



Международная  
Организация  
Труда

# КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ

*Стратегическое руководство*



# КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ

---

*Стратегическое руководство*



© Международная организация труда, 2017  
Первое издание 2017 год

Публикации Международного бюро труда охраняются авторским правом в соответствии с Протоколом 2 Всемирной конвенции об авторском праве. Тем не менее краткие выдержки из них могут воспроизводиться без получения разрешения при условии указания источника. Для получения прав на воспроизведение или перевод следует обращаться по адресу: ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, либо по электронной почте: [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org). Международное бюро труда приветствует такие обращения.

Библиотеки, учреждения и другие пользователи, зарегистрированные в организациях интеллектуальной собственности, могут делать копии согласно лицензиям, выданным им для этой цели. Для того, чтобы найти организации интеллектуальной собственности в вашей стране, посетите сайт [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org).

---

ISBN: 978-92-2-431071-3 (print) ISBN 978-92-2-431072-0 (web pdf)

Также издано на английском языке: *Collective bargaining: a policy guide* / International Labour Office, Governance and Tripartism Department (GOVERNANCE), Conditions of Work and Equality Department (WORK-QUALITY) - Geneva: ILO, 2015. ISBN: 978-92-2-129231-9 (Print); 978-92-2-129232-6 (Web PDF)

---

Названия, соответствующие практике, принятой в Организации Объединенных Наций, и изложение материала в настоящей публикации не являются выражением какого-либо мнения Международного бюро труда ни о правовом статусе какой-либо страны, района или территории или их властей, ни о делимитации их границ.

Ответственность за выраженные в подписных статьях, исследованиях и прочих произведениях мнения лежит исключительно на их авторах, и факт публикации не означает, что Международное бюро труда поддерживает излагаемые мнения.

Упоминание названий фирм, коммерческих изделий и процессов не означает их одобрения Международным бюро труда, как и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого изделия или процесса не свидетельствует об их неодобрении. Для получения полной информации посетите наш вебсайт: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

Отпечатано в России

# Предисловие

Признание права на ведение коллективных переговоров является одним из четырех основополагающих принципов и прав в сфере труда наравне со свободой объединений, упразднением всех форм принудительного или обязательного труда, запрещением детского труда и недопущением дискриминации в области труда и занятий, как указано в соответствующей Декларации МОТ 1998 года. Право на ведение коллективных переговоров — одно из условий, обеспечивающих возможность достойного труда и здоровых трудовых отношений.

У коллективных переговоров как института регулирования рынка труда, правоотношений работников и работодателей давняя история. Растущее неравенство и нестабильность труда в целом ряде стран определили повышенное внимание к той роли, которую играют коллективные переговоры, — это выравнивание заработной платы; снижение барьеров, с которыми сталкиваются отдельные категории работников в сфере труда в силу гендерной или этнической принадлежности либо ограниченных возможностей здоровья; содействие росту занятости; стабилизация трудовых отношений.

Каким образом государство на практике может обеспечить действие этого основополагающего правового института? Какие средства и институты содействуют коллективным переговорам и как создавать их?

Настоящее руководство адресовано государственным органам, в задачу которых входят разработка политики и создание институтов, содействующих коллективным переговорам или повышающих их эффективность. Оно содержит рекомендации в отношении определяющих элементов и процесса формирования такой политики, а также некоторые соображения о способах повышения степени охвата института коллективных переговоров. Данное руководство можно использовать в условиях различной институциональной среды и национальных традиций. Оно помогает разрабатывать средства содействия развитию коллективных переговоров на основе трехстороннего социального диалога.

Страны всех регионов, находящиеся на разных этапах развития, продолжают обращаться к МОТ за помощью и консультациями для создания и возрождения механизмов добровольных переговоров и усиления эффективности мер, которые способствуют их развитию. Настоящее руководство является одним из элементов комплекса мер, предназначенных помочь партнерам МОТ в решении этой задачи.

Мы надеемся, что настоящее руководство станет полезным для партнеров МОТ и будет способствовать развитию коллективных переговоров.

**Мусса Умару,**

Директор департамента  
управления и трипартизма

**Мануэла Томеи,**

Директор департамента условий  
труда и равенства



# Содержание

Предисловие	iii
От авторов	ix
Структура руководства	xi

<b>Глава 1</b> <b>Что такое коллективные переговоры?</b>	<b>2</b>
Что такое коллективные переговоры?	2
Преимущества коллективных переговоров	4

<b>Глава 2</b> <b>Коллективные переговоры и Международная организация труда</b>	<b>9</b>
Нормативная база коллективных переговоров	10
Роль МОТ	15

<b>Глава 3</b> <b>Содействие развитию коллективных переговоров</b>	<b>19</b>
Роль государства в содействии коллективным переговорам	20
Изучение ситуации и проблематики	21
Привлечение социальных партнеров	23

<b>Глава 4</b> <b>Система коллективных переговоров</b>	<b>27</b>
Процедуры и механизм коллективных переговоров	28
Охват системы коллективных переговоров	29
Стороны коллективных переговоров	30
Признание представительности сторон в целях коллективных переговоров	31
Уровень коллективных переговоров	33
Предмет и содержание коллективных переговоров	37



<b>Глава 5</b> <b>Содействие конструктивным, компетентным и содержательным переговорам</b>	41
Добросовестное ведение переговоров	42
Как государство может способствовать конструктивным переговорам?	43
Как государство может способствовать значимым и содержательным переговорам?	46



<b>Глава 6</b> <b>Предотвращение и разрешение споров</b>	55
Роль государства в разрешении споров, возникающих в процессе коллективных переговоров	56
Предотвращение споров	57
Разрешение споров	58



<b>Глава 7</b> <b>Вступление коллективных договоров в силу</b>	65
Применение коллективных договоров	66
Вступление коллективных договоров в силу	66
Расширение сферы действия коллективных договоров	69
Регистрация, толкование и соблюдение условий коллективных договоров	70



<b>Глава 8</b> <b>Укрепление потенциала сторон коллективных переговоров</b>	75
Роль обучения и подготовки	76
Примеры программ обучения	76
Контактная информация МОТ	87

## Перечень таблиц

Таблица 1.1.	Преимущества коллективных переговоров	5
Таблица 4.1.	Системы коллективных переговоров с участием одного или нескольких работодателей	35
Таблица 4.2.	Коллективные договоры в ЮАР	38
Таблица 5.1.	Примеры макроэкономической и отраслевой информации	48
Таблица 5.2.	Примеры информации на уровне организации	51
Таблица 8.1.	Бразилия и Канада: примеры программ профсоюзной учебы на тему коллективных переговоров	77
Таблица 8.2.	Ирландия и Филиппины: примеры программ подготовки для работодателей	78
Таблица 8.3.	Программы непрерывного образования трех университетов на тему коллективных переговоров	79

## Перечень вставок

Вставка 1.1.	Дополнительные материалы о преимуществах коллективных договоров	6
Вставка 2.1.	Принципы, касающиеся права на ведение коллективных переговоров	13
Вставка 3.1.	Изучение ситуации в целях эффективной реализации свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров в сфере домашнего труда Боливии	22
Вставка 3.2.	Участие социальных партнеров в разработке нового закона о трудовых отношениях в ЮАР	24
Вставка 4.1.	Процедуры и механизм коллективных переговоров	29
Вставка 4.2.	Определение понятия коллективных переговоров в Марокко	31
Вставка 4.3.	Признание сторон коллективных переговоров	32
Вставка 4.4.	Уровни коллективных переговоров	34
Вставка 5.1.	Доступ к информации в целях компетентного ведения переговоров	46
Вставка 5.2.	Центр по измерению производительности труда в Японии	49
Вставка 5.3.	Советы по вопросам оплаты труда в Уругвае	50
Вставка 6.1.	Разрешение трудовых споров	57
Вставка 6.2.	Примеры независимых государственных органов по оказанию услуг примирения	60
Вставка 6.3.	Арбитражный суд в Камбодже	61
Вставка 6.4.	Принудительный арбитраж	62
Вставка 7.1.	Коллективные договоры	66
Вставка 7.2.	Иерархия коллективных договоров в Сенегале	68
Вставка 7.3.	Срок действия коллективных договоров в Бельгии	68



Вставка 7.4.	Права и обязанности правопреемников в Индонезии	69
Вставка 7.5.	Роль инспекции труда в обеспечении исполнения коллективных договоров	71
Вставка 7.6.	Применение трудовых статей в договорах с государственными органами в Швейцарии	72
Вставка 8.1.	Рекомендация 1981 года о содействии коллективным переговорам (№ 163)	76
Вставка 8.2.	Семинар ACAS по обучению переговорным навыкам	80
Вставка 8.3.	Введение в стратегические коллективные переговоры	81
Вставка 8.4.	Руководство по профсоюзной работе в особых экономических зонах (ОЭЗ)	83
Вставка 8.5.	Обучение инспекторов труда содействию и защите свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров в сельском хозяйстве	84
Вставка 8.6.	Содействие коллективным переговорам в Руанде	84
Вставка 8.7.	Обучение тренеров коллективным переговорам в Колумбии	85
Вставка 8.8.	Совместное развитие переговорных навыков руководства организаций и профсоюзов	86

## Перечень иллюстраций

Рис. 7.1.	Типичная иерархия коллективных договоров	67
-----------	--	----

# От авторов

Настоящее руководство — плод сотрудничества двух подразделений МОТ: департамента условий труда и равенства (WORKQUALITY) и департамента управления и трипартизма (GOVERNANCE). При этом оно в значительной мере является результатом коллективной работы и участия всей организации. Основа для разработки руководства была заложена в 2010 году на заседании экспертов в Турине (Италия), которое состоялось при участии как технического персонала, так и представителей стран — членов МОТ, обладающих непосредственным опытом содействия коллективным переговорам. В процессе консультаций по первой редакции настоящего руководства были учтены замечания коллектива Бюро по деятельности работников (ACTRAV), Бюро по деятельности работодателей (ACT/EMP), специалистов и ведущих технических консультантов, занимающихся в МОТ проектами технического сотрудничества. Руководство было использовано в пилотном режиме в процессе оказания технической помощи представителям государства, профсоюзов и работодателей в Руанде в период 2014–2015 гг.

