представлене нижче порівняння покликане допомогти органам, які формують політику, проводити консультації з соціальними партнерами щодо того, яка структура колективних переговорів якнайкраще відповідає національним умовам.



Ресурс знань:
Робочі доповіді
про соціально-
трудові відносини
та колективні
переговори

Табл. 4.1. Системи колективних переговорів за участю одного чи декількох роботодавців

	Один роботодавець	Кілька роботодавців
Рівень	Підприємство	Група підприємств, регіональний, галузевий або національний рівень
Типова кількість сторін:		
які представляють роботодавців	► Один роботодавець	► Один або кілька роботодавців чи організацій роботодавців
які представляють працівників	► У більшості випадків - один переговорний представник: або єдина профспілка, або коаліція профспілок, що представляє більшість працівників	► Найбільш представницькі профспілки на галузевому чи національному рівні
Типова кількість договорів у галузі	► Багато	► Один або декілька
Типове охоплення: працівників за розміром підприємства	► помірне або низьке ► високе на великих підприємствах ► низьке на малих підприємствах	► високе ► охоплені як малі, так і великі підприємства

	Один роботодавець	Кілька роботодавців
Рівень	Підприємство	Група підприємств, регіональний, галузевий або національний рівень
Вплив на розподіл заробітної плати	► Установлюють тарифні ставки оплати праці та спрощують структуру заробітної плати на підприємстві	► За високого ступеня координації підвищують мінімальний розмір оплати праці та встановлюють стандартні ставки оплати праці в масштабі галузі, що справляє ефект вирівнювання на структуру розподілу заробітної плати
Вплив на ефективність підприємств	► Договори відображають результати роботи підприємств і конкурентне середовище, в якому вони діють	► Договори поширюються на всю галузь і зменшують різницю (в заробітній платі) між підприємствами, чим стимулюють інноваційну діяльність ефективніших підприємств
Тематика і рівень деталізації	► Детально регулюють цілий ряд питань з урахуванням потреб підприємства	► Можуть вирішувати питання, що впливають на всю галузь, як-от соціальне страхування ► Зазвичай встановлюють мінімальний рівень оплати праці та основні умови зайнятості. Передбачають загальне підвищення на рівні галузі ► Можуть передбачати детальне вирішення конкретних питань на рівні підприємства
Застосування положень	► Залежно від системи колективний договір поширюється на сторони, які уклали його, і на тих, кого вони представляють. Роботодавці можуть вирішити застосовувати встановлені умови до всіх працівників, незалежно від їхнього членства у профспілці. ► У деяких системах, наприклад у тих, що передбачають виключне право вести переговори, колективний договір може поширюватися на всіх працівників переговорної одиниці чи підприємства, якщо дана профспілка (або коаліція профспілок) представляє більшість працівників	► Поширюються на сторони, що підписали договір, тобто на всіх роботодавців і (або) на роботодавців, представлених організацією роботодавців, і на всіх працівників-членів профспілки ► Дія колективного договору може за рішенням державного органу поширюватися на тих, хто не є його сторонами, за певних умов (наприклад, за проханням одної чи кількох сторін, що підписали договір; якщо сторони вважаються достатньо представницькими; якщо ті, хто не є стороною договору, можуть подавати свої зауваження) ► Договори на рівні підприємств можуть реалізовувати конкретні положення договорів більш високого рівня
Інклюзивність	► Можуть не включати працівників, не пов'язаних із сторонами договору, наприклад працівників, найнятих через агентство тимчасової зайнятості (які працюють на тому ж об'єкті) ► Залежно від системи колективних переговорів раніше укладений колективний договір може (або не може) поширюватися на всіх працівників переговорної одиниці, зокрема й на тих, які не є членами профспілки	► Високий рівень інклюзивності, тому що може бути залучено багато роботодавців ► Розширення сфери охоплення договору, обумовлене політикою, що проводиться, поширює передбачені ним права на вразливі категорії, як-от працівники-мігранти або працівники з нестандартною формою зайнятості

	ОДИН РОБОТОДАВЕЦЬ	КІЛЬКА РОБОТОДАВЦІВ
Рівень	Підприємство	Група підприємств, регіональний, галузевий або національний рівень
Типовий термін дії	► Фіксований	► Фіксований ► Невизначений, часто з застереженням про можливість періодичного перегляду заробітної плати та інших питань
Зазвичай цю модель підтримують:	► Роботодавці ► Профспілки, які представляють більшість працівників одного підприємства, але недостатньо добре організовані в масштабах галузі	► Профспілки ► Роботодавці, які бажають запобігти недобросовісній конкуренції в оплаті праці і (або) зменшити адміністративні витрати, пов'язані з проведенням колективних переговорів на рівні підприємства з кількома профспілками

В якості одного з напрямів політики державні органи можуть на основі консультацій з соціальними партнерами заохочувати розвиток всеохоплюючої системи колективних переговорів шляхом:

- стимулювання сторін до поширення дії договору, укладеного на підприємстві, на всіх працівників;
- сприяння створенню спільних галузевих форумів, на яких роботодавці та профспілки могли б вести соціальний діалог із питань і проблем, які стоять перед галуззю;
- надання підтримки спеціальним спільним комітетам із колективних переговорів, які створюються для укладення або перегляду положень галузевих договорів, але не мають постійної структури;
- запровадження можливості реєстрації спільних багатосторонніх переговорних рад на прохання представницьких сторін, які бажають вести переговори на рівні сектора, галузі чи промисловості (і (або) в межах певної географічної території);

- установлення можливості створення державними органами таких рад на прохання представницьких організацій роботодавців або профспілок у конкретному секторі;
- установлення можливості поширення дії галузевого колективного договору на всіх роботодавців і працівників галузі чи підгалузі. Це питання детально висвітлено у Главі 7.

Заохочуючи розвиток всеохоплюючих систем колективних переговорів, державним органам необхідно утримуватися від нав'язування рівня колективних переговорів їх сторонам. Колективні переговори повинні бути можливими на будь-якому рівні, зокрема на рівні підприємства, установи, підгалузі, галузі, регіональному чи національному рівні. Саме соціальні партнери мають найкращі можливості для вибору найбільш доречного рівня переговорів, зокрема шляхом запровадження змішаної системи рамкових договорів, доповнених договорами на рівні підприємства (див. General Survey, 2012, para. 222).



Змістовні правові норми:

Ради з питань оплати праці, переговорні ради та спільні ради

► Предмет і зміст колективних переговорів

Як зазначено у Главі 1, предметом колективних переговорів можуть бути умови праці (наприклад, заробітна плата, доплати, пільги, робочий час, понаднормова праця та періоди відпочинку), умови зайнятості (наприклад, підвищення, переведення на іншу роботу і звільнення) та регулювання відносин між роботодавцями чи організаціями роботодавців та однією чи кількома профспілками (як-от питання щодо надання приміщень профспілковим представникам, процедури вирішення спорів, положення щодо консультацій, співробітництва і обміну інформацією).

Система колективних переговорів повинна надавати їх сторонам повну свободу визначення питань, які вони бажають включити до порядку денного переговорів. Наглядові органи МОП зазвичай вважають заходи, які обмежують обсяг питань для обговорення, несумісними з міжнародними трудовими нормами й принципами щодо права на ведення колективних переговорів. Є, однак, певні винятки, наприклад, заборона розгляду певних питань із міркувань громадського порядку, які можуть містити дискримінаційні норми, застереження щодо безпеки профспілок і застереження, що суперечать мінімальному рівню захисту, передбаченому законодавством.

Що стосується колективних переговорів у державному секторі, законодавчі положення, що встановлюють загальний бюджетний пакет або встановлюють для цілей переговорів верхні або нижні межі заробітної плати, сумісні з конвенціями МОП тільки за умови, що вони залишають значні можливості (значний простір) для проведення колективних переговорів. Положення, що встановлюють конкретну відсоткову величину підвищення заробітної плати й цим виключають будь-яку можливість переговорів, суперечать праву на ведення вільних і добровільних колективних переговорів.

На практиці спектр тем, що є предметом колективних переговорів, поступово розширився, надаючи можливість забезпечити баланс інтересів

за допомогою різноманітних нововведень. Серед прикладів – переговори щодо запровадження гнучкого графіку роботи, який відповідає інтересам як працівників, дозволяючи їм краще збалансовувати роботу та приватне (особисте) життя, так і роботодавців, які можуть коригувати тижневу тривалість робочого часу з тим, щоб узгодити її з виробничою потребою. Під час економічної кризи 2009 року колективні переговори стали у деяких країнах важливим інструментом збереження робочих місць шляхом розподілу роботи в умовах зниження навантаження. Ці результати переговорів були підтримані з боку держави, зокрема шляхом надання субсидій.

Колективні переговори також використовуються для сприяння поширенню ґендерної рівності шляхом включення до договорів положень про охорону материнства, сімейну відпустку, спеціальну відпустку для жертв домашнього насильства, гнучкий графік роботи, рівну оплату праці та рівні можливості працевлаштування, навчання і кар'єрного зростання. Крім того, за допомогою колективних переговорів забезпечується ефективний та рівний захист працівників із нестандартними формами зайнятості. У деяких випадках колективні переговори були використані в цілях покращення організації праці й підвищення якості виробленої продукції чи наданих послуг, посилення конкурентоспроможності з одночасним забезпеченням працівникам вигоди від цих покращень. У різних країнах до порядку денного переговорів можуть включатися дуже різні питання – від дуже простих до більш складних, як видно на прикладі типового змісту колективних договорів у Південно-Африканській Республіці (табл. 4.2).



**Приклад
із міжнародної
практики:**
Колективні договори

Табл. 4.2. Колективні договори у ПАР

Суб'єкт переговорів	Колективні договори (кд) малих підприємств	Кд великих підприємств і переговорних рад
Визначення	► Преамбула ► Сфера дії	► Преамбула ► Сфера дії
Термін дії	► Як правило, один рік	► Як правило, один рік
Заробітна плата	► Підвищення заробітної плати у відсотках. Як правило, всеохоплюючий підхід	► Підвищення заробітної плати у відсотках. Як правило, всеохоплюючий підхід, хоча є випадки поступового підвищення для широких категорій працівників (низької, середньої та високої кваліфікації) відповідно до погоджених тарифних сіток
	► Підвищення заробітної плати рідше прив'язується до інфляції	► Підвищення заробітної плати часто прив'язується до індексу споживчих цін за формулою, яка може передбачати коефіцієнт підвищення від 1 до 2 відсотків
	► Базова заробітна плата є відносно загальною для всіх	► Багато договорів передбачають базову заробітну плату для різних категорій. Спостерігається тенденція виключення конкретних категорій, підвищення базової заробітної плати та скорочення різниці у заробітній платі
Інші умови зайнятості	► «Статус-кво» щодо інших умов зайнятості, але не зазначено, що становить собою цей «статус-кво»	► Після 2009 року частіше включаються положення про скорочений режим робочого часу ► Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами і батьківська відпустка ► Безпека і здоров'я на роботі ► Відпустка у зв'язку з хворобою ► Положення щодо посередництва у працевлаштуванні (позикової праці), позаштатних, підрядних і тимчасових працівників ► Відпустка з сімейних обставин ► Відпустка у зв'язку зі смертю близьких ► Страховий фонд ► Медична допомога
Трудові відносини		► Відпустка для профспілкових працівників ► Повний і остаточний розрахунок ► Застереження про мирову угоду

Джерело: Hayter, S.; Pons-Vignon, N. Forthcoming. *Industrial relations and inclusive development in South Africa: A dream deferred?*, (Geneva, ILO).

Нотатки

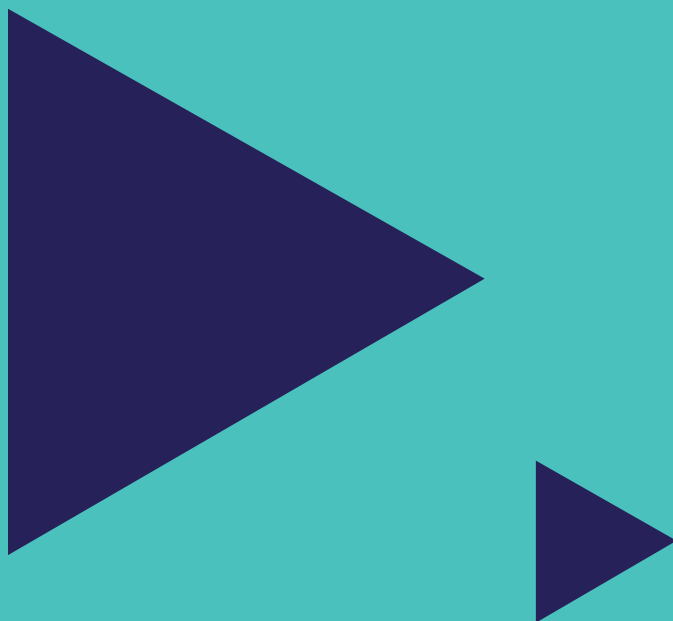
[illegible]

[illegible]

► Глава 5

Заохочення конструктивних, компетентних і обґрунтованих переговорів

Ця глава містить огляд підходів, застосовуваних державними органами для заохочення конструктивних і обґрунтованих переговорів.



► Добросовісне ведення переговорів

Колективні переговори – це процес узгодження. Сторони зазвичай починають переговори з дуже різних вихідних позицій. Цей процес, як правило, передбачає обґрунтування висунутих вимог і зайнятих позицій, обмін інформацією, дебати та досягнення компромісів із метою укладення колективного договору. Для того, щоб колективні переговори були ефективними, важливо проводити їх добросовісно. Як зазначено у Главі 2 (див. **Вставку 2.1**), на практиці принцип добросовісності відображається наступним чином:

- визнання представницьких організацій у цілях ведення колективних переговорів;
- проведення реальних і конструктивних переговорів;
- докладання зусиль для досягнення угоди;
- уникнення необґрунтованих затримок у переговорах;
- повага до взятих на себе зобов'язань і виконання умов укладених колективних договорів.

Добросовісне проведення переговорів сприяє довірі між сторонами й лежить в основі здорових і гармонічних соціально-трудових відносин. Це не означає, що сторони переговорів завжди погоджуються одна з одною або враховують інтереси протилежної сторони. Добросовісність виражається у наполегливих і конструктивних зусиллях сторін дійти згоди та у взятому на себе зобов'язанні викону-

вати укладений ними колективний договір. Кожен раунд переговорів, проведений на добросовісних засадах, підтверджує легітимність сторін переговорів у тому, що стосується представництва їх членів, дотримання взятих на себе зобов'язань і виконання умов колективного договору. Сторони, що поважають одна одну як легітимних представників, більшою мірою схильні обґрунтовувати свої вимоги, ділитися інформацією, брати участь у вирішенні проблем, висувати пропозиції та всебічно вивчати весь спектр рішень із питань, щодо яких у них є схожі або різні думки.

Проте, в деяких ситуаціях сторони переговорів можуть мати різне уявлення про те, як працює механізм колективних переговорів, і замість того, щоб вести конструктивне обговорення, вони можуть займати безкомпромісну позицію. На індивідуальному рівні представники сторін можуть відрізнятися одне від одного професією, дотримуватися різних цінностей, переконань та ідеологій, мати різні особистісні якості, досвід і переговорні навички. Вони можуть володіти різною інформацією або не мати спільного розуміння питань, що розглядаються. Це може призвести до сильної конфронтації у переговорах і погіршити клімат трудових відносин. Державним органам належить грати важливу роль у тому, щоб заохотити сторони добросовісно вести переговори в конструктивному дусі та з належним обґрунтуванням.