В подготовке первой редакции руководства, которая проходила по инициативе Ваэля Иссы и Катерины Торрес, принимали участие Роже Лекур и Клод Риу. Применение руководства в пилотном режиме осуществляли Франсина Канеза, Лимфо Мандоро, Валентин Оффенлок и Эддира Ксафа в ходе миссии в Кигали (Руанда) в мае 2014 года. Катерина Торрес, Роже Лекур и Клод Риу осуществили его пилотную обкатку в ходе миссии в Коломбо (Шри-Ланка) в октябре 2015 года. Сюзанна Гайтер занималась подготовкой итоговой редакции руководства. Карен Куртис следил за тем, чтобы руководство отражало международные трудовые нормы и принципы, давая ценные рекомендации и комментарии касательно его содержания. Катерина Торрес и Эддира Ксафа готовили материалы и примеры из мирового опыта для итоговой редакции руководства. Вонгаи Масоча собирал информацию о содержательных правовых нормах. Ценные материалы и комментарии в процессе подготовки руководства предоставили Сильвен Баффи, Патрик Бельзер, Итало Кардона, Рой Чако, Дэн Кунниа, Колин Фенвик, Фил Фишман, Меган Гереке, Кристиан Гесс, Клэр Хобден, Франк Хоффер, Кристофер Ланд-Казляускас, Дмитрий Леахи, Чанги Ли, Лимфо Мандоро, Филипп Маркадент, Андрес Миринакис, Кристина Михес, Иоаким Пинтадо Нуньес, Жюль Они, Райнер Притцер, Джон Ритчотт, Рене Робер, Юстина Тилье, Беатриц Васотто, Коринна Варга, Мария-Лус Вега и Юньо Юнь.

Руководство подготовлено при финансовой помощи правительства Норвегии.

Редактирование, типографская подготовка и издание английской версии руководства организованы Международным учебным центром МОТ в Турине.

Перевод на русский язык, редактирование, типографская подготовка и издание русской версии руководства организованы Группой технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии.

# Сокращения


<b>АСТ/ЕМР</b>	Бюро по деятельности работодателей
<b>АСТРАV</b>	Бюро по деятельности работников
<b>КЭПКР</b>	Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций
<b>КСО</b>	Комитет по свободе объединения
<b>МУЦ</b>	Международный учебный центр МОТ



# Структура руководства

Руководство состоит из восьми глав.

В Главе 1 содержатся введение в коллективные переговоры и описание преимуществ реализации этого основополагающего права. В главе 2 приводится обзор основных норм и принципов МОТ, регулирующих коллективные переговоры. В ней также рассматривается роль МОТ в оказании помощи государству с целью содействия коллективным переговорам. Роли государства в содействии коллективным переговорам на основе консультаций с социальными партнерами посвящена Глава 3. В Главе 4 рекомендуются потенциальные меры содействия развитию коллективных переговоров. В Главе 5 обсуждаются подходы, используемые государственными органами для содействия конструктивным коллективным переговорам. Глава 6 посвящена роли государства в установлении процедур предотвращения и разрешения споров, связанных с коллективными переговорами или толкованием и применением коллективных договоров. В Главе 7 рассматривается роль государства в создании системы применения коллективных договоров, а также действенного надзора за их соблюдением. Глава 8 посвящена роли государства в содействии работе социальных партнеров, нацеленной на обучение и подготовку участников коллективных переговоров.

Пиктограммы  в каждой главе отсылают читателя к документам МОТ и дополнительным материалам, список которых можно найти в конце руководства.



# Глава 1

## Что такое коллективные переговоры?

В настоящей главе содержится введение в коллективные переговоры и описываются преимущества реализации основополагающего права на их проведение.

Что такое коллективные переговоры?	2
Стороны коллективных переговоров	2
Процесс коллективных переговоров	2
Предмет коллективных переговоров	3
Цель коллективных переговоров	3
Отличие коллективных переговоров от других форм социального диалога	3
Преимущества коллективных переговоров	4

# Что такое коллективные переговоры?

Коллективные переговоры означают «все переговоры, которые проводятся между работодателем, группой работодателей или одной или несколькими организациями работодателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями работников — с другой, в целях:



**Международные трудовые нормы:**  
Конвенция 1981 года о содействии коллективным переговорам (№ 154)

- a) определения условий труда и занятости; и (или)
- b) регулирования отношений между работодателями и работниками; и (или)
- c) регулирования отношений между работодателями или их организациями и организацией или организациями работников.

Это определение содержится в ст. 2 Конвенции 1981 года о содействии коллективным переговорам (№ 154).

## Стороны коллективных переговоров

Коллективные переговоры касаются **двусторонних** отношений (между двумя независимыми сторонами). Сторонами коллективных переговоров выступают:

- один или несколько работодателей или одна или несколько их организаций;
- одна или несколько организаций работников.

В качестве сторон коллективных переговоров в документах МОТ указывается на «одну или несколько организаций работников» (см., например, Конвенцию № 154). В большинстве актов трудового права фигурируют термины «профсоюзы» или «трудовые союзы». В Конвенции 1949 года О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров (№ 98) термины «членство в профсоюзах», «профсоюзная деятельность» и «организации работников» имеют в виду одну и ту же организацию и являются взаимозаменяемыми. Во избежание разночтений при отсутствии ссылки на соответствующие термины конвенций и рекомендаций в настоящем руководстве используется термин «профсоюз».

## Процесс коллективных переговоров

Коллективные переговоры — это **переговорный процесс** в форме дискуссий (как формализованных, так и нет) в целях заключения договора. Чтобы коллективные переговоры были действенными, они должны проводиться добросовестно и на добровольной основе.

Коллективные переговоры предполагают процесс принятия совместных решений, что способствует формированию доверия и взаимоуважения между участвующими сторонами и повышает качество трудовых отношений.



## Предмет коллективных переговоров

Предметом коллективных переговоров являются условия труда и занятости, а также регулирование отношений между работодателями (или их организациями) и одним или несколькими профсоюзами.

Условия труда и занятости могут включать в себя такие вопросы, как заработная плата, продолжительность рабочего времени, премии по результатам работы за год, ежегодный отпуск, родительский отпуск, охрана труда и т.д.

Отношения между сторонами могут затрагивать такие вопросы, как предоставление помещений для представителей профсоюзов, процедуры разрешения споров, а также консультации, взаимодействие и обмен информацией.

## Цель коллективных переговоров

Целью коллективных переговоров является заключение **коллективного договора**. Согласно определению МОТ, коллективный договор — это «всякое письменное соглашение относительно условий труда и найма, заключаемое, с одной стороны, между работодателем, группой работодателей или одной или несколькими организациями работодателей и, с другой стороны, одной или несколькими представительными организациями работников или, при отсутствии таких организаций, — представителями самих работников, надлежащим образом избранными и уполномоченными согласно законодательству страны». Это определение содержится в ч. II п. 2 (1) Рекомендации 1951 года о коллективных договорах (№ 91).



**Международные трудовые нормы:**  
Рекомендация 1951 года о  
коллективных договорах (№ 91)

Важной чертой коллективного договора является то, что он:

- связывает стороны, от имени которых заключен;
- распространяется на всех работников соответствующих категорий, работающих на работодателя, охватываемых им, если в нем не предусмотрено иное;
- имеет преимущественную силу по сравнению с трудовым договором, одновременно признавая те положения последнего, которые более благоприятны для работника.

Свободный и добровольный характер коллективных переговоров означает, что их результат, закрепленный соответствующим коллективным договором, является плодом сотрудничества сторон, а не навязывается им.

## Отличие коллективных переговоров от других форм социального диалога

**Социальный диалог** может принимать разные формы. Согласно определению МОТ, социальный диалог — это **все формы переговоров, консультаций или просто обмена информацией** среди представителями государства, работодателей и работников по



вопросам, представляющим взаимный интерес. Он включает в себя двусторонние и трехсторонние консультации и переговоры, проходящие на всех уровнях.

**Коллективные переговоры** — важная составляющая социального диалога. Это содержательный процесс с участием одного или нескольких работодателей или их организаций и одного (нескольких) профсоюзов, имеющий целью заключение **коллективного договора**, регулирующего условия найма и отношений между сторонами. Хотя коллективные переговоры могут быть связаны с другими процессами (консультациями, трехсторонним социальным диалогом), они являются самостоятельной формой социального диалога.

**Консультации** предполагают обмен информацией и учет мнений участников до принятия решений по вопросу, представляющему взаимный интерес. Они могут привести к активизации взаимодействия на уровне предприятий, достижению единого понимания проблем или вопросов и расширению базы тех решений, принятие которых считается прерогативой руководства. Консультации могут проводиться на двусторонней или трехсторонней основе, на уровне предприятия, отрасли или всей страны. Масштаб рассматриваемых вопросов при этом, как правило, шире, чем в случае коллективных переговоров. Последние, напротив, предполагают двусторонний процесс совместного принятия решений по вопросам условий найма и отношений между сторонами. Консультации могут дополнять процесс коллективных переговоров, но не заменяют их.