► Як державні органи можуть заохочувати проведення конструктивних переговорів?

Добросовісне ведення переговорів відображає намір сторін конструктивно обговорювати проблеми й докладати всіх зусиль для укладення договору. Як і у випадку інших заходів, що вживаються для сприяння проведенню колективних переговорів, підхід, прийнятий державним органом для заохочення конструктивних переговорів, із більшою вірогідністю принесе бажаний результат, якщо він сформований шляхом проведення консультацій із соціальними партнерами.

Здійснювати такі заходи необхідно також із дотриманням добровільного характеру колективних переговорів. Це означає, що державні органи можуть заохочувати конструктивні переговори, зокрема встановлюючи вимоги до поведінки їх сторін, але сторони повинні мати свободу щодо прийняття чи відхилення пропозицій та контрпропозицій, поданих у процесі переговорів. Їх жодним чином неможна примушувати йти на поступки, погоджуватися з пропозицією, поданою протилежною стороною, або укласти договір.

Спроби вплинути на поведінку сторін колективних переговорів пов'язані з великими труднощами з точки зору державної політики. На практиці можна визначити два загальні підходи:

- включення принципу добросовісності у систему соціально-трудових відносин;
- встановлення конкретних вимог щодо поведінки сторін переговорів.

Включення принципу добросовісності до системи соціально-трудових відносин

У деяких країнах колективні переговори є складовою ширшого інституційного сере-

довища, яке надає багато можливостей для соціального діалогу між представницькими організаціями. Воно включає національні тристоронні органи з соціально-економічної політики, тристоронні органи з установлення мінімальної заробітної плати, комітети з колективних переговорів та виробничі комітети, які посилюють співробітництво на рівні підприємства. На всіх етапах взаємодії сторони виявляють схожість і відмінність їхніх інтересів, зміцнюють довіру і повагу до легітимного права протилежної сторони представляти інтереси її членів. Принципи добросовісності стають частиною системи соціально-трудових відносин і відображаються в соціальних нормах та прийнятих формах поведінки.

Цей підхід є звичним у Західній Європі, особливо у країнах з усталеними традиціями колективного представництва, де соціальні партнери мають високий ступінь самостійності. Державні органи, як правило, втручаються у процес лише для його врегулювання і законодавчого запровадження норм (наприклад, мінімальної заробітної плати і основних умов зайнятості) в обставинах, коли сторони не можуть зробити це самостійно за допомогою колективного договору. У Швеції, приміром, право на ведення колективних переговорів тісно пов'язане з правом на організацію і закріплене на рівні підприємства правом на інформацію та консультації. Закон Швеції про спільне прийняття рішень у сфері праці надає профспілкам широкі повноваження на рівні підприємства, включно з правом вести переговори з будь-яких питань, що стосуються роботодавця і члена профспілки. Наприклад, перш ніж приймати остаточне рішення щодо реорганізації діяльності, роботодавцеві необхідно провести переговори з відповідною профспілкою. Між соціальними партнерами існує високий рівень довіри і згоди щодо ролі профспілок (що відображає той факт, що багато працівників є членами профспілки). Встановлені норми та конструктивне ставлення, що виникають завдяки співробітництву на рівні підприємства, поширюються на колек-

тивні переговори. Завдяки цьому колективні переговори зазвичай проводяться в душі співробітництва.

Система колективних переговорів на національному рівні в Бельгії – приклад того, як розширення можливостей для соціального діалогу може створити умови для добросовісного ведення переговорів. Соціальний діалог з урядом з економічних і соціальних питань ведуть дві національні двосторонні ради – Національна рада з праці (CNT/NAR) і Центральна економічна рада. У національній рамковій угоді встановлюються ключові положення щодо оплати праці та умов праці. Подальші переговори відбуваються на галузевому рівні, охоплюючи конкретні сектори, і на рівні підприємств, де укладаються відповідні колективні договори. Можливості для представництва працівників на рівні підприємств створюють виробничі ради (CE/OR). Вони проводять зустрічі з роботодавцем у приміщенні підприємства як мінімум щомісяця. Роботодавець інформує членів виробничих рад про фінансовий стан підприємства, продуктивність праці, перспективи розвитку в плані зайнятості та цілі на майбутнє. Крім того, роботодавець проводить консультації з виробничими радами у випадку істотних змін в організації праці, як-от реструктуризація, закриття чи злиття підприємств або запровадження нічної зміни, а також стосовно заходів із професійної підготовки працівників. Численні можливості для колективного представництва і соціального діалогу на рівні країни, галузі та підприємства надають можливості для конструктивних переговорів.

Обидва ці приклади стосуються країн із відносно зрілими соціально-трудовими відносинами. У країнах, де соціально-трудові відносини менш розвинені, основна увага, як правило, приділяється вдосконаленню переговорних навичок сторін. Державні відомства або підтримують, або забезпечують навчання навичкам ведення переговорів з урахуванням інтересів сторін (див. Главу 8). У цьому випадку сторони мають широкі можливості для відпрацювання навичок ведення таких переговорів і вирішення проблем поза колективними переговорами, наприклад у рамках діяльності виробничих комітетів, беручи участь у соціальному діалозі з питань, що стоять перед галуззю, та у тристоронньому соціальному діалозі. Можливість проведення і формальних, і неформальних дискусій, у яких повною мірою вивчаються інтереси та проблеми обох сторін, підвищує вірогідність зміцнення довіри сторін одна до одної.

Конкретні вимоги до поведінки сторін на переговорах

У деяких країнах у законодавстві та інших нормативно-правових джерелах, як-от кодекси добросовісної практики, встановлюються конкретні вимоги до поведінки, яких повинні дотримуватися на переговорах роботодавці, організації роботодавців і профспілки. Від сторін не вимагається йти на поступки, погоджуватися з пропозиціями, висунутими протилежною стороною, або укласти договір. Акцент у цих вимогах робиться на поведінці сторін під час переговорів. Зокрема, сторони повинні:

- своєчасно відвідувати засідання і брати в них участь;
- добросовісно проводити наради;
- брати до уваги пропозиції, внесені представниками протилежної сторони переговорів;
- своєчасно реагувати на пропозиції щодо укладення договору, внесені представниками протилежної сторони;
- докладати всіх розумних зусиль для укладення колективного договору.

На сторін може поширюватися загальний обов'язок вести колективні переговори на добросовісній основі, як, наприклад, у Танзанії. У Новій Зеландії принцип добросовісності лежить в основі всього процесу колективних переговорів. У Канаді як федеральний трудовий кодекс, так і деякі акти трудового законодавства місцевого рівня передбачають загальний обов'язок вести переговори на добросовісній основі та докладати всіх розумних зусиль для укладення договору.

У деяких країнах сторони також можуть бути зобов'язані виконувати субсидіарні вимоги щодо добросовісності, встановлені у відповідному законодавстві. Наприклад, в Австралії згідно з Законом про справедливий трудові відносини представники роботодавців і працівників на переговорах повинні: своєчасно відвідувати засідання і брати в них участь; надавати всю актуальну інформацію (крім відомостей, що становлять комерційну таємницю або містять конфіденційну інформацію); своєчасно реагувати на пропозиції одне одного; ретельно розглядати ці пропозиції і обґрунто-



**Змістовні правові
норми:**
Добросовісне
ведення переговорів

увати свої відповіді на них; визнавати одне одного і вести переговори одне з одним; утримуватися від неналежної або несправедливої поведінки, яка підриває свободу асоціації або колективних переговорів. У Новій Зеландії субсидіарні вимоги викладені у Кодексі добросовісного проведення колективних переговорів. У ньому визначено сукупність заходів і практичних дій, спрямованих на сприяння конструктивним переговорам, якот: визнання представництва сторін; своєчасна організація і проведення засідань; підтримання конструктивного духу діалогу шляхом обміну інформацією; реагування на пропозиції; обґрунтування позицій та поглядів.

У деяких країнах форми поведінки, що суперечать принципам добросовісного ведення переговорів, вважаються неправомірною практикою трудових відносин. Вони можуть визначатися законодавчим шляхом або судами в їхньому прецедентному праві. Наприклад, у Канаді форми поведінки, заборонені як неправомірна практика трудових відно-

син, включають: одностороннє внесення змін до чинних умов зайнятості або істотну реорганізацію підприємства під час переговорів; поверхнєве ведення переговорів (наприклад, дотримання формальностей щодо переговорів без будь-якого наміру укласти договір); певні форми прямих контактів із працівниками попри наявність на підприємстві профспілки, визнаної такою, що має право вести переговори. У Кодексі добросовісної практики Лесото наведено приклади поведінки, яка може бути визнана недобросовісною, якот висунення абсолютно необґрунтованих вимог або образлива, принизлива чи зловмисна поведінка на переговорах. Заходи припинення такої практики залежать від конкретної системи соціально-трудова відносин.

Розглядаючи конкретні вимоги, державні органи повинні пам'ятати: хоча законодавча база може заохочувати роботодавців і профспілки до ведення конструктивних переговорів, у кінцевому підсумку розвиток гармонійних трудових відносин обумовлюється саме щирою готовністю сторін вести переговори добросовісно.

► Як державні органи можуть заохочувати компетентні та обґрунтовані переговори?

Для того, щоб колективні переговори були змістовними, сторонам необхідно мати доступ до інформації. Це створює умови, за яких сторони можуть обґрунтовано представляти та обговорювати свої погляди, що зміцнює позитивну атмосферу за столом переговорів. Оскільки колективні переговори – це процес

прийняття рішень, сторонам потрібна інформація для того, щоб зробити належний вибір. Обмін інформацією є потужним сигналом про те, що одна сторона визнає легітимність іншої сторони як представника на переговорах і діє добросовісно.

► Вставка 5.1. Доступ до інформації, потрібної для компетентного ведення переговорів

«7. 1) При потребі належить вживати відповідних до національних умов заходів, щоб сторони мали доступ до інформації, потрібної для компетентного ведення переговорів.

2) З цією метою:

а) роботодавці приватного й державного секторів повинні на прохання організацій працівників подавати інформацію про соціально-економічне становище виробничого підрозділу, в рамках якого ведуться переговори, та підприємства у цілому, потрібну для компетентного ведення переговорів; якщо розголошення частини цієї інформації може

завдати шкоди підприємству, її надання може бути обумовлено зобов'язанням вважати її до потрібної міри конфіденційною; надання інформації могло б визначатись угодою, укладеною між сторонами, які ведуть колективні переговори;

б) державні органи повинні подавати потрібну інформацію про загальне соціально-економічне становище країни і відповідної галузі тією мірою, наскільки розголошення такої інформації не завдає шкоди національним інтересам».

Джерело: Рекомендація 1981 р. щодо сприяння колективним переговорам (№ 163), п. 7.

Однією з головних тем колективних переговорів є заробітна плата або, точніше, оплата праці та пільги. На рівні підприємства колективні переговори можуть бути механізмом, за допомогою якого працівники можуть брати участь в процесі досягнення успіху їх підприємством і отримувати справедливую частку результатів зростання продуктивності. На макроекономічному рівні скоординовані колективні переговори можуть зміцнити зв'язок між заробітною платою та зростанням продуктивності праці, а також забезпечити узгодження з іншими макроекономічними цілями (зниженням інфляції, рівня безробіття

тощо). Проте, ці задачі можуть бути вирішені тільки за умов наявності у сторін переговорів інформації, необхідної їм для вироблення своїх пропозицій.

Державні органи можуть заохочувати компетентні та обґрунтовані переговори шляхом:

- забезпечення актуальною та достовірною інформацією;
- сприяння обміну інформацією між сторонами переговорів.

Забезпечення актуальною та достовірною інформацією

Державні органи в цілому виконують важливу роль у наданні актуальної та достовірної інформації. Це допомагає сторонам переговорів обґрунтовувати свої пропозиції з урахуванням умов, що сформувалися. Наприклад, базова макроекономічна інформація може допомогти сторонам переговорів урахувати динаміку продуктивності праці та – особливо у більш централізованих і скоординованих переговорних структурах – вплив досягнутих ними домовленостей на економіку (напри-

клад, на інфляцію, зайнятість тощо). Інформація щодо галузевих тенденцій, отримана з неофіційних джерел, як-от ради з продуктивності праці, науково-дослідні інститути та (або) промислові асоціації, може створити основу для переговорів на рівні промисловості, галузі та підприємства. У **табл. 5.1** представлено види інформації, яка може бути корисною для сторін і сприяти їм у веденні компетентних і змістовних переговорів.



Приклад із міжнародної практики:
Публікація достовірної інформації

Табл. 5.1. Приклади макроекономічної та галузевої інформації

Вид інформації	Показники	Мета
Загальні економічні показники	► Темпи зростання ВВП ► Галузева структура зростання ► Інвестиції ► Торгівля: експорт та імпорт ► Інфляція ► Частка зарплати у ВВП (разом і в розрізі галузей) ► Споживання ► Розподіл доходів ► Рівень і глибина бідності	Розуміння загальної економічної ситуації: ► Економічне зростання (загальне і на душу населення) ► Міжнародна конкуренція ► Структура економіки ► Вартість життя ► Зв'язок між заробітною платою та зростанням продуктивності праці ► Нерівність ► Бідність і коефіцієнти залежності
Характеристики ринку праці (з розбивкою за статтю)	► Зайнятість ► Статус зайнятості ► Безробіття ► Стислий виклад заходів за рівнем здобутої освіти ► Тенденції в галузі оплати праці ► Розподіл заробітної плати ► Продуктивність праці ► Робочий час	Оцінка ефективності ринку праці: ► Зростання або скорочення кількості робочих місць ► Перспективи працевлаштування залежно від рівня здобутої освіти ► Тенденції в галузі продуктивності праці ► Зростання середньої заробітної плати ► Нерівність в оплаті праці ► Гендерний розрив у оплаті праці ► Якість зайнятості

Вид інформації	Показники	Мета
Характеристики галузі	► Зайнятість і результати роботи за галузями ► Кількість і розмір підприємств ► Інвестиції ► Витрати на оплату праці на одиницю продукції, продуктивність праці та порівняльні показники регіону чи групи країн	Розуміння ефективності галузі: ► Уявлення про динаміку розвитку галузі ► Частка галузі у загальній продуктивності та його зростання ► Конкурентоспроможність галузі порівняно з аналогічними галузями в інших країнах

Стосовно деяких із цих показників, зокрема продуктивності праці, у сторін може не бути єдиної думки. Наприклад, значна частка продукції галузі чи сектора може вироблятися за субпідприємствами надомними працівниками або працівниками, зайнятими на неформальних засадах, що викликає сумніви щодо достовірності цих цифр. Довіра до інформації й до установи, що її публікує, має критично важливе значення для визначення ступеню, в якому партнери на переговорах користуватимуться цією інформацією для проведення компетентних і змістовних переговорів.