В **трехстороннем социальном диалоге** участвуют три группы: организации работодателей, профсоюзы и государство. Он включает переговоры, обмен информацией и мнениями или консультации между представителями этих трех групп. Напротив, коллективные переговоры проходят на двусторонней основе: в них участвует один или несколько работодателей или их организаций и один или несколько профсоюзов. Государство является стороной таких переговоров только в государственном секторе, где оно выступает в качестве работодателя. Трехсторонний социальный диалог может дополнять коллективные переговоры. Например, трехсторонние консультации могут быть особенно целесообразными в случае, если государственные органы принимают решение о разработке или изменении мер, законов или институтов, имеющих отношение к коллективным переговорам. Такие консультации также помогают сформировать социально-экономическую среду, в рамках которой проходят коллективные переговоры.

## Преимущества коллективных переговоров

Коллективные переговоры входят в число основополагающих принципов и прав в сфере труда. Реализация права на ведение коллективных переговоров может обеспечить целый ряд преимуществ: как показывают исследования, коллективные переговоры могут способствовать росту заработной платы, улучшению условий труда и равенству. В некоторых странах они стали важнейшим фактором, способствующим адаптации предприятий и экономики в кризисных ситуациях. Действенные коллективные переговоры могут способствовать укреплению доверия и взаимоуважения между работодателями, работниками и их организациями, установлению стабильных и продуктивных трудовых отношений (см. перечень публикаций во **Вставке 1.1**). Напротив, неэффективные и слабые институты коллективных

переговоров могут порождать трудовые конфликты с характерными для них высокими социальными и экономическими издержками.

Признание права на ведение коллективных переговоров приводит к появлению формы регулирования, дополняющей законодательные механизмы. Коллективные договоры могут укрепить правовую дисциплину, дать их сторонам возможность усовершенствовать правовые нормы и создать механизм решения проблем, характерных для тех или иных предприятий и отраслей экономики. Это может отвечать интересам обеих сторон, так как в этом случае работники получают справедливую часть плодов роста производительности труда без ущерба для рентабельности предприятий. При высокой степени организованности участников коллективные договоры можно использовать для установления минимального размера оплаты и условий труда в промышленности (отрасли). Краткое описание преимуществ коллективных переговоров приводится в **Таблице 1.1**. Разумеется, достижение этих результатов зависит от наличия благоприятной правовой базы и институтов, а также соответствующих стратегий участвующих сторон.

**Таблица 1.1** Преимущества коллективных переговоров

ТЕМАТИКА	ПРЕИМУЩЕСТВА
<b>Качество рабочих мест</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Способствуют росту заработной платы</li> <li>✓ Помогают обеспечить соответствие между производительностью труда и оплатой</li> <li>✓ Помогают установить режим работы, позволяющий работникам совмещать трудовую и личную жизнь, при этом обеспечивая работодателям гибкость решений в вопросах рабочего времени</li> <li>✓ Могут расширять доступ к социальному страхованию</li> <li>✓ Могут обеспечивать гарантии и защиту занятости</li> <li>✓ Создают возможности для участия работников в жизни организации (право голоса)</li> <li>✓ Способствуют упрощению структуры заработной платы</li> </ul>
<b>Равенство</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Укрепляют гендерное равенство</li> <li>✓ Могут содействовать равенству работников со стандартными и нестандартными формами занятости, занятых у одного и того же работодателя</li> </ul>
<b>Обучение</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Могут расширять доступность непрерывной профессиональной подготовки</li> <li>✓ Обеспечивают соответствие подготовки нуждам работников, организации или отрасли</li> </ul>
<b>Трудовые отношения</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Способствуют приобретению более широкого круга трудовых прав</li> <li>✓ Процесс сам по себе связан с соблюдением прав и применением демократических принципов</li> <li>✓ Создают канал для заявления и удовлетворения претензий, что в свою очередь способствует благополучию работников</li> <li>✓ Обеспечивают институционализацию процесса разрешения споров и стабильность трудовых отношений</li> <li>✓ Обеспечивают адаптацию общих правил с учетом потребностей отрасли (работодателя)</li> <li>✓ Обеспечивают легитимацию правил и укрепляют правовую дисциплину (соблюдение правовых норм или положений коллективного договора)</li> </ul>

ТЕМАТИКА	ПРЕИМУЩЕСТВА
<b>Эффективность предприятий</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Способствуют адаптации организаций к временному сокращению (росту) спроса</li> <li>✓ Повышают заинтересованность работников и способствуют обмену информацией (например, о производственных процессах)</li> <li>✓ Способствуют снижению текучести кадров, повышая стимулы для подготовки, отвечающей специфике организации, что в свою очередь способствует росту производительности труда и повышению качества продукции</li> <li>✓ Усиливают позитивный эффект реорганизации и технического перевооружения производства</li> <li>✓ Дают возможность для переговоров по вопросам стимулирования роста производительности труда или участия работников в прибыли</li> </ul>
<b>Макроэкономика</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Способствуют сокращению неравенства и более справедливому распределению национального дохода</li> <li>✓ Способствуют адаптации к экономическим потрясениям</li> <li>✓ При высокой степени координации могут позитивно влиять на экономические показатели (инфляцию, занятость и т.д.)</li> <li>✓ Степень внедрения в практику коллективных договоров и эффективное их применение могут содействовать сокращению государственных затрат на активные меры по поддержке занятости</li> </ul>

### **Вставка 1.1**    **Дополнительные материалы о преимуществах коллективных переговоров**

- ✓ Aidt, I; Tzannatos, Z. 2002. Unions and collective bargaining: Economic effects in a global environment (Washington, World Bank).
- ✓ Aidt, I; 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, R; 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.





# Глава 2

## Коллективные переговоры и Международная организация труда

В настоящей главе содержится обзор основных норм и принципов МОТ, регулирующих коллективные переговоры. В ней также рассматривается роль МОТ в оказании помощи государствам-членам в целях содействия коллективным переговорам.

Нормативная база коллективных переговоров	10
Декларации МОТ	10
Международные трудовые нормы	11
Краткое описание принципов права на ведение коллективных переговоров	13
Роль МОТ	15
Система надзора	15
Техническая помощь	16

# Нормативная база коллективных переговоров

Свобода объединений и признание права на ведение коллективных переговоров входят в число основополагающих принципов и прав в сфере труда и закреплены в Уставе МОТ. Существует целый ряд документов МОТ, в которых государства, желающие содействовать полноценным коллективным переговорам, могут найти для себя соответствующие рекомендации.

## Декларации МОТ

Декларации – это официальные заявления по вопросам принципов, политики и ее направления. Они принимаются Международной конференцией труда, распространяясь на все государства – члены МОТ. Ряд **деклараций МОТ** в значительной мере касается коллективных переговоров.



**Декларации МОТ:**  
Трехсторонняя декларация о коллективных переговорах

**Филадельфийская декларация 1944 года**, которая является составной частью Устава МОТ, устанавливает обязательство МОТ способствовать признанию права на ведение коллективных переговоров. **Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики 1977 года**, содержит рекомендации в отношении свободы объединения, права на создание профсоюзов и ведение коллективных переговоров как элементов оптимальных трудовых отношений.

В **Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998 года** основополагающими названы следующие четыре принципа и права:

- свобода объединения и признание права на ведение коллективных переговоров;
- искоренение всех форм принудительного или обязательного труда;
- упразднение детского труда;
- искоренение дискриминации в области труда и занятости.

В Декларации говорится, что все государства – члены МОТ, даже если они не ратифицировали соответствующие конвенции (см. перечень основополагающих конвенций ниже), имеют обязательство, вытекающее из самого факта членства в организации, соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь добросовестно в соответствии с Уставом МОТ принципы, касающиеся основополагающих прав, которые являются предметом этих конвенций. Тем самым, вступая в МОТ, **все государства берут на себя обязанность соблюдать, содействовать применению и реализовывать признание права на ведение коллективных переговоров.**

Наконец, в принятой в 2008 году **Декларации о социальной справедливости в целях справедливой глобализации** подчеркивается, что свобода объединения и признание права на ведение коллективных переговоров особенно важны для решения четырех стратегических задач, отраженных в Программе достойного труда.



## Международные трудовые нормы

Международные трудовые нормы — это правовые акты, которые разрабатывают представители трех сторон социального диалога в рамках МОТ в целях установления базовых принципов и прав в сфере труда. Они существуют в форме **конвенций** и **рекомендаций**.

- **Конвенции** — это международные соглашения, имеющие обязательную силу в случае их ратификации государствами — членами МОТ. Они устанавливают базовые принципы, подлежащие реализации в странах, ратифицировавших данную конвенцию. Ратификация придает конвенциям обязательную силу. Страна, ратифицировавшая ту или иную конвенцию, берет на себя обязательство закрепить ее положения в своем законодательстве и правоприменительной практике, а также регулярно отчитываться в том, какие меры принимаются для ее реализации.
- **Рекомендации** содержат факультативные указания. Они могут быть как самостоятельными, так и дополнять конвенции, давая более подробные указания в отношении порядка их применения.

В связи с принятием Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда Административный совет МОТ выделил восемь **основополагающих конвенций**. К ним относятся Конвенция 1948 года о свободе ассоциаций и защите права на организацию (№ 87) и Конвенция 1949 года о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров (№ 98).

**Конвенция 1948 года о свободе ассоциаций и защите права на организацию (№ 87)** закрепляет за работниками и работодателями право создавать по своему выбору организации и свободно вступать в них. Государственные органы должны при этом воздерживаться от любых актов вмешательства, ограничивающих это право или препятствующих его законному осуществлению.



**Международные трудовые нормы:**  
Конвенции и рекомендации МОТ о коллективных переговорах

Эту конвенцию дополняет **Конвенция 1949 года о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров (№ 98)**, которая содержит меры, обеспечивающие признание права на объединение в профсоюзы и способствующие развитию коллективных переговоров. В ст. 4 Конвенции сказано следующее:

*«Там, где это необходимо, принимаются меры, соответствующие условиям страны, в целях поощрения и содействия полному развитию и использованию процедуры ведения переговоров на добровольной основе между работодателями или организациями работодателей, с одной стороны, и организациями работников, с другой стороны, с целью регулирования условий труда путем заключения коллективных договоров».*

Другой актуальной нормой является **Конвенция 1981 года о содействии коллективным переговорам (№ 154)**, которая определяет стороны и цель переговоров. Страны, ратифицирующие данную конвенцию, должны принять меры, направленные на развитие



**Содействие коллективным переговорам:**  
Конвенция 1981 года (№ 154) и Рекомендация 1981 года (№ 163)



коллективных переговоров. Эту конвенцию дополняет **Рекомендация 1981 года о содействии коллективным переговорам (№ 163)**, где указано, какие именно меры могут принимать органы власти и участвующие стороны в целях развития коллективных переговоров. Они могут быть установлены законодательством, коллективными договорами, решениями арбитражных судов или иным способом, соответствующим национальной практике.

На тему коллективных переговоров есть и другие **конвенции и рекомендации**, в которых содержатся руководящие принципы и рекомендации государствам, стремящимся принять меры для развития этого института.

В **Рекомендации 1951 года о коллективных договорах (№ 91)** можно найти указания по вопросу создания механизмов ведения переговоров, заключения, пересмотра и возобновления коллективных договоров на основе договоренностей между участвующими сторонами, законов или подзаконных актов. Эти указания касаются как вступления коллективных договоров в силу, так и их продления, интерпретации и применения.

**Конвенция 1978 года о регулировании вопросов труда (№ 150)** содержит нормы, касающиеся организации функционирования системы регулирования вопросов труда, а также надлежащей координации ее работы. В **Конвенции № 150** и **Рекомендации 1978 года о регулировании вопросов труда (№ 158)** излагаются функции, относящиеся к работе системы регулирования вопросов труда, а также руководящие принципы, которым должно следовать государство. К ним относится содействие полному развитию механизмов добровольных переговоров.

**Конвенция 1978 года о защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе (№ 151)** касается защиты права на объединение в профсоюзы и процедур определения условий занятости на государственной службе. Хотя эта конвенция распространяется на всех государственных служащих, объем предусмотренных гарантий, которые должны применяться к «служащим, занимающим посты на высоком уровне, чьи функции рассматриваются обычно как относящиеся к определению политики или к управлению, или к служащим, обязанности которых носят строго конфиденциальный характер», и к сотрудникам вооруженных сил и полиции, зависит от национального законодательства или правил. Согласно ст. 7, которая посвящена процедурам определения условий занятости, органы власти в странах, ратифицировавших конвенцию, должны принимать меры в целях поощрения и содействия полному развитию и использованию процедур ведения переговоров об условиях занятости между органами власти и организациями госслужащих, или иным образом обеспечить участие их представителей в определении этих условий. В **Рекомендации 1978 года (№ 159)**, дополняющей данную конвенцию, содержатся указания в отношении некоторых вопросов, таких как порядок представительства и признания соответствующих прав.

**Рекомендация 1951 года о добровольном примирении и арбитраже (№ 92)** касается вопросов создания бесплатных и оперативных механизмов добровольного примирения для предотвращения и разрешения трудовых конфликтов. Если по соглашению между всеми заинтересованными сторонами трудовой конфликт передан на окончательное разрешение в арбитражный

орган, то сторонам рекомендуется воздерживаться от забастовок и локаутов в течение срока рассмотрения вопроса таким органом и признать его решение. Однако, как указано в рекомендации, это никоим образом не может истолковываться как ограничение права на забастовку.

**Конвенция 1949 года о трудовых статьях в договорах, заключаемых государственными органами власти (№ 94)** предусматривает включение в договоры с государственными органами статей, гарантирующих соответствующим работникам такую зарплату, продолжительность рабочего времени и другие условия труда, которые не менее благоприятны, чем условия, установленные коллективными договорами или иными формами регулирования. В **Рекомендации 1949 года (№ 84)**, дополняющей эту конвенцию, даны указания в отношении возможного содержания трудовых статей, включаемых в договоры с государственными органами.

**Конвенция 1958 года об условиях труда на плантациях (№ 110)** и **Протокол 1982 года** к ней предусматривают право работников на объединение в профсоюзы и ведение коллективных переговоров. При этом конвенция предусматривает установление посредством коллективных договоров или иных форм регулирования минимального размера оплаты труда, ежегодного оплачиваемого отпуска и перерывов для грудного вскармливания детей.

**Рекомендация 2006 года о трудовом правоотношении (№ 198)** предусматривает разработку и применение национальной политики, направленной на пересмотр и уточнение законов и подзаконных актов и их адаптацию в целях гарантии эффективной защиты работников в рамках системы трудовых правоотношений. В ней содержится призыв к государствам — членам МОТ развивать социальный диалог и коллективные переговоры как один из способов решения проблем в сфере трудовых отношений.

## Краткое описание принципов права на ведение коллективных переговоров

Источниками принципов права на ведение коллективных переговоров являются декларации, конвенции и рекомендации МОТ, заключения Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций и Комитета по свободе объединения (см. **Вставку 2.1**).

### **Вставка 2.1** Принципы, касающиеся права на ведение коллективных переговоров

1. Право на ведение коллективных переговоров входит в число основополагающих прав, которые государства признают в силу самого факта своего членства в МОТ и которое обязуются соблюдать, распространять и добросовестно претворять в жизнь (Giving globalization a human face, 2012, п. 198).
2. Право на ведение коллективных переговоров входит в число прав работодателей и их организаций, а также организаций работников любого уровня. Коллективные переговоры с представителями работников, которые не являются членами профсоюза, возможны лишь при отсутствии профсоюза на соответствующем уровне (там же, п. 239). Необходимо принимать меры во избежание заключения прямых соглашений с работниками, не являющимися членами профсоюза, с целью подрыва позиции профсоюза (там же, п. 240).
3. Право на ведение коллективных переговоров распространяется на всех работников государственного и частного сектора. Единственное исключение касается сотрудников вооруженных сил и полиции, а также государственных служащих, работающих в органах государственного управления (там же, п. 168).

4. Содержание коллективных переговоров касается условий труда и занятости, и регулирования отношений между работодателями и работниками и их соответствующими организациями. Понятие «условия труда» охватывает не только традиционные условия работы (продолжительность рабочего дня, сверхурочные, периоды отдыха, заработную плату и т.д.), но также темы, свободно избранные сторонами для обсуждения, в том числе те, которые обычно относятся к условиям занятости в строгом смысле (карьерный рост, перевод на другую работу, увольнение без предупреждения и т.д.) (там же, п. 215).
5. Коллективные переговоры должны проводиться на свободной и добровольной основе при соблюдении принципа независимости сторон (там же, п. 200).
6. Хотя наделение профсоюза, представляющего большинство или значительную часть работников предприятия, преимущественным (исключительным) правом ведения коллективных переговоров является приемлемым, в том случае, если ни один профсоюз не соответствует этим требованиям или не наделен таким исключительным правом, миноритарные профсоюзы должны как минимум иметь возможность заключать от имени своих членов коллективный или прямой договор (там же, п. 226).
7. Необоснованный отказ признавать наиболее представительные организации или установление высокого порога численности членов в качестве требования для признания организации стороной коллективных переговоров могут подорвать распространение и развитие механизма свободных и добровольных коллективных переговоров (там же, п. 224).
8. Ведение коллективных переговоров должно быть возможным на всех уровнях — в масштабе как страны, так и предприятия. Эту возможность должны иметь федерации и конфедерации. Соответственно, законодательство, устанавливающее в одностороннем порядке уровень ведения коллективных переговоров или предписывающее проводить их на определенном уровне, нарушает положения Конвенции № 98 (там же, п. 222).
9. Принцип ведения добросовестных переговоров на практике принимает форму различных обязательств участвующих сторон, а именно: (i) признание представительных организаций; (ii) приложение усилий для достижения соглашения; (iii) проведение реальных и конструктивных переговоров; (iv) недопущение необоснованного затягивания переговоров; (v) взаимное уважение взятых на себя обязательств и соблюдение заключенных коллективных договоров (там же, п. 208).
10. Принудительный арбитраж в случае невозможности достичь соглашения между сторонами обычно несовместим с принципами коллективных переговоров. Он может быть приемлемым только в определенных обстоятельствах, а именно: (i) если речь идет об оказании жизненно важных услуг в прямом смысле слова, т.е. приостановка которых создает угрозу жизни, безопасности или здоровью всего населения или его части; (ii) в случае конфликтов в сфере государственной службы с участием государственных служащих, работающих в сфере государственного управления; (iii) в том случае, если после затяжных и бесплодных переговоров стало очевидно, что тупик непреодолим без инициативы со стороны органов власти; (iv) в условиях острого кризиса. При этом добровольный арбитраж, осуществляемый с согласия сторон, всегда является легитимным (там же, п. 247).
11. Коллективные договоры являются обязательными для исполнения и обладают преимуществом по сравнению с индивидуальными трудовыми договорами (если только последние не предусматривают условия, более благоприятные для тех работников, которые попадают под действие коллективного договора) (там же, п. 199).
12. Обязанность вносить коллективный договор на предварительное утверждение органами власти (в частности, органами административного или бюджетного управления) представляет собой одно из главных ограничений принципа свободных и добровольных коллективных переговоров. Такие условия не нарушают положения Конвенции № 98 лишь в том случае, если перечень оснований для отказа ограничивается нарушением установленного порядка или несоответствием коллективного договора минимальным требованиям общего трудового законодательства. Если законодательство дает органам власти полную свободу действий в плане утверждения договора или устанавливает для этого определенные критерии, такие как соответствие договора общей или экономической политике правительства или официальным директивам о заработной плате или условиях занятости, это ставит вступление договора в силу в зависимость от его предварительного утверждения и нарушает принцип независимости сторон. Обязательное продление действия коллективных договоров, предписываемое законом (в отличие от продления срока действия коллективного договора после его истечения, что предусматривается в некоторых юрисдикциях в том случае, если стороны не смогли договориться об условиях нового коллективного договора) допускается лишь в порядке исключения в условиях острого национального или регионального кризиса, носящего неэкономический характер, и лишь на короткое время (там же, п. 201).
13. Ограничения содержания будущих коллективных договоров, в частности касательно размера оплаты труда, ограничиваемого органами власти в интересах стабилизации экономики или в силу необходимости в проведении структурных реформ, допускается при проведении предварительных консультаций с организациями работников и работодателей и соблюдении следующих условий: (i) ограничения вводятся в порядке исключения; (ii) их объем ограничивается строго необходимым; (iii) они действуют в течение определенного периода; (iv) они сопровождаются действенными мерами защиты уровня жизни соответствующих работников, в частности их наиболее уязвимых категорий (там же, п. 220).