Перший крок – забезпечити якість зібраних даних. Наступний крок полягає у досягненні тристороннього консенсусу щодо установи, яка вимірюватиме конкретний показник і подаватиме звіти щодо нього. При цьому може виникнути ряд запитань, наприклад, хто публікуватиме дані про продуктивність праці; як вимірюватиметься продуктивність праці; що слід використовувати в якості знаменника – сукупну зайнятість або загальний відпрацьований час. У **Вставці 5.2** наведено приклад тристороннього Центру з вимірювання продуктивності праці в Японії, який публікує

► Вставка 5.2. Центр із вимірювання продуктивності праці в Японії

Центр із вимірювання продуктивності праці в Японії (JPC) був створений урядом у 1955 році. Це некомерційна організація, до складу правління якої входять представники профспілок і приватних підприємств та експерти-науковці.

У своїй роботі Центр керується трьома принципами:

- 1. збільшення зайнятості.** У довгостроковій перспективі підвищення продуктивності праці повинно привести до збільшення зайнятості. Проте, з точки зору національної економіки державно-приватне партнерство має важливе значення для формування дієвої політики запобігання безробіттю шляхом перенесення виробництва або інших заходів;
- 2. співпраця між працівниками та керівництвом підприємств.** Працівники та керівництво підприємств повинні співпрацювати у вивченні та обговоренні конкретних методів підвищення продуктивності праці з урахуванням умов, що склались на підприємстві;
- 3. справедливий розподіл плодів зростання продуктивності праці.** Результати зростання продуктивності праці повинні справедли-

во розподілятися між працівниками, керівництвом і споживачами з урахуванням стану національної економіки.

Однією з основних частин діяльності Центру є надання статистичних даних щодо продуктивності праці (індексу продуктивності праці) найбільшим підприємствам. Статистичні дані з продуктивності праці, опубліковані Центром, користуються довірою профспілок і роботодавців, тому що ці дані точно відображають галузеві тенденції. Такі дані використовуються як основа для консультацій між працівниками й керівництвом підприємств. Крім того, профспілки та керівництво підприємств використовують цю інформацію в якості відправної точки на переговорах.

JPC також проводить навчання профспілкового активу і організує для членів профспілок і керівництва спільні навчальні поїздки на зразкові підприємства з метою зміцнення співпраці між ними задля підвищення продуктивності праці.

Джерело: Kato, T. Forthcoming. *Productivity, Wages and Unions in Japan* (Geneva, ILO); Japan Productivity Center website: <http://www.jpc-net.jp/eng/index.html>

відповідний індекс продуктивності праці. Цей орган та інформація, котру він публікує, користуються високою довірою з боку соціальних партнерів. Індекс продуктивності праці забезпечує міцне підґрунтя для компетентних і змістовних переговорів.

Третій крок полягає у сприянні проведенню дискусій щодо цих тенденцій та їхнього впливу в контексті поточного раунду переговорів на тристоронній або двосторонній основі (залежно від системи соціально-трудова відносин). У **Вставці 5.3** наведено приклад сприяння проведенню таких дискусій в Уругваї з залученням рад з оплати праці.

► Вставка 5.3. Ради з оплати праці в Уругваї

В Уругваї соціальний діалог проводиться на трьох рівнях:

1. **Тристороння рада високого рівня**, що складається з представників профспілок (6), організацій роботодавців (6) та уряду (9). Рада обговорює загальні економічні тенденції, рекомендації щодо оплати праці для колективних переговорів із цих питань на рівні рад з оплати праці, та зміни мінімальної заробітної плати на національному рівні (які потім затверджуються урядом);
2. **ради з оплати праці**, організовані по галузях у 24 видах діяльності (відновлені у 2005 році Указом № 105/2005). Вони мають тристоронню структуру (по сім членів від профспілок, організацій роботодавців та уряду). Ради можуть створювати підгалузі в кожному виді діяльності (їх більше 200). Ради з оплати праці обговорюють мінімальну заробітну плату по категоріях, а також питання підвищення заробітної плати та покращення інших умов праці (останні два питання – на двосторонній основі). Норми з оплати праці поширюються Міністерством праці на всі підприємства галузі (або підгалузі), причому підприємства, що зазнають труднощів, можуть утриматися від їх застосування, включивши в договір застереження про непередбачувані обставини;

3. **колективні переговори на рівні підприємства** між роботодавцем і однією чи кількома профспілками. Вони можуть установлювати більш високі норми.

Перед кожним раундом переговорів Міністерство економіки надає **Тристоронній раді високого рівня** інформацію про стан економіки та ринку праці. Ця інформація включає дані про їх становище в світовій економіці, вибрані економічні показники сусідніх країн та загальні показники розвитку економіки й окремих галузей в Уругваї (наприклад, ВВП, зайнятість тощо). Крім того, Міністерство економіки пропонує певні рекомендації щодо оплати праці.

Рекомендації щодо оплати праці є основою для колективних переговорів між профспілками і організаціями роботодавців у галузевих **радах з оплати праці**. Вони не є обов'язковими для виконання, і ніщо не заважає радам з оплати праці укладати договір без урахування цих рекомендацій. Рекомендації та застосовані заходи, зокрема щодо галузевого компонента індексації оплати праці, стали предметом дебатів між соціальними партнерами і постійно змінюються залежно від економічної ситуації та розвитку трудових відносин.

Джерело: Mazzuchi, G. 2009. "Labour Relations in Uruguay", in DIALOGUE Working Paper No. 6 (Geneva, ILO); Mazzuchi, G.; Rodriguez, J. M.; Gonzalez, E. 2015. "Negociación colectiva, salarios y productividad. El caso uruguayo", in INWORK Working Paper No. 60 (Geneva, ILO).

Сприяння обміну інформацією між сторонами переговорів

Державні органи можуть також заохочувати партнерів, які ведуть переговори, до обміну інформацією в ході переговорів. Надання певної фінансової та іншої інформації (за певних умов, зокрема щодо захисту конфіденційної інформації) може допомогти визначити параметри переговорів. Обмін інформацією надає сторонам можливість змістовного обміну пропозиціями й контрпропозиціями та ухвалення обґрунтованих рішень.

На рівні підприємства базові дані про тарифні сітки, пільги, кадрове забезпечення та стаж роботи можуть допомогти профспілкам оцінити витрати, пов'язані з їхніми вимогами, що дозволить їм урахувати вплив їхніх вимог на підприємство. Ця інформація може також дозволити представникам профспілки добитися, щоб за високих показників роботи підприємства працівники отримували справедливую частку прибутку. Профспілкам так само важливо ділитися інформацією про збільшення вартості життя, зокрема витрат на житло, транспорт, основні комунальні послуги та цін на продукти харчування, що допомагає їм належним чином обґрунтувати свої пропозиції. Приклади видів інформації, яка може сприяти переговорам на рівні підприємства, наведені у **табл. 5.2.**

Табл. 5.2. Приклади інформації на рівні підприємства

Вид інформації	Показники	Мета
Структура підприємства	► Право власності ► Організація	Визначення базових параметрів підприємства ► Структура власності (акціонери, приватні власники тощо) ► Розуміння процесу та рівня прийняття рішень (централізований або децентралізований)
Характеристики підприємства і (або) об'єкта	► Обсяг випуску ► Робоча сила ► Кількість працівників ► Статус (тимчасові чи постійні договори) ► Кількість відпрацьованого часу	Інформація про виробництво: ► Оцінка гарантій зайнятості ► Оцінка динаміки продуктивності праці
Фінансова інформація	► Обіг за продажами ► Фінансова звітність	Знання актуальних фактів, які дозволяють компетентно вести переговори: ► Розуміння фінансового стану підприємства ► Розуміння конкурентного положення підприємства ► Обґрунтування заяв сторін щодо спроможності (неспроможності) підвищити рівень оплати праці

Умови зайнятості (з розбивкою за статтю)	► Категорії робочих місць ► Заробітна плата ► Тривалість робочого часу (і кількість понадурочних годин) ► Внески на соціальне страхування ► Умови	Отримання відомостей про: ► Внутрішню структуру оплати праці ► Сукупний фонд заробітної плати ► Режим робочого часу ► Гендерну дискримінацію та ґендерний розрив у оплаті праці
--	---	---

Хоча обмін знаннями, здається, є хорошою ідеєю – і в багатьох випадках сторони переговорів регулярно обмінюються інформацією одна з одною – він може викликати суперечності. Роботодавці можуть розглядати обмін конфіденційною інформацією комерційного характеру, як дуже ризиковану справу і загрозу їхній управлінській прерогативі, тоді як профспілки можуть вважати, що таке ставлення створює перешкоди, тому що така інформація, на їхній погляд, є необхідною для переговорів.

► **Взаємодоповнюваність з іншими механізмами інформування і консультацій.**

Інші механізми інформування і консультацій, як-от виробничі ради або комітети, можуть як доповняти колективні переговори, так і сприяти їх проведенню на компетентній і змістовній основі.



Приклад із міжнародної практики:
Методичні рекомендації з обміну інформацією



Змістовні правові норми:

Обмін актуальною інформацією для цілей колективних переговорів

Щоб усунути цю проблему і заохотити компетентні та змістовні переговори, деякі країни встановлюють вимоги до обміну інформацією в законодавстві або підзаконних нормативно-правових актах. Наприклад, Закон Танзанії про зайнятість і трудові відносини містить норму, яка вимагає розкриття інформації для того, щоб профспілка могла брати ефективну участь у колективних переговорах, і передбачає порядок вирішення спорів стосовно цієї вимоги. Вимога про надання інформації, важливої для укладення договорів, присутня також у законах про колективні переговори Камбоджі та Аргентини.

Незалежно від того, чи відбувається процес обміну інформацією на переговорах добровільно або відповідно до вимог законодавства, державні органи можуть керуватися наступними міркуваннями.

► **Конфіденційність.** Сторони переговорів можуть бути зобов'язані забезпечити конфіденційність наданої інформації. Наприклад, представникам профспілок може висуватися вимога підписати угоду про нерозголошення такої інформації.

► **Залучення експертів.** Щоб розібратися у фінансовій інформації та гарантувати її конфіденційність і достовірність, може бути потрібно залучити до переговорного процесу відповідних експертів. За домовленістю сторін незалежні сторонні експерти можуть вивчати фінансову звітність і «перевіряти» фінансовий стан підприємства, з тим, щоб уникнути можливого спору. Деякі державні відомства виконують таку роботу відповідно до наданих їм повноважень із добровільного запобігання виникненню спорів.

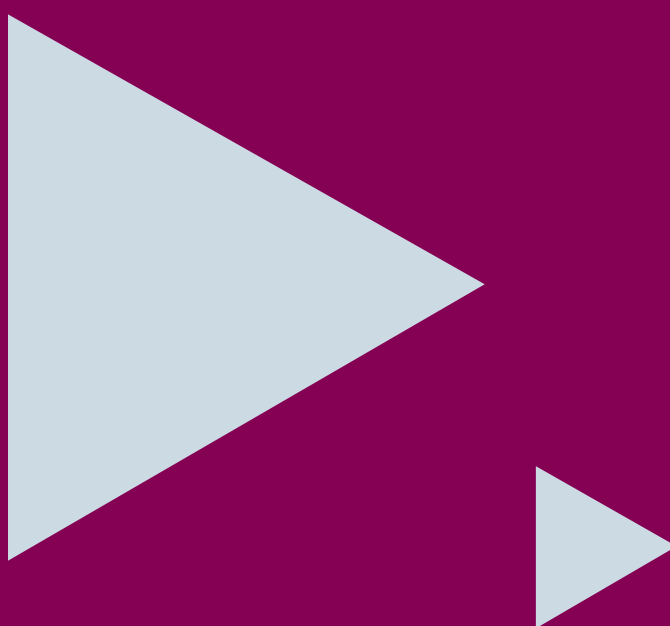
► **Спори.** Необхідно передбачити процедуру вирішення спорів, що виникають стосовно обміну інформацією, зокрема у випадках, де одна з сторін відмовляється надати необхідну інформацію, порушує принцип конфіденційності або під час переговорів навмисно перекручує факти.

[illegible]

► Глава 6

Запобігання спорам і вирішення спорів

У цій главі розглядається роль державних органів у запровадженні процедур запобігання спорам і вирішення спорів, які можуть виникати під час колективних переговорів або у зв'язку з тлумаченням і застосуванням колективних договорів.



► Роль державних органів у спрах, що виникають під час колективних переговорів

Роботодавці та профспілки неминуче опиняться за столом переговорів із різними позиціями та інтересами. Ці відмінності найчастіше врегульовуються шляхом діалогу і переговорів. Тим не менш, бувають випадки, коли сторонам важко узгодити свої позиції одна з одною. Навіть після укладення колективного договору можуть виникати спори щодо його застосування і тлумачення.



Ключовий ресурс:
Системи вирішення трудових спорів: методичні рекомендації щодо підвищення

роботодавців, економіки й суспільства в цілому. Державні органи повинні відігравати важливу роль у запровадженні процедур вирішення спорів і надавати послуги, за допомогою яких сторони можуть вирішити спір і повернутися за стіл переговорів. Укладений договір навіть зі всіма його недоліками завжди є кращим варіантом, ніж нав'язане рішення. Після того, як договір укладено, державні органи можуть також допомогти у вирішенні спорів, що виникають у зв'язку з його застосуванням або тлумаченням. Ефективне вирішення трудових спорів тісно пов'язано зі сприянням колективним переговорам.



Міжнародні трудові норми:
Рекомендація 1951 р. щодо добровільного примирення та арбітражу (№ 92)

Трудові спори є проблемою як для сторін, які беруть у них участь, так і для державної політики. Спори можуть спричиняти негативні наслідки для працівників, роботодавців, економіки й суспільства в цілому.

Існує низка міжнародних трудових норм, які заохочують уряди країн до розробки державного механізму

запобігання трудовим спорам та їх вирішення. Базовим документом є Рекомендація 1951 року щодо добровільного примирення та арбітражу (№ 92). Вона стосується переважно запровадження безплатної та оперативної процедури добровільного примирення. Ця процедура може бути ініційована будь-якою зі сторін спору або державним органом, який відповідає за сферу трудових відносин. Строки процедур, які можуть бути визначені у законах або інших нормативно-правових актах, необхідно встановлювати заздалегідь.

Рекомендацію № 92 доповнюють дві конвенції МОП про колективні переговори – Конвенція 1978 року про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі (№ 151) і Конвенція 1981 року про сприяння колективним переговорам (№ 154). Вони встановлюють, що органи та процедури вирішення трудових спорів повинні створюватися «таким чином, щоб сприяти колективним переговорам» (Конвенція № 154, стаття 5(2)[e]), і запроваджуватися «таким чином, щоб користуватися довірою залучених сторін» (Конвенція № 151, стаття 8).



Міжнародні трудові норми:
Конвенція 1978 р. про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі (№ 151)



Міжнародні трудові норми:
Конвенція 1981 р. про сприяння колективним переговорам (№ 154)

► Вставка 6.1. Урегулювання трудових спорів

«ІІ. Засоби сприяння колективним переговорам

8. При потребі належить вживати відповідних до національних умов заходів, щоб процедури врегулювання трудових конфліктів допомагали сторонам, які ведуть переговори, самостійно розв'язувати конфлікти, котрі виникають між ними в

ході переговорів про угоди, конфлікти у зв'язку з тлумаченням і застосуванням угод або конфлікти, передбачені Рекомендацією 1967 року щодо розгляду скарг».