*Giving globalization a human face, Общий обзор по основополагающим конвенциям, касающимся прав в сфере труда в свете Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, 2008, Доклад III (часть 1B), Международная конференция труда, 101-я сессия, Женева, 2012.*  
URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_174846.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174846.pdf)



# Роль МОТ

МОТ оказывает содействие правительствам государств — членов МОТ в выполнении ими своих международных обязательств, касающихся уважения, содействия распространению и признанию права на ведение коллективных переговоров, а также в реализации мер, способствующих полному развитию механизма добровольных переговоров. Это содействие включает в себя систему надзора за применением ратифицированных конвенций и техническую помощь.

## Система надзора

МОТ обладает уникальной системой надзора за применением международных трудовых норм, включающую в себя два основных элемента: **регулярную систему применения норм и особую процедуру, касающуюся свободы объединения.**

- **Механизм регулярного надзора.** Страна, ратифицировавшая ту или иную конвенцию, обязана регулярно (в случае основополагающих конвенций — каждые два года) отчитываться в том, какие меры реализуются в целях ее применения. Для беспристрастной технической оценки применения ратифицированных конвенций в 1926 году был создан Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций (КЭПКР). В его состав входят 20 известных юристов, назначаемых на три года Административным советом МОТ. КЭПКР изучает доклады стран о ратифицированных конвенциях, получает комментарии организаций работников и работодателей, а в случае необходимости направляет странам, не обеспечившим полноценное применение конвенций, требование принять соответствующие меры.

КЭПКР публикует годовой доклад, направляемый в трехсторонний Комитет по применению норм Международной конференции труда. Этот Комитет отбирает отдельные наблюдения КЭПКР для дискуссии и обращается к правительствам соответствующих стран с просьбой направить соответствующую информацию и отчитаться перед делегатами МКТ. Как правило, комитет готовит выводы, рекомендуя тем или иным правительствам принять меры для исправления ситуации или обратиться к МОТ за технической помощью.

- **Особая процедура, касающаяся свободы объединения.** В связи с принятием Конвенции о свободе ассоциаций и защите права на организацию (№ 87) и Конвенции о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров (№ 98) встал вопрос о защите права работников на объединение в профсоюз в тех странах, которые не ратифицировали их. В 1951 году Административный совет МОТ, придя к выводу о необходимости особой процедуры, создал Комитет по свободе объединения (КСО). КСО, возглавляемый независимым председателем и имеющий в своем составе девять членов и девять депутатов от групп, представляющих в Административном совете интересы государственных органов, организаций работодателей и работников, рассматривает жалобы на ущемление свободы объединения вне зависимости от факта ратификации соответствующих конвенций. Жалоба может быть подана национальной или международной организацией работодателей (работников).

Если жалоба принята к рассмотрению, КСО требует от правительства представить свою позицию с тем, чтобы изучить дело со всех сторон.

В случае признания факта нарушения норм или принципов, касающихся свободы объединения, КСО публикует доклад, содержащий рекомендации о том, как эту ситуацию можно исправить. Затем государство отчитывается о реализации мер, рекомендованных КСО. Если соответствующая конвенция ратифицирована данным государством-членом, КСО может передать отдельные аспекты дела в КЭПКР для последующего контроля.

## Техническая помощь

Техническая помощь МОТ государствам-членам включает в себя консультации, программы технического сотрудничества, исследований и обмена знаниями, а также курсы обучения и подготовки.


- **Консультации** проводятся для представителей государственных органов, организаций работников и работодателей в целях оказания помощи в деле разработки, реформирования или применения законов, мер и институтов содействия коллективным переговорам в соответствии с международными трудовыми нормами. Например, технические рекомендации могут касаться разработки проекта национального плана действий и нормативно-правовой базы коллективных переговоров, а также разработки и реализации мер содействия или оценки влияния и повышения эффективности таких переговоров. Эти услуги оказывают технические специалисты в тех или иных регионах мира.

С помощью организаций-доноров МОТ также реализует во многих странах более крупные по объему программы **технического сотрудничества** с тем, чтобы свобода объединения и признание права на ведение коллективных переговоров стали реальностью. Эти проекты реализуются в одной или нескольких из следующих сфер:

- реформе трудового права;
  - национальном трехстороннем социальном диалоге;
  - укреплении потенциала органов управления вопросами труда;
  - правозащитной деятельности и распространении информации;
  - предотвращении и разрешении трудовых споров;
  - мерах и механизмах коллективных переговоров.
- **Исследования и накопление знаний** помогают получить более глубокое представление о мировых тенденциях, передовом опыте и возможных способах повышения эффективности коллективных переговоров. Это включает в себя накопление знаний о влиянии коллективных переговоров на результаты тех или иных вариантов социальной и экономической политики.
  - **Обучение** проводится при помощи Международного учебного центра МОТ<sup>1</sup> с целью укрепления потенциала государственных органов, органи-



<sup>1</sup> Подробнее о Международном учебном центре МОТ см. URL: [www.itsilo.org](http://www.itsilo.org)



заций работодателей и профсоюзов в отношении мер содействия коллективным переговорам (таких как услуги по разрешению споров) или развития навыков ведения переговоров. Так, Бюро МОТ по деятельности работодателей и Бюро по деятельности работников предлагают услуги по развитию навыков, расширению знаний и укреплению потенциала, соответственно, организациям работодателей и профсоюзам.



# Глава 3

## Содействие развитию КОЛЛЕКТИВНЫХ переговоров

В настоящей главе рассматривается роль государства в содействии коллективным переговорам и подчеркивается необходимость участия социальных партнеров в определении повестки дня переговоров.

Роль государства в содействии коллективным переговорам	20
Изучение ситуации и проблематики	21
Привлечение социальных партнеров	23



# Роль государства в содействии коллективным переговорам

**Коллективные переговоры** — это добровольный переговорный процесс, в котором участвуют работодатели и их организации и один или несколько профсоюзов. Какую роль в этом процессе играет государство? Как было показано в Главе 2, Конвенции МОТ, регулирующие коллективные переговоры, предусматривают реализацию государством мер содействия коллективным переговорам на основе уважения их добровольного характера и независимости сторон.

При разработке стратегии или политики содействия коллективным переговорам государство может определить место органов власти в реализации следующих функций (каждая рассматривается далее):

1. содействие полному развитию и использованию процедур и механизмов коллективных переговоров (подробнее см. Главу 4);
2. поощрение конструктивных, компетентных и содержательных переговоров (подробнее см. Главу 5);
3. предотвращение и разрешение трудовых споров (подробнее см. Главу 6);
4. вступление коллективных договоров в силу (подробнее см. Главу 7);
5. укрепление потенциала работодателей и профсоюзов в области навыков ведения эффективных переговоров (подробнее см. Главу 8).

Отправной точкой является понимание ситуации, проблематики и сложностей, которые предстоит преодолеть. В данной главе, посвященной процессу определения повестки дня, рассматриваются различные подходы к выявлению и уточнению имеющихся проблем. В ней подчеркивается важность привлечения социальных партнеров к оценке проблем и поиску возможных решений.

Важно уточнить характер и охват процесса определения повестки дня. В реальной жизни интерес к коллективным переговорам может быть обусловлен разными исходными позициями и причинами, включая следующие:

- решение создать механизм коллективных переговоров (при его отсутствии);
- потребность привести систему трудовых отношений в соответствие с международными трудовыми нормами;
- решение усовершенствовать существующий механизм коллективных переговоров в целях повышения эффективности его функционирования;
- потребность решить ту или иную проблему, например, сократить количество трудовых споров, уменьшить неравенство в оплате труда, повысить уровень защиты трудовых прав работников-мигрантов.



# Изучение ситуации и проблематики

Нельзя разработать стратегию и политику содействия развитию коллективных переговоров без хорошего понимания ситуации и имеющихся проблем. Чтобы добиться этого, нужна информация из первых рук — от государственных чиновников, в задачу которых входит содействие коллективным переговорам; работников, желающих вступить в профсоюзы; профсоюзов, участвующих или стремящихся участвовать в коллективных переговорах; а также работодателей и их организаций. Их видение критически важно для того, чтобы определить корень проблемы, ее сущность, причины провала предыдущих стратегий или политики, а также неэффективности существующего механизма коллективных переговоров.

Это можно сделать с помощью разных методов, таких как собеседования и фокус-группы, которые могут быть особенно полезны, если значительная часть работников сектора относится к уязвимым категориям (см. **Вставку 3.1**). При этом сам процесс получения информации непосредственно от социальных партнеров может быть не менее важен, чем его результат. Это помогает социальным партнерам оценить проблему со своей точки зрения и задает необходимую динамику процессу разработки стратегии или политики.

При этом государство и социальные партнеры могут использовать результаты исследований, данные статистики (например, о степени охвата коллективных переговоров), экспертные доклады и мнения специалистов в данной области. Нелишне будет изучить опыт институциональных и политических реформ других стран, из которого можно почерпнуть полезную информацию для собственных разработок. Конечно, заимствовать способы содействия распространению и полноценному развитию коллективных переговоров нужно с учетом национальной специфики. Более того, то, что эффективно работает в одной стране, не обязательно будет работать в другой. Процесс изучения имеющейся информации также дает возможность увидеть всю картину, получить точное представление о политической ситуации, понять взаимосвязи с другими институтами рынка труда (например, минимальным размером оплаты труда) и оценить их эффективность. Ниже приводятся некоторые из наиболее распространенных способов оценки ситуации, выявления проблем и поиска возможных решений.

- **Диагностика<sup>2</sup>** в целях содействия практической реализации свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров дает возможность изучить отношение, опасения и опыт органов власти, работников, профсоюзов, работодателей и их организаций касательно применения этих прав. Для этого используются дискуссии в рамках фокус-групп с участием представителей как государства, так и социальных партнеров, а также собеседования с работниками отрасли. В диагностическом отчете содержится информация о препятствиях на пути применения упомянутых прав и предложения о способах их более эффективной реализации на практике. Эти материалы можно использовать при подготовке национального плана действий, целью которого является содействие уважению свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров (см. **Вставку 3.1**).



<sup>2</sup> URL:

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_324938.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_324938.pdf)

- **Анализ пробелов** нормативной базы и правоприменительной практики в вопросе отражения и применения международных трудовых норм. Это может помочь в подготовке «дорожной карты» для ратификации и применения тех или иных конвенций МОТ.
- **Страновой (отраслевой) доклад**, содержащий: анализ нормативной базы и исходные ключевые показатели рынка труда; описание структуры и членской базы организаций работодателей и профсоюзов; количество коллективных договоров и их охват; тенденции в области коллективных трудовых споров. В нем также могут приводиться результаты собеседований с представителями государства и социальных партнеров по тем или иным вопросам.
- **Изучение сопоставимого международного опыта** для более углубленного понимания альтернатив и факторов, влияющих на использование коллективных переговоров в тех или иных условиях, изучения опыта и выявления возможностей для его заимствования. Это может облегчить поиск возможных решений проблем, сравнительный анализ ситуации и процесс институциональных реформ.
- **Оценка результатов и взаимного влияния мер**, например изменений нормативной базы коллективных переговоров по вопросам условий труда или взаимного влияния законодательно установленного минимального размера оплаты труда и коллективных переговоров.



**Примеры из мирового опыта:**  
Меры содействия коллективным переговорам

**Вставка 3.1 Изучение ситуации в целях эффективной реализации свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров в сфере домашнего труда Боливии**

В Боливии домашние работники составляют примерно 9% всех работников женского пола (в городской местности — до 15%). Из них почти половина — это индейское население, что усиливает уязвимость таких работников и является причиной их дискриминации и неравенства в обращении. Домашние работники создали профсоюз (FENATRAHOV), а их работодатели стали вступать в Боливийскую лигу домохозяек. Для решения проблем, характерных для этой отрасли, государство, профсоюзы и организации работодателей на основе трехстороннего социального диалога разработали типовой трудовой договор.

В ноябре 2014 года правительство страны и социальные партнеры обратились к МОТ с просьбой провести оценку отрасли для уточнения проблем, возможностей, сложившейся практики и отношения касательно свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров. В ходе оценки были проведены собеседования с 744 работниками и дискуссии в рамках фокус-групп с участием 89 работодателей и 18 членов правительства. В дискуссиях, проводимых в рамках фокус-групп, также участвовали представители Боливийской лиги домохозяек и профсоюза FENATRAHOV.

Анализ собранной информации указывает на настойчивое желание работников и работодателей отрасли иметь свои представительные организации. При этом были также выявлены пробелы в нормативной и институциональной системе, в том числе отсутствие нейтральных механизмов разрешения конфликтов с учетом отраслевой специфики. В процессе оценки FENATRAHOV и Боливийская лига домохозяек указали на потребность в укреплении своих навыков социального диалога, коммуникации, лидерства и ведения переговоров. Доклад с выводами оценки планируется положить в основу национального плана действий, который должны подготовить трехсторонние партнеры МОТ.



# Привлечение социальных партнеров

Лучшим способом обеспечить актуальность принимаемых мер и эффективность функционирования механизма коллективных переговоров является активное участие организаций работодателей и профсоюзов в процессе определения повестки дня. Государство вряд ли сможет эффективно содействовать развитию коллективных переговоров в условиях отсутствия связи социальных партнеров с институтами, предназначенными для поддержки этого механизма. Это означает учет мнения и рекомендаций социальных партнеров при выявлении проблем и определении повестки дня. По возможности социальные партнеры как конечные бенефициары и участники процесса коллективных переговоров должны выработать единое понимание целесообразности тех или иных мер.

Существуют различные способы привлечения социальных партнеров к процессам выявления и уточнения проблем, а также разработки стратегий и мер содействия коллективным переговорам. Ниже приводятся примеры того, в какой форме это может происходить.

## ■ **Советы по социально-экономическим вопросам**<sup>3</sup>. Это совещательные органы при

правительстве по главным социально-экономическим вопросам. В силу широкой сферы деятельности отдельными проблемами, такими как политика и программы в сфере труда и занятости, могут заниматься специальные органы или комитеты. Во **Вставке 3.2**

приводится пример того, как проходил трехсторонний социальный диалог по созданию новой системы регулирования трудовых отношений в ЮАР после отмены апартеида в 1994 году.

■ **Трехсторонние консультативные комитеты по вопросам труда и занятости.** Это постоянно действующие комитеты или форумы, как правило, состоящие из равного количества представителей профсоюзов, организаций работодателей и государства. Они готовят рекомендации для органов власти по вопросам занятости, труда и социального обеспечения, в том числе в связи с коллективными переговорами. Председательствует в таких комитетах либо министр труда и занятости, либо независимое лицо.

■ **Специальные рабочие группы.** По итогам трехсторонних консультаций или обсуждения проблем, вызывающих озабоченность у социальных партнеров, правительство может создать рабочую группу, включающую специалистов по трудовым отношениям, для изучения вопросов, связанных с коллективными переговорами, и разработки соответствующих рекомендаций. Председателем такой рабочей группы нередко выступает независимый эксперт, а ее члены выбираются из числа кандидатов, предложенных социальными партнерами. В целях изложения позиции организаций работодателей и профсоюзов их представители приглашаются на заседания рабочей группы, проходящие в открытом или закрытом режиме. Доклад рабочей группы может обсуждаться в рамках трехстороннего социального диалога.



<sup>3</sup> URL:  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_dialogue/@dialogue/documents/publication/wcms\\_231193.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@dialogue/documents/publication/wcms_231193.pdf)

- **Парламентская или постоянно действующая комиссия.** Парламентские процедуры часто предусматривают создание парламентской или постоянно действующей комиссии определенного состава в целях изучения проблемы, вызывающей озабоченность в обществе, и подготовки доклада. Это может быть целесообразно в условиях неэффективности существующего механизма коллективных переговоров, серьезного нарушения связанных с ними прав или хронических трудовых конфликтов. Заседания комиссии, на которых социальные партнеры излагают свою позицию и предложения, как правило, проходят в открытом режиме.

При отсутствии официального органа трехстороннего социального диалога правительство может поручить представителям организаций работодателей, профсоюзов и уполномоченных государственных органов создать рабочий или координационный комитет.

### **Вставка 3.2** Участие социальных партнеров в разработке нового закона о трудовых отношениях в ЮАР

В августе 1994 года правительство ЮАР образовало ведомственную рабочую группу для разработки нового закона о трудовых отношениях, положения которого должны были впервые распространяться на всех граждан в соответствии с конституцией страны и соответствующими конвенциями МОТ. В состав рабочей группы вошли известные специалисты в области трудового права, помощь которым оказывала МОТ.

По соглашению между организациями бизнеса и профсоюзами, утвержденному правительством в 1990 году, все новые акты трудового права до вынесения на утверждение парламентом должны приниматься социальными партнерами на основе консультаций и консенсуса. Для начала публичных дискуссий и переговоров между социальными партнерами о новой системе трудовых отношений рабочая группа подготовила проект соответствующего закона, который был представлен NEDLAC. При этом от представителей общественности, профсоюзов, организаций работодателей, министерств, Совета по коллективным переговорам на государственной службе и Совета по трудовым отношениям в сфере образования было получено в общей сложности 280 замечаний, касающихся законопроекта.

Основные противоречия касались механизма коллективных переговоров. Законопроект предусматривал обязательные коллективные переговоры, в том числе на отраслевом уровне при участии национальных советов по коллективным переговорам. Против этого выступили организации работодателей. Кроме того, стороны разошлись во мнениях о том, какую часть работников отрасли должны охватывать организации, чтобы иметь право представлять их интересы. Некоторые профсоюзные конфедерации были согласны с порогом 30 и 50%, но организации работодателей выступали за понятие «достаточная степень представительности».

Вскоре дискуссии зашли в тупик, для выхода из которого правительство разработало пакет предложений и создало три рабочие группы, которые должны были заниматься нерешенными вопросами, возникающими в процессе переговоров. Министерство труда сформировало специальный комитет для надзора за работой этих трех групп. Нерешенные вопросы должны были поступать на рассмотрение в этот комитет.