Джерело: Рекомендація 1981 року щодо сприяння колективним переговорам (№ 163), п. 8.

За процедурами вирішення трудових спорів зазвичай розрізняють два види спорів: **спори щодо інтересів**, які виникають у процесі колективних переговорів, і **спори щодо прав**, які виникають у зв'язку з застосуванням і тлумаченням колективного договору. У цій главі розглядаються обидва види спорів, але основну увагу приділено спорам щодо інтересів, зокрема заходам, яких державні органи можуть вжити:

- для запобігання спорам;
- для вирішення спорів шляхом:
 - посередництва і примирення;
 - добровільного арбітражу;
- якщо спір призвів до соціально-трудового конфлікту.

► Запобігання спорам

Роботодавці, їхні організації та профспілки неминуче приходять на переговори з різними інтересами. Послуги з запобігання спорам дозволяють сторонам виявляти та усувати суперечності між ними. Запобігання спорам передбачає випереджувальний діалог, спрямований на те, щоб спори можна було врегульовувати швидко, справедливо, мирно і організовано.

Навіть в умовах обмежених фінансових і людських ресурсів здійснення превентивних заходів є хорошим вкладенням коштів, якщо врахувати потенційні витрати, пов'язані з регулярними трудовими спорами, не лише для роботодавців і працівників, а й для всього суспільства в цілому.

Перший крок, який можуть здійснити державні органи для запобігання колективним спорам, полягає у підтримці створення чіткої системи, як зазначено у Главі 4.

Залежно від конкретної ситуації та наявних ресурсів державні органи також можуть ініціювати вжиття нижчезазначених заходів, спрямованих на заохочення трудових відносин, побудованих на співпраці, шляхом:

- **надання інформації про систему та процедури колективних переговорів** роботодавцям і профспілкам, які вперше вступають у колективні переговори. Цю функцію може виконувати міністерство праці або відомство з питань трудових відносин;

- **заохочення прийняття кодексу практики**, яким соціальні партнери керуватимуться у процесі визнання прав одне одного і добросовісного ведення переговорів. У багатьох випадках трудове законодавство передбачає, що судові або квазісудові органи у своїх провадженнях мають враховувати відповідні положення цих кодексів;
- **проведення навчання з методів ведення колективних переговорів** для роботодавців і профспілок або підтримка їхніх заходів із розвитку переговорних навичок. Питання навчання детальніше розглядається у Главі 8;
- **заохочення надання інформації та проведення консультацій на підприємствах**, наприклад, у рамках спільних комітетів працівників і керівництва (СКПК), які забезпечують регулярне спілкування між сторонами з метою обговорення і вирішення проблем. СКПК не замінюють собою колективні переговори, а можуть доповнювати їх, створюючи можливості для конструктивного діалогу та посилюючи його;
- **надання сторонам переговорів посередницьких послуг у рамках підготовки до примирення** з метою розбудови позитивних стосунків або відновлення відносин, зруйнованих у результаті соціально-трудового конфлікту. Посередник також може допомогти сторонам укласти перший договір між ними.

► Вирішення спорів

Державні органи можуть допомагати роботодавцям і профспілкам у запровадженні процедур вирішення спорів і надавати їм послуги для вирішення спорів. Важливо, щоб ці процедури були незалежними та безпристрасними і встановлювалися таким чином, щоб викликали довіру у залучених сторін. Вони повинні заохочувати добровільні переговори між сторонами. У багатьох країнах для вирішення спорів, що виникають у процесі колективних переговорів, застосовуються механізми посередництва і (або) добровільного арбітражу.

Примирення і посередництво

Державні органи повинні грати важливу роль у забезпеченні безплатних, оперативних і добровільних процедур та послуг для примирення і посередництва у спорах, що виника-

ють у процесі колективних переговорів.

У цьому розділі розглядаються такі питання:

- Що таке посередництво і примирення?
- Організаційні механізми примирення і посередництва

Що таке посередництво і примирення?

У деяких країнах терміни «примирення» і «посередництво» мають різне значення. Проте, для цілей цього посібника ці терміни застосовуються як синоніми. Посередництво/примирення – це процес, який:

- ініціює одна зі сторін спору і до якого інша сторона зобов'язана приєднатися;
- є продовженням процесу колективних переговорів, у випадку, якщо ці переговори були невдалими;

- проводиться незалежною, безпристрасною третьою стороною, яка не має права виносити постанову чи рішення;
- проводиться особою, роль якої полягає у сприянні проведенню переговорів із метою надання сторонам допомоги у формуванні широкого спектра можливих варіантів для розгляду і досягнення взаємоприйнятної рішення;
- є безплатним для сторін спору (крім витрат часу, пов'язаних із відвідуванням примирних засідань і підготовкою до дискусій);
- має приватний і конфіденційний характер;
- передбачає оперативність, неформальність і гнучкість;
- має позасудовий характер і передбачає необхідність збереження та, за можливості, покращення існуючих відносин між роботодавцем і працівником;
- передбачає, що остаточне рішення ухвалюють саме сторони (а не примиритель).

Примирителі та посередники допомагають сторонам переговорів укласти колективний договір на умовах останніх, не нав'язуючи те чи інше рішення ані роботодавцям, ані профспілкам.

Роль примирителів і посередників зводиться до нижчезазначеного:

- скликання, організація і проведення засідань у різних форматах;
- уточнення питань, що розглядаються;
- сприяння взаємодії між переговорниками;
- пропозиція сторонам тих чи інших підходів і кроків;
- вивчення варіантів можливих рішень;
- формування пропозицій, гіпотез або рекомендацій.

Організаційні механізми надання послуг із примирення/ посередництва

Організаційні механізми для примирення у спорах, що виникають у процесі колективних переговорів, зазвичай будуються за однією з нижчезазначених моделей:

- міністерство, яке відповідає за сферу трудових відносин, має у своїй структурі штатних примирителів, які, залежно від розміру країни, працюють у центральному апараті або у регіональних чи районних підрозділах;
- відповідальність за посередництво і примирення у спорах покладається на один або декілька незалежних державних органів (див. **Вставку 6.2**). У деяких країнах одна установа надає послуги з примирення та посередництва у колективних спорах щодо інтересів та індивідуальних спорах щодо прав, а в інших країнах колективні спори щодо інтересів вирішує один конкретний орган, а спори щодо прав – інший;
- державні органи або переговорні установи призначають в індивідуальному порядку сторонніх (тобто не працюючих у системі адміністрації праці) примирителів. У деяких країнах існує реєстр кваліфікованих незалежних сторонніх примирителів, які уповноважені здійснювати дії з примирення або посередництва у спорі в індивідуальному порядку.



Ресурс знань:
Незалежні державні органи, що надають послуги з вирішення спорів

► Вставка 6.2. Приклади незалежних державних органів, які надають послуги з примирення

«У деяких країнах послуги з примирення/посередництва надають незалежні державні органи. Можна навести такі відомі приклади:

- у Чилі Центр посередництва у колективних трудових спорах та індивідуального примирення (http://www.asimet.cl/mediacion_laboral.htm) надає посередницькі послуги для врегулювання колективних та індивідуальних трудових спорів;
- в Австралії Законом 2009 року про справедливі трудові відносини була створена Комісія з питань справедливої зайнятості (www.fwa.gov.au), яка виконує функції суду з трудових відносин;
- у США в 1947 році була створена Федеральна служба посередництва і примирення (www.fmcs.gov), задача якої полягає у розгляді спорів, пов'язаних із колективними переговорами;
- Служба консультування, примирення і арбітражу Великобританії (www.acas.org.uk);
- Комісія з питань примирення, посередництва і арбітражу Південно-Африканської Республіки (www.csta.za) надає послуги з примирення і арбітражу в індивідуальних і колективних спорах щодо прав або інтересів;
- Комісія з посередництва і арбітражу Танзанії надає послуги з посередництва і арбітражу в провадженнях із трудових спорів.

Арбітраж

На відміну від примирення і посередництва арбітраж – це судовий процес, у якому арбітражне рішення виносить третя сторона. У контексті колективних переговорів послугами арбітражу можна скористатися для вирішення колективного спору щодо інтересів або спору щодо застосування і тлумачення колективних договорів.

Важливо розрізняти арбітражну процедуру, до якої добровільно вдаються сторони, що обрали арбітра і погодилися виконувати арбітражну ухвалу (*добровільний арбітраж*), і арбітраж, який примусово призначається урядом у випадку, якщо сторони спору не дійшли згоди, і остаточна ухвала якого є обов'язковою до виконання сторонами (*примусовий арбітраж*). Стосовно колективних спорів щодо інтересів арбітраж повинен бути добровільним – тобто обидві сторони погоджуються передати спір до арбітражу – і має використовуватися тіль-

ки тоді, коли всі можливі засоби примирення і посередництва вичерпані.

Добровільний арбітраж

Арбітраж, здійснюваний за згодою обох сторін і визнаний ними, завжди є легітимним. Процедури добровільного арбітражу можуть бути визначені у положеннях законодавства, у колективному договорі або у спеціальній угоді між сторонами.

У випадку добровільного арбітражу сторони домовляються про передачу спору до арбітражу і погоджуються вважати рішення арбітра або остаточним і таким, що має обов'язкову юридичну силу, або лише рекомендаційним і позбавленим обов'язкової юридичної сили. У **Вставці 6.3** наведено приклад використання необов'язкових ухвал у системі вирішення спорів у Камбоджі.

► **Вставка 6.3. Арбітражний суд у Камбоджі**

Профспілки почали організовуватися у Камбоджі у середині 1990-х років, спочатку в текстильній промисловості, а пізніше у великих готелях, аеропортах, виробництві напоїв та тютюновій промисловості. Кількість профспілок швидко зростає, водночас, до сьогоднішнього дня трудові відносини характеризуються високим ступенем недовіри. Поки що колективними переговорами охоплено тільки великі готелі.

На початку 2000 років було створено Арбітражний суд (АС), як результат широких консультацій з соціальними партнерами з питань регулювання ("prakas", або декларування) з подальшим установам процедури арбітражу. АС – єдиний передбачений законом орган із вирішення спорів у країні. Закон уповноважує його виносити незалежні рішення у колективних трудових спорах щодо прав та інтересів. До складу АС входять 30 арбітрів, які призначаються міністром праці терміном на один рік і щороку призначаються повторно, крім випадків серйозної провини з їхнього боку. Перелік арбітрів складають тристоронні партнери. Десятьох арбітрів висувають роботодавці, десятьох – профспілки, десятьох – Міністерство праці та професійної підготовки (МППП).

У випадку спору МППП упродовж 15 днів проводить примирну процедуру. Невирішені колективні спори направляються до Арбітражного суду. Формується колегія з трьох арбітрів: сторона роботодавців обирає арбітра зі свого переліку арбітрів, профспілка – зі свого, після чого два обрані арбітри обирають нейтрального голову з переліку МППП. Колегія арбітрів у 15-денний строк виносить необов'язкову для виконання письмову ухвалу.

За період із 2003 до 2010 року Арбітражний суд розглянув 900 справ, за результатами яких сформувався прецедентне право в сфері праці. Більшість арбітражних рішень була прийнята одностайно: особлива думка була висловлена тільки у 20 випадках. Необов'язкові ухвали часто слугують основою для подальших дискусій між роботодавцями та профспілками на предмет остаточного вирішення спорів. Ці ухвали забезпечили вирішення 69 відсотків спорів. АС не залишив жодну справу без розгляду, і клієнти та сторонні спостерігачі вважають його найбільш ефективним, прозорим і шанованим органом із прийняття рішень у країні.

Джерело: van Nord, H.; Hwang, H. S.; Bugeja, K. 2011. *Cambodia's Arbitration Council: Institution building in a developing country*, Dialogue Working Paper No. 24 (Geneva, ILO).

Примусовий арбітраж

Примусовий арбітраж не вимагає згоди обох сторін. У законодавстві деяких країн цей вид арбітражу використовується для вирішення спорів щодо застосування і тлумачення колективних договорів (тобто спорів щодо

прав). У спорах щодо інтересів призначення органами влади примусового арбітражу на вимогу однієї сторони загалом вважається таким, що суперечить принципам добровільного укладання колективних договорів. У **Вставці 6.4** висвітлено думки наглядової системи МОП.

► **Вставка 6.4. Примусовий арбітраж**

Комітет експертів МОП із застосування конвенцій та рекомендацій (КЕЗКР) неодноразово заявляв, що призначення владою *примусового арбітражу* в спорах щодо інтересів суперечить принципові добровільного укладення колективних угод, установленому в Конвенції № 98, і, отже, суперечить принципу самостійності сторін.

На думку КЕЗКР, звернення до примусового арбітражу з метою припинення колективного спору щодо інтересів є прийнятним тільки за певних конкретних обставин, а саме:

a. у випадку надання життєво важливих – у буквальному сенсі – послуг, тобто послуг, припинення надання котрих створить загрозу життю, особистій безпеці чи здоров'ю всього населення чи його частини. Це, зокрема, лікарні, служби електропостачання, служби водопостачання, телефонний зв'язок, управління повітряним рухом, поліція і збройні сили, пенітенціарна система та пожежна служба, а також харчування учнів шкільного віку та прибирання шкіл. Те, що вважається життєво важливою послугою, великою мірою залежить від обставин, які переважають в країні. Послуга може стати життєво важливою через довгу тривалість страйку (наприклад, це стосується збирання сміття);

b. у випадку спорів щодо інтересів у сфері державної служби за участю державних службовців, зайнятих у сфері державного управління. Коло цих осіб обмежується державними службовцями, які здійснюють повноваження від імені держави: це, приміром, працівники міністерств, судді, працівники судової системи, персонал пенітенціарних закладів і митниць;

c. у випадку гострої кризи національного або локального масштабу (як-от війна, стихійне лихо, громадянська війна і банкрутство). Проте, така ситуація повинна бути обмежена у часі і лише тією мірою, яка потрібна для задоволення вимог, спричинених цією ситуацією.

Крім того, зроблено виняток щодо положень, які дозволяють організаціям працівників ініціювати примусовий арбітраж для укладення першого колективного договору. Як показує досвід, перші колективні договори часто є одним із найважчих кроків у налагодженні переговорних відносин. Такі норми щодо арбітражу для укладення перших договорів вважаються складовою частиною даного механізму і процедурами, які сприяють колективним переговорам.

Джерело: ILO: *Giving globalization a human face*, General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008, Report III (Part 1B), International Labour Conference, 101st Session, Geneva, 2012, paras. 247 and 250.

Заходи у випадку зриву переговорів

Іноді переговори зриваються, попри конструктивні та настійливі зусилля сторін укласти договір і звернення до примирної процедури. На цьому етапі профспілка може або вирішити прийняти остаточну пропозицію роботодавця, або вжити заходів для здійснення тиску на роботодавця, щоб змусити його подати кращу пропозицію (наприклад, зробити так, щоб усі працівники носили жетони з формулюванням своїх вимог, провести прихований страйк, кампанії та демонстрації або організувати страйкові дії). Загалом кажучи, страйк є крайнім заходом, ураховуючи його серйозні наслідки для роботодавців, працівників, їхніх сімей, економіки та всього суспільства.