В итоге было достигнуто соглашение о том, какой порог для получения права представлять интересы работников соответствует «достаточной степени представительности», а также о снижении требований к представительности, предъявляемых советам по коллективным переговорам, и сокращении перечня вопросов, являющихся предметом коллективных переговоров. Порядок регистрации и создания таких советов остался добровольным, обязанность проводить коллективные переговоры была исключена. Новый закон о трудовых отношениях 1995 года был внесен на рассмотрение в парламент в сентябре 1996 года и вступил в силу в том же году. Участие социальных партнеров укрепило легитимность законопроекта и облегчило его реализацию.

*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, Lexis Nexis); 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).*



При проведении консультаций целесообразно учитывать, что:

- период времени для проведения консультаций должен быть достаточным и обоснованным;
- представители государства могут начать процесс консультаций с указания их причины, объема, сроков и предлагаемой методики;
- для того чтобы консультации были эффективными, они должны включать не только обмен информацией. Представители государства и социальных партнеров должны участвовать в выявлении проблем, сборе и обмене информацией, рассмотрении альтернатив и выработке целесообразных решений;
- представители государства должны внимательно относиться к проблемам, аргументации, интересам и предложениям социальных партнеров. Нужно учитывать вопросы, задаваемые социальным партнерам, стремиться понять интересы, скрывающиеся за их позицией, без этого нельзя добиться консенсуса и частичной или полной договоренности;
- если государство предлагает максимально возможное число альтернатив и при этом не предъявляет аргументы в пользу какого-либо одного решения, это может вызвать недоверие и завести стороны в тупик. Более открытый и продуктивный способ — позволить социальным партнерам выступить с собственным анализом, предложить альтернативы, согласовать принципы и критерии, на основе которых можно было бы оценить предлагаемые меры;
- нет ничего лучше, чем соглашение между государством и социальными партнерами касательно мер, способствующих коллективным переговорам. Хотя полный консенсус не всегда возможен, качество процесса консультаций имеет собственную ценность, которую нельзя сбрасывать со счетов. Это способствует уважению между государственными органами и социальными партнерами.

После сбора необходимой информации, определения главных тем и альтернатив нужно расставить их в порядке приоритета. Здесь участие социальных партнеров тоже имеет критически важное значение для разработки и согласования наиболее реалистичного пути движения вперед. Это может стать основой для стратегии или плана действий и определения общих целей политики и должно сопровождаться распределением обязанностей и установлением сроков с указанием промежуточных этапов.

Как и в случае политики государства в других сферах, меры содействия коллективным переговорам отражаются в законах, подзаконных актах, институтах, программах и услугах. В последующих главах содержатся рекомендации в отношении тех или иных элементов политики содействия таким переговорам с учетом необходимости привлечения социальных партнеров к ее разработке.



**Примеры из мирового опыта:**  
Меры содействия коллективным переговорам



# Глава 4

## Система КОЛЛЕКТИВНЫХ переговоров

В настоящей главе содержатся рекомендации касательно возможных мер содействия полноценному применению коллективных переговоров.

Процедуры и механизм коллективных переговоров	28
Охват системы коллективных переговоров	29
Стороны коллективных переговоров	30
Признание представительности сторон в целях коллективных переговоров	31
Уровень коллективных переговоров	33
Предмет и содержание коллективных переговоров	37



# Процедуры и механизмы коллективных переговоров

Чтобы коллективные переговоры были эффективными, социальным партнерам и государству нужно решить ряд процедурных вопросов. Это может упростить добровольный переговорный процесс и способствовать коллективным переговорам. В зависимости от того уровня, на котором стороны желают проводить эти переговоры, процедуры могут оговариваться в рабочем порядке или принимать институциональную форму. Эти вспомогательные процедуры и институциональные механизмы образуют систему коллективных переговоров.

Решение государства содействовать коллективным переговорам в целях поощрения и содействия полному развитию и использованию процедуры ведения переговоров на добровольной основе между работодателями или их организациями и организациями работников (ст. 4 Конвенции 1949 года о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров (№ 98)) может вызвать необходимость найти ответы на следующие вопросы.

- Кто имеет право участвовать в коллективных переговорах?
- Кто является стороной коллективных переговоров?
- Как признавать право сторон участвовать в коллективных переговорах?
- На каком уровне будут проходить коллективные переговоры?
- Что является предметом коллективных переговоров?

Ответы на эти вопросы вытекают из принципов, разработанных системой надзора МОТ за долгие годы. Кроме того, они зависят от специфики институциональной системы страны. Несмотря на стремление государства содействовать развитию коллективных переговоров, в определенных условиях подробное регулирование этого процесса может подрывать независимость сторон. Как подчеркивалось в предыдущей главе, развивать систему коллективных переговоров следует на основе консультаций и по мере возможности посредством соглашения между социальными партнерами.

В странах с сильными социальными партнерами и давно устоявшейся традицией коллективных переговоров соответствующие правила и процедуры могут быть результатом соглашения между национальной конфедерацией работодателей и конфедерацией профсоюзов. Например, базовые правила, регулирующие систему добровольных коллективных переговоров в Дании, восходят к Сентябрьскому соглашению 1899 года между работодателями и профсоюзами, которое заложило основные принципы функционирования этой системы, суда по трудовым спорам, коллективных и индивидуальных трудовых договоров.

Несмотря на целесообразность установления правил и процедур коллективных договоров по соглашению между социальными партнерами, эта задача может быть непростой в силу национальной специфики. Разобщенность или слабость социальных партнеров может подорвать усилия по разработке единых правил и процедур и созданию системы проведения добровольных переговоров. В таких условиях государству целесообразно на основе консультаций с социальными партнерами принять меры по созданию нормативной и институциональной базы коллективных переговоров.

## Вставка 4.1 Процедуры и механизм коллективных переговоров

Независимо от характера используемого механизма его главной целью должно быть поощрение всеми возможными способами свободных и добровольных коллективных переговоров между сторонами при максимально возможной независимости таких сторон и одновременно создание нормативной базы и административной структуры, к которой эти стороны могут прибегнуть добровольно и по взаимной договоренности в целях содействия заключению коллективного договора.

*Freedom of association and collective bargaining, обзор докладов по Конвенции 1948 года о свободе ассоциаций и защите права на организацию (№ 87) и Конвенции 1949 года о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров (№ 98), доклад III (часть 4B), Международная конференция труда, 81-я сессия, Женева, 1994, п. 247. — ([http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1994-81-4B\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1994-81-4B).pdf)).*

# Охват системы коллективных переговоров

При разработке системы коллективных переговоров прежде всего возникает вопрос, кто имеет право их вести. Как следует из гл. 2, нормы и принципы МОТ предусматривают признание права вести коллективные переговоры как в частном, так и в государственном секторе. При этом единственным возможным исключением являются служащие вооруженных сил и правоохранительных органов, в отношении которых объем применения гарантий, устанавливаемых нормами МОТ, может регулироваться законодательством и подзаконными актами<sup>4</sup>.



#### <sup>4</sup> URL:

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_205518.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_205518.pdf)

Хотя Конвенция о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров (№ 98) «не распространяется на государственных служащих» (ст. 6), это право было распространено на них последующими Конвенциями (№ 151 и № 154). На государственной службе его применение связано с определенными условиями, регулируемые законами, подзаконными актами или практикой (Конвенция № 154). Это позволяет учитывать специфику государственного сектора и бюджетной сферы.



**Международные трудовые нормы:**  
Конвенция 1978 года о защите права на организацию на государственной службе (№ 151)

Второй вопрос касается *практической реализации* права на ведение коллективных переговоров. В последние годы разница между работником и независимым подрядчиком не всегда очевидна в силу изменений в организации труда.



**Международные трудовые нормы:**  
Конвенция 1981 года о содействии коллективным переговорам (№ 154)

Работники нередко оказываются в условиях скрытых отношений трудоустройства, где они неправомерно считаются самозанятыми подрядчиками и тем самым лишаются права вести коллективные переговоры и преимуществ, устанавливаемых соответствующими коллективными договорами.



**Международные трудовые нормы:**  
Рекомендация 2006 года о трудовом правоотношении (№ 198)

В Рекомендации 2006 года о трудовом правоотношении (№ 198) приводятся указания, помогающие разработать национальную политику изменения, уточнения и адаптации сферы действия соответствующих законов и нормативных актов в целях

гарантии действенной защиты работников при той или иной форме трудовых отношений. Такая политика имеет важное значение для обеспечения работникам права вести коллективные переговоры и пользоваться защитой, установленной для них соответствующими коллективными договорами.

## Стороны коллективных переговоров

Коллективные переговоры предполагают свободу объединения и защиту права работников и работодателей создавать организации и вступать в них по своему собственному выбору. Но кто является стороной коллективных переговоров? На первый взгляд этот вопрос кажется надуманным — разве это не работодатели и их организации, с одной стороны, и профсоюзы — с другой?

Однако работодатель или группа работодателей могут либо сами участвовать в коллективных переговорах, либо назначить управляющих или специалистов для участия в них от своего имени. В качестве альтернативы работодатели могут принять решение о создании или вступлении в организацию, которая будет представлять их и отстаивать их интересы. Система коллективных переговоров должна признавать право работодателей вести переговоры от своего имени или через соответствующую представительную организацию.

Что касается работников, то здесь ситуация несколько иная. Нормы и принципы МОТ предусматривают, что право вести коллективные переговоры имеют *организации работников* (т.е. первичные профсоюзы, федерации, конфедерации). Чтобы профсоюзы могли отстаивать интересы работников, им необходимо быть независимыми. Профсоюзы не должны находиться «под контролем работодателей или организаций работодателей» (ст. 2 Конвенции о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров (№ 98)) и должны иметь возможность проводить работу без вмешательства со стороны государства (ст. 3 Конвенция о свободе ассоциаций и защите права на организацию (№ 87))<sup>5</sup>.