Державні органи відіграють важливу роль у визначенні того, які форми страйку визнаються легітимними відповідно до принципів свободи асоціації та права на ведення колективних переговорів. Право на страйк передбачено законодавством багатьох країн. Залежно від правової системи відповідна практика може регулюватися з різним ступенем деталізації за допомогою законів, судових рішень або дій самих сторін. Зокрема, на практиці застосовуються такі заходи:

► з метою сприяння досягненню взаємоприйнятного результату в багатьох країнах установлено зобов'язання проводити у колективних спорах попередню процедуру примирення, причому страйк може оголошуватися тільки після того, як можливості цієї процедури вичерпано;

- у ряді країн потрібно завчасно повідомляти адміністративні органи чи роботодавця про запланований страйк. При цьому може передбачатися період від 14 до 21 дня для «охолодження пристрастей», до закінчення якого страйк оголошувати неможна. Це дає сторонам останню можливість урегулювати спір з урахуванням серйозних наслідків страйкових дій;
- здійснення права на страйк може обумовлюватися його схваленням із боку певної частки працівників, що, як правило, з'ясовується шляхом таємного голосування. Проте, ця вимога ставиться не в усіх юрисдикціях звичаєвого права;
- працівникам, які не користуються правом на страйк, установлюються компенсаційні гарантії, наприклад, гарантії застосування арбітражу. Обмеження права на страйк може застосовуватися тільки до окремих категорій державних службовців (збройних сил і правоохоронних органів), працівників сфери життєво важливих послуг або (на обмежений період) у певних кризових ситуаціях національного масштабу.

Для колективних спорів характерна підвищена напруженість між працівниками та роботодавцями. У випадку державних послуг

ця напруженість між державними службовцями та суспільством також може посилитися. На додаток до регулювання права на страйк, як гарантованого законодавством, державні органи багатьох країн також уживають заходів для забезпечення дотримання свободи асоціації під час колективних спорів, особливо з боку осіб, відповідальних за підтримання громадського порядку, наприклад, поліції та персоналу служб безпеки. Серед цих заходів – розробка правил поведінки та навчання поліцейських із питання свободи асоціації.

Незалежно від того, яким є результат страйку – чи це колективний договір, чи це глухий кут – відносини між сторонами після цього, частіше за все, серйозно погіршуються. Довіра може бути підірвана, а витрати і для працівників, і для роботодавців можуть бути значними. Питання для державних органів полягає в тому, що можна зробити для відновлення зруйнованих відносин. У деяких країнах для відновлення здорових соціально-трудових відносин після затягнутого і важкого спору використовуються послуги сторонніх посередників.



**Приклад
із міжнародної
практики:**
Навчання
поліцейських

[illegible]

► Глава 7

Введення колективних договорів у дію

У цій главі розглядається роль державних органів у створенні системи застосування і ефективного дотримання колективних договорів.



► Застосування колективних договорів

Після успішного укладення сторонами колективного договору можуть виникнути запитання щодо його застосування. Положення трудових договорів можуть відрізнятися від положень колективного договору. У сторін може бути різне розуміння цих положень. Можуть виникати запитання щодо того, чи залишиться чинний колективний договір дійсним на період переговорів про укладення нового договору.

Для сприяння колективним переговорам важливо передбачити у системі колективних

переговорів заходи з ефективного застосування укладених під час них колективних договорів. У Рекомендації 1951 року щодо колективних договорів наведено настанови щодо чинності цих договорів, продовження терміну їхньої чинності та вирішення спорів, що виникають у зв'язку з застосуванням колективних договорів.



Міжнародні трудові норми:
Рекомендація
1951 року щодо
колективних
договорів (№ 91)

► Вставка 7.1. Колективні договори

«II. Визначення колективних договорів

2. 1) Відповідно до мети цієї Рекомендації під “колективним договором” розуміють усяку письмову угоду щодо умов праці та найму, яка укладається, з одного боку, між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців та, з другого боку, однією чи кількома представницькими організаціями працівників або, за відсутності таких організацій, — представниками самих працівників, належним чином обраними і уповноваженими згідно з законодавством країни.

2) Ніщо в цьому визначенні не може тлумачитися як таке, що припускає визнання організації працівників, створеної або фінансованої роботодавцями чи їхніми представниками або такої, де вони мають зверхність.

Джерело: Рекомендація 1951 року щодо колективних договорів (№ 91), п. 2.

У цій главі висвітлені заходи, що їх державні органи можуть ужити з метою:

► введення колективних договорів у дію;

► розширення сфери дії колективних договорів;

► сприяння належному дотриманню колективних договорів.

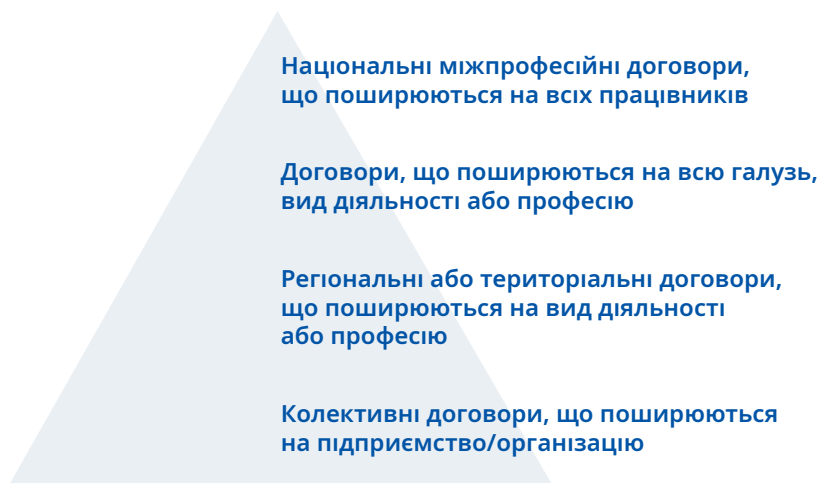
► Введення колективних договорів у дію

Умови колективного договору повинні мати обов'язкову силу для сторін, що його підписали, і для тих, кого вони представляють. Хоча є країни, де колективним договорам не надається обов'язкова юридична сила, у більшості країн трудове законодавство містить змістовні положення, які роблять колективні договори обов'язковими до виконання їх сторонами та тими, кого вони представляють. Згідно з цими положеннями договори повинні, як правило, укладатися в письмовій формі, містити дані про сторони договору, підписи представників сторін і дату набрання договором чинності. Залежно від правової системи колективні договори можуть бути джерелом права (у системах континентального права), або мати таку саму нормативно-правову силу, що й будь-які договори, укладені відповідно до вимог чинного законодавства (у системах англосаксонського права). Колективні договори можуть також ставати джерелом права за допомогою декларації щодо їх застосування на загальних підставах.

На практиці положення колективного договору, як правило, включаються до індивідуальних трудових договорів або змінюють положення останніх. Зазвичай при цьому діє принцип сприятливості, за яким застосовуються найбільш сприятливі положення трудового чи колективного договору.

У ситуаціях, де на одну й ту саму категорію працівників поширюється дія не одного, а кількох договорів, наприклад, якщо поряд із секторальним або галузевим договором і договорами рівня підприємства діє договір національного рівня, часто встановлюється ієрархія договорів – або у правових нормах, або у колективних договорах. Типова ієрархія колективних договорів представлена на **рис. 7.1**. Нормативна сила договорів нижчого рівня може обмежуватися договорами більш високого рівня, за винятком ситуацій, коли положення договорів нижчого рівня не передбачають сприятливіших умов для працівників.

Рис. 7.1. Типова ієрархія колективних договорів



У деяких країнах національні міжпрофесійні договори утворюють національну основу для подальших колективних переговорів на рівні галузі чи виду діяльності. Колективні договори, укладені на рівні галузі чи виду діяльності, залишають певне місце для деталізації положень, які потім обговорюються на рівні

підприємства чи організації (наприклад, у договорах на рівні виробничих рад). У **Вставці 7.2** наведено приклад нормативно-правових норм, якими встановлено ієрархію колективних договорів у Сенегалі – країні, де діє система континентального права.

► Вставка 7.2. Ієрархія договорів у Сенегалі

Якщо колективний договір, який поширюється на один або кілька видів діяльності, укладений на національному чи регіональному рівні, колективні договори, укладені на нижчому (регіональному або місцевому) рівні, повинні адаптувати цей договір або деякі його положення до конкретних

умов, існуючих на нижчому рівні. Ці колективні договори можуть включати нові положення або норми, які є більш сприятливими для працівників.

Джерело: Закон № 97-17 від 1 грудня 1997 р. про Трудовий кодекс (ст. L. 87).



Приклад із міжнародної практики:
Колективні договори з положеннями щодо строку дії, припинення та поновлення

Колективні договори можуть укладатися або на визначений термін, або без зазначення терміну, що передбачає їх продовження. Доволі часто колективні договори містять детальні умови щодо їх розірвання

та закінчення терміну та продовження. Оскільки колективні договори є важливим інструментом регулювання, важливо забезпечити їх нормативну передбачуваність і ясність щодо того, що відбудеться після закін-

чення терміну їх дії. Для того, щоб очікування не виходили за межі розумного, у багатьох країнах діють законодавчі положення, згідно з якими сторони повинні зазначити: термін дії договору (наприклад, визначений або невизначений); порядок розірвання колективного договору; положення щодо продовження дії договору, який закінчився, у випадку, якщо його продовження є предметом переговорів. Ураховуючи, що термін дії договору залежить від рішення сторін, ці положення повинні бути результатом процесу тристоронніх консультацій. У **Вставці 7.3** наведено приклад положень стосовно терміну дії колективних договорів у Бельгії.

► Вставка 7.3. Термін дії колективних договорів у Бельгії

Відповідно до Закону про колективні договори та спільні комітети договір укладається на визначений термін, на невизначений термін або на визначений термін із умовою про його поновлення. У двох останніх випадках договір може – якщо сторони не домовилися про інше – бути розірваний будь-якою з сторін. Часткове розірвання договору дозволяється лише у випадку, якщо у договорі це прямо передбачено. Розірвання договору здійснюється у письмовій формі (ст. 15).

Заява про розірвання договору, укладеного на невизначений термін або на визначений термін з умовою про його поновлення, повинна бути подана до Міністерства зайнятості та праці (ст. 18).

Предмет, дата, термін дії та сфера дії договору, укладеного в спільному органі, повинні бути зазначені у повідомленні, опублікованому в *Moniteur Belge* (офіційному виданні уряду Бельгії). Повідомлення про розірвання договору, укладеного на невизначений термін, або договору, укладеного на визначений термін з умовою про поновлення, так само публікується у вищезазначеному виданні (ст. 25).

Джерело: Закон від 5 грудня 1968 р. про колективні договори та спільні комітети.

У багатьох країнах законодавство містить також положення щодо прав і обов'язків правонаступників у випадку продажу, уступки підприємства або його злиття з іншим підприємством. Ці положення зазвичай вимагають, щоб новий роботодавець дотримувався умов чинного колективного договору і гарантував профспілці (або коаліції профспілок), що його підписала, збереження її представницької функції. Вищезгадані положення забезпечують також, щоб за роботодавцем-правонаступником збереглися передбачені колективним договором права і обов'язки його попередника щодо праців-

ників. Допускаються винятки: наприклад, якщо працівник є членом профспілки, яка уклала колективний договір, що діє на новому підприємстві, цей договір негайно набирає чинності. У деяких країнах у випадку, якщо умови праці, передбачені колективним договором, що поширюється на роботодавця-правонаступника, є більш сприятливими, ніж ті, що зазначені у колективному договорі з роботодавцем-попередником, то застосовуються більш сприятливі положення. У **Вставці 7.4** наведено приклад положень стосовно прав і обов'язків правонаступника в Індонезії.

► Вставка 7.4. Права і обов'язки правонаступника в Індонезії

(1) У разі розпуску профспілки або уступки права власності на підприємство (іншому підприємству) чинний колективний договір залишається чинним і зберігає чинність до дати його закінчення.

(2) У разі злиття підприємства, на якому діє колективний договір, з іншим підприємством, на якому діє інший колективний договір, на нове підприємство, утворене в результаті злиття, поширюється той колективний договір, який надає працівникам більші переваги.

(3) У разі злиття підприємства, на якому діє колективний договір, з іншим підприємством, на якому колективного договору немає, колективний договір першого підприємства поширюється на підприємство, утворене в результаті злиття, до закінчення терміну дії цього колективного договору.

Джерело: Закон № 13 про трудові ресурси, 2003 р. (ст. 131).

► Розширення сфери дії колективних договорів

Одна з переваг регулювання умов праці за допомогою колективних договорів полягає в тому, що їх укладають уповноважені представники роботодавців і організацій працівників. Отже, вони з більшою вірогідністю відображають умови, що склалися на підприємстві, у галузі чи секторі.



Змістовні правові норми:
Розширення сфери дії колективних договорів

У країнах, де колективні договори укладаються на рівні галузі чи виду діяльності, державні органи можуть оголосити, що деякі або всі по-

ложення колективних договорів є загальнообов'язковими до виконання. Ці заяви про загальну застосовність поширюють сферу дії колективних договорів не тільки на організації, що їх підписали, а й на всі підприємства і всіх працівників галузі, виду діяльності, професії та (або) території.

Визнання колективних договорів як таких, що застосовуються в загальному порядку, може бути ефективним засобом сприяння колективним переговорам. По-перше, це створює єдиний стандарт і забезпечує, щоб роботодавці, які ведуть колективні переговори, не опинялися в невідповідному положенні порівняно з роботодавцями, які не зв'язані умовами колективного договору. По-друге, це поширює дію заходів щодо захисту і пільг, передбачених колективним договором, на всіх працівників галузі, зокрема на вразливі категорії, такі як тимчасові працівники, включно з працевлаштованими за строковими догово-

рами. По-третє, це сприяє зростанню кількості членів організацій роботодавців, тому що для роботодавців бажано мати вплив на умови договору, який буде обов'язковим для виконання ними.

Практика розширення сфери дії колективних договорів спостерігається в основному в тих країнах, де переважають колективні переговори на рівні галузі чи виду діяльності. Положення законодавства, як правило, встановлюють низку умов для такого розширення: наявність попереднього прохання однієї чи обох сторін про розширення сфери дії договору; представництво сторін по відношенню до тих, на кого буде поширено сферу дії договору; можливість для тих, на кого буде поширено сферу дії, надати свої зауваження до того, як сфера дії договору буде розширена, відповідно до положень пп. 5(1) і 5(2) Рекомендації 1951 року щодо колективних договорів (№ 91).

Критерії розширення сфери дії колективних договорів можуть включати у себе міркування щодо інтересів суспільства. Може також бути передбачено звільнення підприємств, які зазнають труднощі, або підприємств певного розміру, від дії деяких або всіх положень договору. Рішення про розширення сфери дії договору зазвичай ухвалює міністр праці або посадовець аналогічного рівня.



Міжнародні трудові норми:
Рекомендація 1951 року щодо колективних договорів (№ 91)

► Реєстрація, тлумачення і дотримання колективних договорів

Повідомлення працівників про наявність колективного договору – перший крок до забезпечення дотримання його положень. У деяких країнах цей обов'язок покладається на сторони, що підписали договір. В інших країнах повідомлення публікується в офіційному виданні. Іноді національне законодавство вимагає від роботодавців забезпечити інформування працівників про колективні договори, що поширюються на них.

Положення законодавства також можуть вимагати реєстрації колективних договорів із метою обліку чинних норм. На щастя, базову інформаційну систему можна створити навіть за обмежених фінансових і кадрових ресурсів. У деяких країнах (переважно у тих, де діє система континентального права) колективний договір необхідно направляти до органу адміністрації праці, який перевіряє, щоб його положення не суперечили мінімальним стандартам, установленим у чинному законодавстві. Реєстрація договорів може також слугувати важливим інструментом для судів і для органу інспекції праці, який за його допомогою проводить нагляд за дотриманням законодавства і чинних колективних договорів. У процесі перевірки умов колективних договорів державним органам слід уникати внесення будь-яких змін до їхнього змісту. Будь-яке обмеження, скасування або призупинення дії колективних договорів державними органами, як правило, вважається таким, що суперечить принципам вільного і добровільного ведення колективних переговорів.

Реєстрація колективних договорів дозволяє відповідним державним органам відстежувати хід колективних переговорів і може полегшити аналіз та поширення інформації про врегулювання тих чи інших питань. Ця інформація може допомагати роботодавцям і профспілкам у процесі переговорів і є важливим елементом узгодженої політики щодо заробітної плати. Достовірна інформація про колективні переговори також може сприяти державним органам у заохоченні конструктивних трудових відносин шляхом визначення і поширення передового досвіду. Ці адміністративні дані, крім того, мають важливе значення для того, щоб державні органи могли визначити, якою мірою ті чи інші галузі регулюються колективними переговорами, і спрямувати наявні ресурси в менш розвинені галузі, де колективні переговори не відбуваються.

Реєстрація колективних договорів також дозволяє державним органам краще підготуватися до розгляду спорів, що виникають через тлумачення або незастосування колективного договору. Як зазначалося у Главі 6, необхідно передбачити – або в колективних договорах, або у законодавстві – порядок вирішення таких спорів. Залежно від існуючої в країні правової системи, питання тлумачення можна вирішувати шляхом примирення, а у випадку невдачі – передати до арбітражу або суду з трудових питань. У багатьох країнах важливу роль у тлумаченні колективних договорів і забезпеченні дотримання передбачених договорами положень щодо заробітної плати й умов праці грають інспектори праці. Роль інспекторів праці у дотриманні колективних договорів висвітлена у [Вставці 7.5](#).

► Вставка 7.5. Роль інспекції праці у забезпеченні дотримання колективних договорів

Відповідно до Конвенції 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі (№ 81) і Конвенції 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві (№ 129) забезпечення дотримання правових норм, які стосуються умов праці, є однією з функцій інспекції праці. Крім законів і нормативно-правових актів, термін «правові норми» включає у себе колективні договори. Ступінь, у якій інспектори праці можуть забезпечувати дотримання колективних договорів, залежить від кола повноважень, покладених на них за законом.

Наявна інформація показує, що у більшості країн континентального права законодавство наділяє органи інспекції праці правом забезпечувати дотримання колективних договорів або брати в цьому участь. Наприклад, у ряді латиноамериканських країн – зокрема у Болівії, Сальвадорі, Еквадорі та Парагваї – законодавство надає органам інспекції праці право забезпечувати дотримання положень

колективних договорів і здійснювати відповідний нагляд. Оцінювання стану дотримання положень колективних договорів під час здійснення інспекційних відвідувань є характерною рисою діяльності органів інспекції праці й у європейських державах. Наприклад, у Франції, Португалії та Іспанії інспекція праці повинна здійснювати нагляд і контроль за виконанням нормативних вимог, зокрема положень колективних договорів. У ряді африканських країн, наприклад у Беніні, Буркіна-Фасо і Мавританії, інспектори праці також уповноважені забезпечувати дотримання законодавства і колективних договорів, які мають обов'язкову юридичну силу. Згідно з пунктом 39 Закону Уганди про трудові спори, умови зареєстрованого колективного договору включаються до трудового договору працівника. З іншого боку, інспектори праці також забезпечують дотримання положень трудових договорів відповідно до національного законодавства про працю (пункт 10 Закону про зайнятість).

**Міжнародні трудові норми:**

Конвенція 1949 року про положення про працю в договорах, що укладаються державними органами влади (№ 94)

Іншим важливим способом, у який державні органи можуть сприяти дотриманню колективних договорів, є політика в сфері державних закупівель. Конвенція 1949 року про положення про працю в договорах, що укладаються державними органами влади (№ 94),

передбачає включення до договорів, що укладаються державними органами, положень, що гарантують відповідним працівникам заробітну плату (зокрема й грошову допомогу), тривалість робочого часу та інші умови праці, не менш сприятливі за ті, що встановлені у колективних договорах, арбітражних рішеннях або національному законодавстві для відповідної професії або галузі (стаття 2). У **Вставці 7.6** подано приклад використання положень про працю в Швейцарії.

даються державними органами влади (№ 94),

► **Вставка 7.6. Положення про працю в договорах, які укладаються державними органами влади, в Швейцарії**

У Швейцарії закони та укази про державні закупівлі на національному і регіональному рівнях зазвичай містять положення щодо оплати праці, згідно з якими підрядні організації повинні дотримуватися колективних договорів – або, якщо таких договорів немає, пропонувати заробітну плату і умови праці на рівні, існуючому на даній території. Закони про державні закупівлі затверджуються як на федеральному, так і на кантональному рівні.

Національний рівень:

- Федеральний закон про державні закупівлі (*Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen, BöB*) 1994 року
- Федеральний указ про державні закупівлі (*Verordnung über das öffentliche Beschaffungswesen, VöB*) 1995 року

Кантональний рівень:

- Міжкантональна угода про державні закупівлі (*Interkantonale Vereinbarung über das öffentliche Beschaffungswesen, IVöB*) 1994 року
- Регіональні закони про закупівлі, прийняті самостійно 26 кантонами

На федеральному рівні статтею 7 Федерального указу про державні закупівлі (VöB) встановлено, що в договорах про закупівлі бажано посилалися на умови праці, передбачені у колективних договорах, застосовних на місцевому рівні. За відсутності колективних договорів у договорах, які укладаються державними органами, можна посилалися на так звані «стандартні договори на виконання робіт» - нормативні акти, якими приписується мінімальний розмір оплати праці в деяких галузях. Якщо жодно-

го з двох вищезгаданих договорів немає, державні органи зобов'язані встановити ті умови праці, які зазвичай забезпечують місцеві роботодавці для відповідних професій, і використовувати їх як критерії, котрі мають бути виконані для отримання договору про державні закупівлі. Це стосується державних органів і компаній національного рівня, на які припадає всього лише близько 20 відсотків усього обсягу державних закупівель.

Основна частина державних закупівель регулюється регіональними законами про закупівлі у кожному з 26 кантонів. Їх дія поширюється як на самі кантони, так і на муніципалітети в їхньому складі, на які припадає загалом 80 відсотків державних закупівель у Швейцарії. У більшості регіональних законів про закупівлі встановлено, що підрядники повинні дотримуватися основних умов колективних договорів. За відсутності останніх у договорі з державними органами може також зазначатися мінімальний розмір оплати праці, встановлений стандартними договорами на виконання робіт, але ці стандартні договори існують тільки у дуже небагатьох галузях і кантонах. У разі відсутності й тих, і інших у більшості регіональних законів про закупівлі встановлюється, що працівники, зайняті за договорами укладеними з державними органами, повинні отримувати заробітну плату в розмірі, що переважає в даній місцевості та професії.

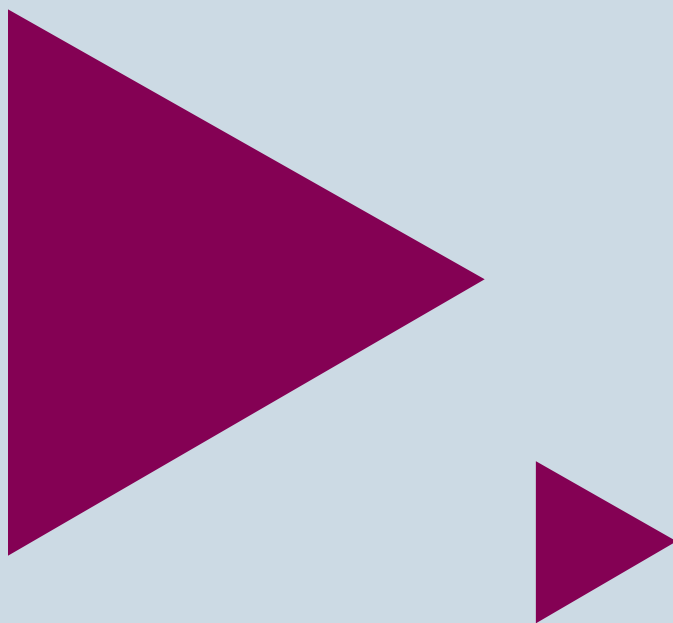
Джерело: Schulten, T.; Alsos, K.; Burgess, P.; Pedersen, K. 2012. *Pay and other social clauses in European public procurement: An overview on regulation and practices with a focus on Denmark, Germany, Norway, Switzerland and the United Kingdom* (Düsseldorf, WSI and Hans Bückler Stiftung).

[illegible]

► Глава 8

Зміцнення спроможності учасників переговорів

У цій главі розглядається роль державних органів у сприянні соціальним партнерам у питаннях навчання учасників переговорів.



► Важливість навчання

Колективні переговори є найбільш ефективними, коли їх проводять висококваліфіковані та добре обізнані переговорники. Вони повинні бути ознайомлені з пунктами порядку денного, володіти навичками ведення переговорів і розуміти середовище, в якому вони відбуваються. Деякі з цих якостей розвиваються з досвідом. Разом з тим, освіта і підготовка можуть грати важливу роль у розбудові спроможності представників профспілок, роботодавців і організацій роботодавців щодо

ефективного ведення переговорів. Основний обов'язок забезпечити своїм представникам необхідну підготовку покладається на профспілки та організації роботодавців. Державні органи можуть надавати соціальним партнерам підтримку у забезпеченні учасникам переговорів можливостей для навчання, як передбачено у Рекомендації 1981 року щодо сприяння колективним переговорам (№ 163 (див. [Вставку 8.1](#)).

► Вставка 8.1. Рекомендація 1981 року щодо сприяння колективним переговорам (№ 163)

«II. Засоби сприяння колективним переговорам

...

5. 1) Сторони, які ведуть колективні переговори, повинні вживати заходів, щоб їх учасники на всіх рівнях мали змогу діставати відповідну підготовку.

2) Державні органи можуть надавати організаціям працівників і роботодавців на їхнє прохання допомогу в такій підготовці.

3) Зміст програм такої підготовки та контроль за їхнім виконанням повинні визначатися відповідними заінтересованими організаціями роботодавців і працівників.

4) Ця підготовка не повинна завдавати шкоди праву організацій роботодавців і працівників обирати своїх представників для ведення колективних переговорів».

....

Джерело: Рекомендація 1981 року щодо сприяння колективним переговорам (№ 163), п. 5.

► Приклади програм розбудови спроможності

Незважаючи на наявність деяких спільних рис з іншими видами переговорів, колективні переговори є особливим видом переговорів – як за змістом, так і за процесом. До загальної тематики підготовки, що стосується колективних переговорів, відносяться:

- знання змісту колективних переговорів (як от заробітна плата, режим робочого часу тощо) і контексту, в якому розглядатимуться вимоги й пропозиції, висунуті іншою стороною (наприклад, динаміка вартості життя, ефективність галузі та (або) підприємства);
- знання правової та інституційної бази, у рамках якої відбуваються переговори, що дозволяє зрозуміти альтернативи договору, а також можливі дії у випадку зриву переговорів;
- навички ведення переговорів: різні стилі та підходи, стратегії переговорів і можливості практичного відпрацювання різних етапів переговорів за допомогою рольових ігор, коментарів і аналізу дій учасників.

Профспілки, організації роботодавців, заклади вищої освіти, державні відомства і МОП пропонують широкий спектр програм навчання, спрямованих на розвиток таких знань і навичок.

Профспілки

Багато профспілок забезпечують навчання своїх співробітників, посадовців і рядових членів із таких тем, як права працівників, заробітна плата і колективні переговори. Зазвичай профспілки беруть безпосередню участь у розробці програм з урахуванням своїх потреб і проводять їх власними силами, як ілюструють приклади програм навчання, наведені у [табл. 8.1](#).

Табл. 8.1. Приклади профспілкових програм навчання на тему колективних переговорів у Бразилії та Канаді

Країна і профспілка	Програми
Центральна профспілка працівників (Central Única dos Trabalhadores – CUT, Бразилія)	Програма навчання з колективних переговорів спрямована на підвищення рівня знань і розвиток переговорних навичок профспілкових активістів усіх рівнів (первинної організації, регіональної федерації та (або) національної конфедерації). Програма складається з чотирьох етапів (по три дні кожний). Основні теми: ► структура профспілок у Бразилії; ► принципи колективних переговорів; ► методи і типи колективних переговорів; ► моделювання колективних переговорів.

Країна і профспілка	Програми
Об'єднана профспілка працівників сталеливарної промисловості Канади (USW)	Ефективне ведення колективних переговорів: ► як діяти у складі переговорної групи; ► виявлення проблем; ► спілкування з членами профспілки; ► навички ведення переговорів; ► формулювання колективних договорів; ► розрахунок витрат на реалізацію колективного договору; ► спеціальні програми на тему переговорів щодо пенсій та змін в організації виробництва.

Організації роботодавців

Організації роботодавців також беруть участь у забезпеченні навчання своїх членів. Такі програми спрямовані на розширення знань

членів організацій про правову та інституційну базу, в рамках якої відбуваються колективні переговори, а також на підвищення ефективності їхніх переговорних стратегій. Приклади цих програм наведені у [табл. 8.2](#).

Табл. 8.2. Приклади програм навчання роботодавців у Ірландії й на Філіппінах

Країна і організація роботодавців	Програми
Конфедерація роботодавців Філіппін (ECOP)	Програма навчання основам колективних переговорів передбачає надання слухачам правових знань і ознайомлення їх з основними елементами процесу укладення колективних договорів шляхом колективних переговорів – від підготовки до проведення переговорів і далі до контролю за дотриманням колективного договору. Програма розрахована на керівників вищої, середньої і нижньої ланки та працівників відділів кадрів, які можуть входити до складу ради з управління колективними переговорами. Основні теми програми: ► основні поняття і принципи колективних переговорів; ► політична і нормативно-правова база; ► розуміння конфліктів і спорів; ► подолання конфліктів шляхом переговорів: стратегії, процеси та прийоми; пошук домовленостей.

Країна і організація роботодавців	Програми
Конфедерація бізнесу і роботодавців Ірландії (IBEC)	Програма атестації у сфері соціально-трудових відносин спрямована на ознайомлення керівництва вищої та середньої ланки з базовими принципами та поняттями соціально-трудових відносин, а також на навчання навичкам ведення переговорів на основі розуміння правового та інституційного середовища соціально-трудових відносин у країні. Програма передбачає два модулі: Модуль 1. Соціально-трудові відносини ► вступ до ірландської системи соціально-трудових відносин; ► навички ведення переговорів; ► навички спілкування; ► управління змінами в організаціях; ► соціально-трудові відносини; ► законодавство про зайнятість. Модуль 2. Підготовка пропозицій: ► формулювання і підготовка пропозицій.

Університетські програми неперервної освіти

Навчальні заклади, наприклад, університети, часто пропонують програми неперервної освіти, розраховані на тих, хто бере практичну участь у колективних переговорах. Роботодав-

ці, організації роботодавців і профспілки часто сприяють тому, щоб їхні працівники відвідували програми в сфері переговорів, які проводять викладачі факультетів із питань праці або соціально-трудових відносин. Приклади таких програм, що проводяться університетами, наведені у [табл. 8.3](#).

Табл. 8.3. Програми неперервної освіти з питань колективних переговорів у трьох університетах

	Факультет праці та соціально-трудових відносин філіппінського університету	Массачусетський технологічний Інститут, кембридж, США	Південно-африканський університет
Тривалість	Три дні, чотири рази на рік	Три дні, чотири рази на рік	Шість місяців
Слухачі	Керівники середньої та нижньої ланки, профспілкові активісти, науковці, керівний склад кооперативів та інших організацій	Керівники Профспілкові активісти вищої ланки	Начальники відділів кадрів, керівники, практики у сфері трудових відносин, представники профспілок

	Факультет праці та соціально-трудова відносин Філіппінського університету	Массачусетський технологічний Інститут, кембридж, США	Південно-африканський університет
Основні теми	Трудове законодавство і судова практика	Укладення трудових договорів	Трудові відносини у контексті
Охоплені питання	► Огляд трудового і соціального законодавства ► Юридичні права працівників і прерогативи керівництва ► Відносини між роботодавцями та працівниками ► Трудові норми ► Розірвання договору ► Трудові організації та питання представництва ► Колективні переговори ► Недобросовісна практика в сфері праці ► Страйки, пікети, локаути ► Урегулювання трудових спорів	► Відносини між працівниками та керівництвом у глобальній економіці ► Переговори щодо інтересів і стратегічні переговори ► П'ять головних етапів: ► підготовка; ► переговори про те, як вести переговори; ► відкриття переговорів і вивчення позицій; ► вироблення угоди; ► виконання прийнятих рішень. ► Стратегічні партнерства ► Розробка і реалізація нових підходів	► Формальна система регулювання трудових відносин у ПАР ► Неформальні аспекти динаміки трудових відносин ► Розробка, механізм і реалізація стратегії ► Управління конфліктами ► Колективні переговори та їх процес ► Колективні договори ► Управління страйками ► Виробничі структури та процедури ► Комунікації ► Групові процеси та їх динаміка ► Участь працівників ► Соціальні інвестиції ► Контроль якості у трудових відносинах
Формат	► Лекції ► Аналіз рішень Верховного суду з розгляду трудових спорів	► Лекції ► Детальне моделювання	► Посібники, що видаються після реєстрації ► Навчальні посібники

Програми, фінансовані державою

У ряді країн міністерства праці та інші державні відомства надають широкий спектр дорадчих і навчальних послуг у сфері запобігання тру-

довим спорам і покращення клімату соціально-трудова відносин. Ці послуги надаються на запит профспілок, роботодавців і організацій роботодавців. У **Вставці 8.2** наведено приклад програми навчання переговорним навичкам, яку пропонує Служба консультування, примирення і арбітражу Великобританії (ACAS).

► **Вставка 8.2. Семінари ACAS із переговорних навичок**

Служба консультування, примирення і арбітражу Великобританії (ACAS) – це позавідомчий державний орган, створений урядом Великобританії для підвищення якості функціонування організацій та покращення трудового життя шляхом сприяння розвитку здорових соціально-трудових відносин. Серед різних пропонованих послуг – навчання навичкам ведення переговорів. Ці навчальні семінари допомагають учасникам зрозуміти стилі ведення переговорів, підвищити рівень володіння переговорними навичками, зрозуміти колективну роботу на переговорах і ознайомитися з тактикою їх ведення. Серед основних тем програми:

- різниця між консультаціями та переговорами;
- теорії ведення переговорів;
- головні етапи досягнення домовленості;
- фактори і навички, які сприяють успішним переговорам;
- аналіз переваг моделей переговорів на основі врахування інтересів сторін;
- правильний підхід до вибору стилю ведення переговорів.

Джерело: веб-сайт ACAS: <http://www.acas.org.uk>

Міжнародна організація праці

МОП надає своїм учасникам послуги з навчання і розбудови спроможності як засіб розвитку і зміцнення соціального діалогу і колективних переговорів. Мета цієї діяльності – розвиток потенціалу організацій роботодавців, профспілок і (або) урядів. Послуги з навчання і розбудови спроможності можуть надавати АСТ/ЕМР, АСТРАВ, технічні департаменти МОП і регіональні бюро, а також Міжнародний навчальний центр МОП (МНЦ МОП).

Розвиток потенціалу організацій роботодавців

Бюро з діяльності роботодавців (АСТ/ЕМР) – спеціалізований підрозділ Міжнародного бюро праці. Його задача полягає у підтриманні тісних прямих відносин з організаціями роботодавців у державах-членах МОП, наданні їм ресурсів МОП та постійному інформуванні МОП про їхні думки, проблеми та пріоритети. АСТ/ЕМР прагне сприяти ефективній роботі цих організацій, які відіграють важливу роль у формуванні сприятливого середовища для конкурентоспроможних і сталих підприємств, належного врядування, політичної та соціальної стабільності, демократії та соціально-еко-

номічного розвитку. Воно допомагає організаціям роботодавців розбудовувати сильні, незалежні та представницькі організації, які належним чином реагують на потреби та проблеми своїх членів.

Два навчальні курси **АСТ/ЕМР** спрямовані на підтримку соціального діалогу і розвиток переговорних навичок:

- «Роботодавці і соціальний діалог»: цей чотириденний курс знайомить слухачів із процесами соціального діалогу і поточних тенденцій у сфері соціально-трудових відносин у світі. Крім того, слухачі навчаються методів і прийомів ведення переговорів;
- «Переговорні навички для роботодавців»: цей триденний курс зосереджений на вдосконаленні переговорних навичок, починаючи з позиційних переговорів і закінчуючи переговорами на основі врахування інтересів сторін, а також на практичному відпрацюванні навичок, потрібних ефективному переговорникові. Курс включає у себе також комплекс з підготовки тренерів.

У **Вставці 8.3** наведено приклад посібника з стратегічних колективних переговорів, розробленого в рамках спільного проекту АСТ/ЕМР і Міжнародної організації роботодавців.

► Вставка 8.3. Стратегічні колективні переговори: посібник для роботодавців

Посібник містить загальну інформацію про колективні переговори. Його задача – запропонувати практичні поради та ідеї роботодавцям, які або ведуть колективні переговори вперше, або прагнуть досягти більших результатів у процесі цих переговорів. Він містить ряд практичних ідей та методів, які відображають передову практику і досвід, накопичений у ряді національних систем колективних переговорів.

Посібник застосовувався у рамках навчальної програми зі стратегічних колективних переговорів, реалізованої у Азіатському регіоні у вересні 2009 року. Посібник і навчальні матеріали до нього були розроблені як єдиний комплекс. Він містить докладнішу інформацію про ідеї та концепції, представлені у навчальній програмі, для практичного використання роботодавцями на їхніх підприємствах.

Посібник складається з шести модулів:

- вступ до колективних переговорів;
- стратегічні колективні переговори;
- законодавство;
- переговори;
- колективні договори, укладені в письмовій формі;
- реалізація, оцінювання і поновлення переговорів.

Джерело: International Organisation of Employers (IOE) and ILO Bureau for Employers' Activities. 2009. *Strategic collective bargaining: An introduction for employers* (Geneva, ILO). http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/meetingdocument/wcms_304046.pdf

Розбудова спроможності профспілкових організацій

Бюро з діяльності працівників (ACTRAV) – спеціалізований підрозділ Міжнародного бюро праці, який тісно співпрацює з профспілковими організаціями усього світу. Мета ACTRAV – підтримувати профспілки у посиленні їхнього впливу і зміцненні прав працівників шляхом реалізації ряду заходів, зокрема навчальних програм із питань колективних переговорів і соціального діалогу. Багато з цих заходів здійснюється за допомогою МНЦ МОП.

ACTRAV проводить два комплексні курси для зміцнення технічної спроможності профспілкових діячів щодо участі у процесах прийняття рішень і вдосконалення переговорних навичок. Ці курси спрямовані також на зміцнення потенціалу керівництва і персоналу профспілок у розробленні та реалізації навчальних програм у своїх організаціях.

- Економічний та фінансовий аналіз підприємств у цілях колективних переговорів (чотири тижні). Цей курс надає учасникам – а саме переговорникам, технічним радникам, дослідникам і тренерам – можливість навчитися отримувати, відбирати й аналізувати економічну та фінансову інформацію для вдосконалення своїх нави-

чок ведення колективних переговорів на рівні підприємства.

- Колективні переговори (п'ять тижнів). Цей курс розрахований на потреби переговорників, педагогів або тренерів, які відповідають за розробку і проведення програм колективних переговорів у своїх організаціях. У курсі розглядається багато тем, зокрема роль і рівні колективних переговорів, методи ведення колективних переговорів і зміст колективних договорів.

ACTRAV також надає підтримку в реалізації навчальних програм, які проводить **Глобальний університет праці (ГУП)**. ГУП (www.global-labour-university.org) був створений Бюро з діяльності працівників у 2004 році з метою зміцнення співробітництва між профспілками та науковими установами. Ця міжнародна мережа проводить спеціалізовані освітні програми для профспілкових активістів, зокрема модулі, присвячені основним принципам і правам у сфері праці, колективним переговорам і стратегіям профспілок щодо взаємодії з багатонаціональними компаніями. Нещодавно ГУП розпочав новий шести-тижневий відкритий онлайн-курс «Права трудящих у глобальній економіці», спрямований на підвищення рівня знань і практичних навичок у цілях розширення прав працівників у всьому світі, включно з правом на ведення колективних переговорів. Курс доступний для

всіх і може проводитися у будь-якому куточку світу. Він створює багатотисячну спільноту профспілкових активістів, які у процесі спільного навчання можуть обговорювати проблеми ефективного представництва працівників у глобальній економіці.

У **Вставці 8.4** наведено приклад посібник розробленого Програмою з діяльності працівників МНЦ МУП під егідою Європейської Комісії у рамках проєкту співробітництва між Європейською Комісією та МОП із соціального діалогу та соціально-трудоких відносин, впровадженого у 2011-2012 роках.

► Вставка 8.4. Посібник із профспілкової роботи в особливих експортних зонах (ОЕЗ)

Посібник містить загальний огляд проблем, з якими стикаються працівники у процесі профспілкової діяльності та колективних переговорів у особливих експортних зонах. ОЕЗ є основним елементом багатьох глобальних виробничих мереж. У цих особливих зонах, які пропонують інвесторам пільговий режим, в той час як працівники позбавлені основних прав, працюють мільйони людей, переважно жінок. У посібнику висвітлено досвід багатьох профспілкових активістів, які намагаються організувати працівників у ОЕЗ. Роз'яснюються відповідні норми та правозастосовна практика МОП щодо права на організацію, на ведення колективних переговорів і, у необхідних випадках, на страйк. У посібнику показано, як профспілки можуть за допомогою інструментів і наглядових механізмів МОП, інших міжнародних документів, наприклад, Керівних принципів ОЕСР або Глобального договору ООН, а також міжнародних рамкових угод між багатонаціональними компаніями та глобальними федераціями профспілок забезпечити здійснення прав на ведення колективних переговорів у ОЕЗ.

Посібник охоплює всі основні аспекти вирішення проблеми дефіциту гідної праці в ОЕЗ:

- економічні факти і цифри;
- характеристики працівників;
- умови праці;
- участь профспілок у дискусіях із питань політики;
- стратегії організації профспілкової роботи;
- колективні переговори;
- міжнародні механізми захисту і сприяння реалізації прав працівників у ОЕЗ.

Джерело: ILO Bureau for Workers' Activities. 2014. *Trade union manual on export processing zones* (Geneva, ILO). http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_324632.pdf

Зміцнення спроможності соціальних партнерів і органів адміністрації праці в цілях організації або активізації колективних переговорів

МОП також пропонує програми навчання і розбудови спроможності, спрямовані на надання соціальним партнерам і органам адміністрації праці допомоги у сприянні реальному визнанню права на ведення колективних переговорів та в організації або активізації відповідних інституційних механізмів. Ці послуги часто доповнюють консультації з питань політики й надання технічної допомоги країнам і можуть здійснюватися в контексті програми технічного співробітництва.

- У **Вставці 8.5** наведено приклад навчальної програми із свободи асоціації та права на ведення колективних переговорів, проведеної для інспекторів праці, які перевіряють ферми у Західно-Капській провінції ПАР.
- У **Вставці 8.6** подано приклад удосконалення переговорних навичок соціальних партнерів у контексті технічної допомоги, що надавалася Руанді в цілях сприяння колективним переговорам.
- У **Вставці 8.7** наведено приклад навчальної програми для тренерів із питань правової бази та стратегічних процесів, яка була реалізована у Колумбії в рамках проєкту технічного співробітництва «Основні принципи та права у світі праці».

► Вставка 8.5. Навчання інспекторів праці з питань заохочення і захисту свободи асоціації та права на ведення колективних переговорів у аграрному секторі

Інспектори праці відіграють ключову роль у заохоченні та захисті свободи асоціації та права на ведення колективних переговорів у аграрному секторі. У 2013 році МОП провів навчання інспекторів праці, які здійснюють інспекційні відвідування у Західно-Капській провінції ПАР. У ході цієї пілотної навчальної програми було проведено апробацію посібника, розробленого МОП. Програма включала такі теми:

- норми та принципи МОП щодо свободи асоціації, колективних переговорів і працівників сільського господарства;
- національне законодавство і національна практика;

- підготовка до відвідувань ферм;
- перевірка на місцях: розуміння суті подій;
- заходи впливу та практичні рекомендації.

Навчальна програма допомогла учасникам краще зрозуміти, яку інформацію слід збирати, як формулювати запитання і як проводити співбесіди з роботодавцями та працівниками, щоб отримати саме ту інформацію, яка потрібна інспекторам для того, щоб оцінити стан дотримання законодавства і можливі заходи впливу.

Джерело: ILO International Labour Standards Department. 2014. *Freedom of association and labour inspection in rural areas: A trainer's handbook* (Geneva, ILO).

► Вставка 8.6. Сприяння колективним переговорам у Руанді

У 2014-2015 роках у Руанді МОП надавала технічну допомогу в рамках підтримки зусиль тристоронніх партнерів з активізації та зміцнення механізмів колективних переговорів. Партнери розробили стратегію сприяння колективним переговорам, яка включала такі ключові компоненти:

- внесення змін до трудового законодавства відповідно до міжнародних трудових норм;
- розробка кодексу правил ведення соціального діалогу і колективних переговорів;
- підвищення рівня обізнаності щодо ролі колективних переговорів;
- проведення пілотних переговорів у визначених секторах за участю кількох роботодавців;
- розвиток і зміцнення потенціалу соціальних партнерів щодо ведення ефективних колективних переговорів.

МОП допомагала тристороннім партнерам реалізовувати цю стратегію і провела для соціальних партнерів у будівельній галузі та чайній промисловості спільне навчання профспілок і керівництва з розвитку переговорних навичок (див. Вставку 8.8). У програмі взяли участь представники федерацій профспілок будівельної галузі та чайної промисловості (STECOMA та STAVAR), Конфедерації профспілок Руанди (CESTRAR), Національної ради вільних організацій профспілок Руанди (COSYLI), Федерації приватного сектора Руанди (PSF) і низки окремих компаній, а також представники уряду.

У ході цього триденного навчального семінару учасники ознайомилися з загальними засадами соціального діалогу і міжнародними трудовими нормами, а також отримали знання щодо переговорного процесу і навичок ведення переговорів.

Переговорний процес	Переговорні навички
Різні підходи до переговорів	Поведінка ефективних переговорників
Дилема переговорника	Ефективне слухання, переказування і перефразування
Переваги та недоліки різних стилів ведення переговорів	Відрізнення позицій від потреб Робота з інтересами та потребами
Як максимально підвищити ефективність і досягти оптимальних результатів	Використовувані характеристики та формулювання: позиційні заяви та заяви на основі потреб
Важливість альтернатив колективному договору	Переговори з «незручними» людьми
Підготовка до переговорів	Як відкрити зону можливої згоди, формувати можливі варіанти та проводити «мозкову атаку»?

Навчальна програма включала комплекс презентацій, практичних вправ, аналізу реальних ситуацій та рольових ігор.

► Вставка 8.7. Навчальна програма для тренерів на тему колективних переговорів у Колумбії

У 2014 році в рамках проєкту технічного співробітництва МОП «Основні принципи та права у сфері праці» у Колумбії було реалізовано програму інтенсивного навчання для тренерів. Програма була розроблена за підтримки консультативної групи,

до складу якої входили технічні фахівці МОП, професійні тренери, профспілкові активісти та місцеві експерти. Програма включала два модуля: щодо нормативно-правової бази колективних переговорів і щодо стратегічних процесів.

Модуль 1. Нормативно-правова база		Модуль 2. Стратегічні процеси	
Цілі: ► поглибити розуміння профспілками конституційних і правових аспектів свободи асоціації та права на ведення колективних переговорів; ► поінформувати профспілки про новітню судову практику Конституційного суду і Верховного суду щодо свободи асоціації; ► проаналізувати висновки та рекомендації наглядових органів МОП щодо свободи асоціації та права на ведення колективних переговорів.		Цілі: ► Забезпечити профспілки інструментами планування для розробки та реалізації порядку денного переговорів, що відповідає інтересам та потребам їх членів. ► Посилити розуміння профспілками сучасних методів ведення переговорів та ефективних стилів спілкування.	
Частина I	Частина II	Частина I	Частина II
(a) міжнародні трудові норми (b) конституційна база (c) наглядові механізми МОП (d) нормативно-правова база щодо врегулювання відносин і вирішення спорів у сфері праці (e) Стан колективних переговорів у Колумбії	(f) Правові вимоги до колективних переговорів (g) Механізми вирішення спорів (h) Адміністративні вимоги	(a) Планування процесів колективних переговорів (b) Визначення предмету колективних переговорів і формулювання проблемних питань	(c) Методи і навички ведення переговорів (d) Ефективна взаємодія (e) Контроль за виконанням колективних договорів

Методика навчання була спрямована на надання тренерам підтримки для більш ефективного сприяння профспілкам у втіленні правових знань у практику, освоєння кожного етапу процесу колективних переговорів і набуття комплексу сучасних

багатопредметних навичок стратегічного планування, переговорів і ефективної взаємодії. Програми складалися з лекцій, практичних вправ, аналізу реальних ситуацій та рольових ігор.

Міжнародний навчальний центр МОП (Турін, Італія)

Міжнародний навчальний центр, створений МОП і урядом Італії у 1965 році, проводить навчання з метою розвитку інституційної

спроможності. Одна з галузей діяльності МНЦ МОП стосується соціального діалогу і трудових відносин. Навчальні програми передбачають спільний розвиток переговорних навичок профспілок і керівництва підприємств (див. **Вставку 8.8**).

► Вставка 8.8. Спільний розвиток переговорних навичок профспілок і керівництва підприємств

Мета курсів – надати учасникам переговорів практичні знання і забезпечити відпрацювання ними навичок і методів ведення переговорів. Курси покликані розвинути спроможність учасників покращувати свої переговорні навички і, отже, досягати задовільних результатів для своїх організацій. Тематика програми охоплює нижчезазначені питання.

Природа конфлікту, підходи до врегулювання конфлікту, процеси управління конфліктами:

- перешкоди ефективним переговорам;
- потенційні результати переговорів;
- фактори, що впливають на результати;
- конфліктні переговори у порівнянні з взаємовигідними переговорами;
- як максимально збільшити взаємну вигоду для сторін;
- дилема переговорника;
- як підготуватися до взаємовигідних переговорів;

- як провести ефективні взаємовигідні переговори;
- поведінка ефективних переговорників;
- взаємодія у переговорному процесі;
- уміння слухати, перефразувати, зберігати спокій і контролювати гнів та емоції;
- ґендерні питання у переговорах;
- правова база соціального діалогу: конвенції та рекомендації МОП.

Тривалість курсів МНЦ МОП на тему переговорів – від трьох днів (базовий навчальний захід) до п'яти днів і більше (курс підвищеного типу). Проводиться також навчання тренерів.

Курси проводяться англійською, французькою, російською, іспанською і арабською мовами.

Джерело: веб-сайт МНЦ МОП: <http://www.itcilo.org/en>

► Контактні дані МОП

Бюро з діяльності роботодавців (ACT/EMP)

☎ Тел.: +41 (0) 22 799 7748

☎ Факс: +41 (0) 22 799 8948

✉ actemp@ilo.org

🌐 www.ilo.org/actemp

Бюро з діяльності працівників (ACTRAV)

☎ Тел.: +41 (0) 22 799 7021

☎ Факс: +41 (0) 22 799 6570

✉ actrav@ilo.org

🌐 www.ilo.org/actrav

Відділ з основних принципів та прав у сфері праці (FPRW)

☎ Тел.: +41 (0) 22 799 8181

☎ Факс: +41 (0) 22 799 8771

✉ fprw@ilo.org

🌐 www.ilo.org/fundamentals

Відділ з питань ринків праці, трудових відносин і умов праці (INWORK)

☎ Тел.: +41 (0) 22 799 6754

☎ Факс: +41 (0) 22 799 8451

✉ inwork@ilo.org

🌐 www.ilo.org/collectivebargaining

Департамент міжнародних трудових норм (NORMES)

☎ Тел.: +41 (0) 22 799 7155

☎ Факс: +41 (0) 22 799 6771

✉ normes@ilo.org

🌐 www.ilo.org/normes

Міжнародний навчальний центр МОП (МНЦ МОП)

☎ Тел.: +39 (0) 11 693 6111

☎ Факс: +39 (0) 11 663 8842

✉ communications@itcilo.org

🌐 www.itcilo.org

Нотатки

[illegible]

[illegible]

ilo.org

International Labour Organization
Route des Morillons 4
1211 Geneva 22
Switzerland

ISBN 978-92-2-034989-2



Глава 2

Декларації МОП: тристоронні декларації МОП стосовно колективних переговорів

- ▣ Філадельфійська декларація (1944)
- ▣ Декларація основних принципів та прав у світі праці (1998)
- ▣ Декларація про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації (2008)
- ▣ Тристороння декларація принципів, що стосуються багатонаціональних корпорацій та соціальної політики (1977)

Конвенції та рекомендації МОП стосовно колективних переговорів

Конвенції МОП

- ▣ Конвенція про сприяння колективним переговорам (№154)
- ▣ Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію (№ 87)
- ▣ Конвенція про адміністрацію праці: роль, функції та організація (№150)
- ▣ Конвенція про положення про працю в договорах, що укладаються державними органами влади (№ 94)
- ▣ Конвенція про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі (№151)
- ▣ Конвенція про умови праці на плантаціях (№ 110)
- ▣ Конвенція про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів (№ 98)

Рекомендації МОП

- ▣ Рекомендація щодо колективних договорів (№ 91)
- ▣ Рекомендація щодо сприяння колективним переговорам (№163)
- ▣ Рекомендація про трудове правовідношення (№198)
- ▣ Рекомендація щодо адміністрації праці (№158)
- ▣ Рекомендація щодо положень про працю в договорах, які укладаються державними органами влади (№ 84)
- ▣ Рекомендація щодо процедур визначення умов зайнятості на державній службі (№159)
- ▣ Рекомендація щодо добровільного примирення та арбітражу (№ 92)

Протоколи МОП

- ▣ Протокол до Конвенції про умови праці на плантаціях (№ 110)

Глава 3

Приклади з міжнародної практики: політика сприяння колективним переговорам

- ▣ Аргентина: план зайнятості на 2014 рік
- ▣ Чилі: державна політика у сфері праці на 2014-2018 роки
- ▣ Німеччина: закон 2014 року про зміцнення незалежності колективних переговорів

Глава 4

Приклади з міжнародної практики: угоди про визнання сторін переговорів

- ▣ ПАР: угода про визнання сторін переговорів між SATAWU, UTATU та компанією Autorax Passenger Service
- ▣ Великобританія: угода про визнання сторін переговорів між UNISON, UNITE, UCU та Кардіфським університетом
- ▣ Великобританія: угода про визнання сторін переговорів і регламент між Йоркським університетом і профспілкою працівників університетів і коледжів

Приклади з міжнародної практики: кодекси практики та методичні рекомендації з питань визнання

- ▣ ACAS: Методичні рекомендації щодо угоди про визнання сторін переговорів
- ▣ Ботсвана: кодекс належної практики (стаття 5)
- ▣ Лесото: кодекси належної практики 2003 р. (статті 24 та 25)
- ▣ UNISON: методичні рекомендації з укладення угод про визнання сторін переговорів

Джерела інформації: робочі доповіді про соціально-трудові відносини та колективні переговори

- ▣ Марокко: трудові відносини та колективні переговори
- ▣ Філіппіни: соціально-трудові відносини та колективні переговори
- ▣ Уругвай: трудові відносини (2005-2008 рр.)

Змістовні нормативно-правові норми: ради з питань оплати праці, переговорні ради та спільні ради

- ▣ Нігер: LOI № 2012-45 (стаття 242)
- ▣ ПАР: Закон 1995 р. про трудові відносини (частини C і D)
- ▣ Togo: LOI № 2006, Portant Code Du Travail (стаття 102)
- ▣ Уругвай: Закон № 18508 про колективні переговори в контексті трудових відносин у державному секторі (статті 11-13)

Приклади з міжнародної практики: колективні договори

- ▣ Італія (галузевий договір, домашні працівники)
- ▣ Сальвадор (договір на рівні підприємства, переробна промисловість)
- ▣ Австралія (регіональний договір, державний сектор)
- ▣ Бельгія (міжгалузевий договір, позикова праця), Convention collective de travail n° 108 du 16 juillet 2013, conclue au sein du Conseil national du Travail, relative au travail temporaire et intérimaire

- ▣ Бразилія (галузовий договір, ткацько-прядильна промисловість)
- ▣ Камбоджа (договір на рівні підприємства, повітряний транспорт)
- ▣ Коста-Ріка (регіональний договір, державний сектор)
- ▣ Гана (договір на рівні підприємства, сільське господарство)
- ▣ Йорданія (галузовий договір, швейна промисловість)
- ▣ Мальта (галузовий договір, державний сектор)
- ▣ Норвегія (галузовий договір, сфера послуг)
- ▣ ПАР (договір на рівні підприємства, переробна промисловість)
- ▣ Танзанія (договір на рівні підприємства, будівництво)

Глава 5

Змістовні нормативно-правові норми: добросовісне ведення переговорів

- ▣ Австралія: Закон про справедливі трудові відносини, 2009 р. (розділ 228)
- ▣ Канада: Трудовий кодекс, 1985 р. (зі змінами 2015 р.) (розділ 50)
- ▣ Маврикій: Закон про трудові відносини, 2008 р. (розділи 112-117)
- ▣ Філіппіни: Трудовий кодекс, 1974 р. (стаття 252)

Приклад із міжнародної практики: публікація достовірної інформації

- ▣ Японія: статистика продуктивності праці, Центр із вимірювання продуктивності праці
- ▣ Філіппіни: Департамент статистики праці – профспілки та колективні договори
- ▣ Філіппіни: доповідь Національної комісії з заробітної плати і продуктивності праці за 2014 рік
- ▣ ПАР: річна доповідь NEDLAC
- ▣ ПАР: річна доповідь про ринок праці та колективні переговори
- ▣ Швеція: Національне бюро посередництва - ситуація у сфері оплати праці й зайнятості

Змістовні правові норми: обмін актуальною інформацією для цілей колективних переговорів

- ▣ Аргентина: Трудовий кодекс, 2014 р. (стаття 20)
- ▣ Чилі: Трудовий кодекс, 2015 р. (стаття 315)
- ▣ Кенія: Закон про трудові відносини, 2007 р. (розділ 57(2-8))
- ▣ Танзанія: Закон про зайнятість і трудові відносини, 2004 р. (розділ 62(6-7))

Приклад із міжнародної практики: методичні рекомендації щодо обміну інформацією

- ▣ Ботсвана: Кодекс належної практики (стаття 9)
- ▣ Чилі: Guía para la negociación colectiva
- ▣ Ірландія: Розкриття інформації профспілкам у цілях колективних переговорів
- ▣ Великобританія: Кодекс практичних правил із розкриття інформації

Глава 6

Джерела знань: незалежні державні органи, що надають послуги з вирішення спорів

- 📖 Камбоджа: Арбітражна рада
- 📖 ПАР: Рада з оцінки (ССМА)

Приклад із міжнародної практики: навчання поліцейських

- 📖 Індонезія: навчальний посібник із ролі поліції під час страйкових дій
- 📖 Індонезія: настанови з правоохоронної діяльності
- 📖 Філіппіни: навчальний посібник і матеріали для військовослужбовців, поліцейських і працівників сил безпеки: свобода асоціації та право на ведення колективних переговорів
- 📖 Філіппіни: настанови з поведінки поліцейських під час трудових спорів

Глава 7

Приклад із міжнародної практики: колективні договори з положеннями щодо строку дії, припинення та поновлення

- 📖 Австралія (регіональний договір, державний сектор), стаття 7
- 📖 Бельгія (міжгалузевий договір, короткострокова роботи), стаття 43
- 📖 Камбоджа (договір на рівні підприємства, повітряний транспорт), стаття 3
- 📖 Гана (договір на рівні підприємства, сільське господарство), стаття 47
- 📖 Італія (галузевий договір, домашні працівники), стаття 53
- 📖 Йорданія (галузевий договір, швейна промисловість), стаття 24
- 📖 Мальта (галузевий договір, державний сектор), стаття 5
- 📖 ПАР (договір на рівні підприємства, переробна промисловість), стаття 2
- 📖 Танзанія (договір на рівні підприємства, будівництво), стаття 20.4

Змістовні нормативно-правові норми: розширення дії колективних договорів

- 📖 Гана: Закон про працю, 2003 р. (розділ 109)
- 📖 Марокко: Трудовий кодекс, 2004 р. (стаття 133)
- 📖 ПАР: Закон про трудові відносини, 1995 р. (розділ 32)