<sup>5</sup> URL:

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_090632.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090632.pdf)

Если на одном и том же предприятии есть как выборные представители, так и представители профсоюзов, нужно принять меры во избежание конфликта между функцией профсоюзов – например, вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры – и функцией таких выборных представителей (Конвенция 1971 года о представителях работников (№ 135)). Кроме того, «представители работников, должным образом избранные и уполномоченные согласно законодательству страны» могут заключать коллективные договоры только при отсутствии организаций работников (т.е. профсоюзов) (Рекомендация 1951 года о коллективных договорах (№ 91)).



**Международные трудовые нормы:**

О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностям (№ 135)



**Международные трудовые нормы:**

Рекомендация 1951 года о коллективных договорах (№ 91)

Из этого следуют важные выводы для директивных органов. Если государство хочет способствовать коллективным переговорам, то целесообразно признать за профсоюзами, работодателями и их организациями исключительное право их вести.

Многие государства включают эти нормы в свое трудовое законодательство. Так, в Марокко стороны коллективных переговоров указаны в приведенном в трудовом кодексе определении коллективных переговоров (см. **Вставку 4.2**). Кроме того, следует также предусмотреть меры, пресекающие любые попытки использовать представителей работников (наличие которых в составе, например, комитета по охране труда может быть предусмотрено законом) в целях подрыва позиции профсоюзов или препятствования развитию коллективных переговоров.

#### **Вставка 4.2** Определение понятия коллективных переговоров в Марокко

Коллективные переговоры — это диалог между представителями наиболее представительных профсоюзов, с одной стороны, и одним или несколькими работодателями или представителями их организаций, с другой стороны, в целях:

- ✓ определения и улучшения условий труда и занятости;
- ✓ регулирования отношений между работодателями и наемными работниками;
- ✓ регулирования отношений между работодателями или их организациями, с одной стороны, и одним или несколькими представительными профсоюзами наемных работников, с другой стороны (ст. 92).

*Law No. 99-65 on the Labour Code (promulgated by Dahir No. 1-03-194 of 14 Rejeb (September 11, 2003)).*

## Признание представительности сторон в целях коллективных переговоров

Важнейшим аспектом содействия коллективным переговорам является признание представительных организаций работодателей и работников. При этом следует различать право профсоюзов и организаций работодателей представлять своих членов — например, в трудовом конфликте — и признание их права выступать стороной коллективных переговоров. Признание происходит в том случае, если стороны признают, принимают и соглашаются считать ту или иную организацию представительной в целях коллективных переговоров.

Признание сторон коллективных переговоров может происходить добровольно или по закону. В первом случае это обычно сопровождается подписанием **соглашения о признании**. Оно может стать важной мерой, с помощью которой работодатели (или их организации) и профсоюзы признают представителей друг друга на переговорах, определяют соответствующие процедуры и круг рассматриваемых вопросов.



**Примеры из мирового опыта:**  
Соглашения о признании сторон переговоров

Однако в определенных ситуациях добровольного признания представителей на переговорах может оказаться недостаточно. Работодатели могут не захотеть признавать тот или иной профсоюз и вступать с ним в переговоры. При наличии большого количества профсоюзов могут возникнуть споры о том, какой из них должен представлять работников. Конкуренция между профсоюзами может на переговорах настроить их друг против друга. Во избежание таких ситуаций и для создания системы, способствующей переговорам, принято вводить юридические процедуры признания.

Наличие законов и нормативных актов, устанавливающих такие условия и процедуры, может также способствовать добровольному признанию друг друга сторонами.

#### **Вставка 4.3 Признание сторон коллективных переговоров**

##### **II. Средства содействия коллективным переговорам**

3. Насколько это целесообразно и следует ли принимать соответствующие национальным условиям меры, чтобы:

- a) для целей коллективных переговоров признавались представительные организации работодателей и работников;
- b) в странах, где компетентные органы применяют процедуры признания для определения организаций, пользующихся правом на ведение коллективных переговоров, такое определение основывалось на заранее установленных и объективных критериях представительности этих организаций, определяемых путем консультаций с представительными организациями работодателей и работников.

*Рекомендация 1981 года о содействии коллективным переговорам (№ 163), п. 3.*

Устанавливать юридические процедуры признания следует путем консультаций с представительными организациями работодателей и работников, что поможет укрепить доверие к таким процедурам<sup>6</sup>. Для того чтобы сократить возможность возникновения споров, целесообразно поручить функцию определения представительности органу, независимость и объективность которого гарантируется.



**Правовое регулирование:**  
Процедуры признания

Во избежание подозрений в пристрастности все критерии, применяемые для определения представительности в целях коллективных переговоров, должны быть ясными, объективными и заранее установленными. В некоторых странах право вести переговоры имеют только профсоюзы или объединения профсоюзов, представляющие большинство работников; в других — право вести переговоры и заключать коллективные договоры признается за несколькими профсоюзами.

По мнению надзорных органов МОТ<sup>7</sup>, если законодательно предусмотрен порядок признания профсоюзов в качестве исключительного *представителя* всех работников (а не только его членов), следует предусмотреть определенные меры защиты, в частности:



<sup>7</sup> URL:  
[Giving globalization a human face.](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_174846.pdf)  
URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_174846.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_174846.pdf)

- a) определение должен проводить независимый орган;
- b) представительные организации должны выбираться большинством голосов работников соответствующей организации;
- c) организациям, не набравшим достаточного количества голосов, следует дать возможность по истечении установленного срока обратиться с просьбой провести новые выборы;
- d) организациям, не признанным представительными, следует дать возможность по истечении определенного срока требовать проведения новых выборов.

Если законодательство наделяет *исключительным переговорным правом* лишь наиболее представительные профсоюзы, миноритарные профсоюзы должны иметь возможность представлять интересы своих членов в вопросах, которые не являются предметом коллективных переговоров (например, в урегулировании трудовых споров или консультациях о составе производственных комитетов). В том случае, если ни один

профсоюз не представляет достаточного количества работников, чтобы получить исключительное право вести переговоры, все профсоюзы, участвующие в переговорах в интересах своих членов, должны быть наделены коллективным переговорным правом.

Так как признание является краеугольным камнем коллективных переговоров, нужно принять меры для того, чтобы поощрять взаимное признание социальных партнеров в целях таких переговоров. При разработке порядка признания государственным органам целесообразно учитывать следующее:



**Примеры из мирового опыта:**  
Этические кодексы и руководящие принципы

- Рекомендуется установить рамки получения признания путем указания уровня переговоров, соответствующей территории, отрасли, сектора, рода занятий, предприятия или производственной единицы. Чтобы обеспечить действенное признание права на ведение коллективных переговоров, эти границы должны допускать возможность защиты общих интересов взаимосвязанными группами работников.
- Процедуры признания должны функционировать оперативно и эффективно, не приводя к необоснованным задержкам.
- Порог, устанавливаемый для определения представительности, не должен препятствовать полноценному развитию коллективных переговоров.
- Следует предусмотреть меры разрешения споров по вопросам признания, например, путем закрытого голосования.
- Необходимо предусмотреть механизм, позволяющий учитывать изменения в представительности сторон коллективных переговоров с течением времени.

## Уровень коллективных переговоров

Одним из критически важных аспектов является уровень ведения коллективных переговоров. Их механизм должен позволять работодателям, их организациям и профсоюзам (федерациям и конфедерациям) заключать коллективные договоры на соответствующем переговорном уровне.

Коллективные переговоры могут проходить на следующих уровнях:

- конкретная производственная площадка (фабрика, офис);
- компания;
- сектор или отрасль промышленности;
- муниципальный или региональный;
- профессиональный или межпрофессиональный;
- национальный;
- несколько из вышеуказанных уровней.

#### Вставка 4.4 Уровни коллективных переговоров

4. (1) При необходимости должны приниматься соответствующие национальным условиям меры, чтобы коллективные переговоры могли проходить на любом уровне — на уровне учреждения, предприятия, отрасли, промышленности либо на региональном или национальном уровне.

(2) В странах, где коллективные переговоры проводятся на нескольких уровнях, стороны, ведущие переговоры, должны обеспечивать координацию между этими уровнями.

*Рекомендация 1981 года о содействии коллективным переговорам (№ 163), п. 4.*

Поэтому в одной стране разные коллективные договоры могут иметь различный географический и отраслевой охват, относясь к тому или иному производству, предприятию или группе предприятий, отрасли или роду занятий или же ко всей экономике. Главная сложность заключается в том, чтобы обеспечить надлежащую координацию между этими уровнями. В зависимости от охвата переговоров такая координация может иметь определяющее значение для их эффективности. В своих коллективных договорах стороны переговоров могут устанавливать ту или иную форму координации — примерами этого являются общие рамочные соглашения, заключенные в Финляндии в 2011 и 2013 гг.

Возможность вести коллективные договоры на любом уровне подразумевает различные модели или системы. Проходя на уровне предприятия, учреждения или производства, такие переговоры могут затрагивать *одного работодателя*, а на отраслевом, региональном или централизованном межпрофессиональном уровне — *нескольких работодателей*. Параметры соответствующей системы при этом зависят от предпочтений социальных партнеров, а также от модели трудовых отношений и институциональной среды. Например, коллективные переговоры на уровне промышленности с участием множества работодателей предполагают наличие мощных отраслевых организаций работодателей.

В **Таблице 4.1** приводятся ключевые параметры коллективных переговоров с участием одного или нескольких работодателей. Эти две системы необязательно автономны. Договоры на уровне работодателя нередко дополняют договоры на уровне отрасли. Различия между ними призваны помочь директивным органам проводить консультации с социальными партнерами о том, какая структура коллективных переговоров больше всего соответствует национальным условиям.



##### Ресурс знаний:

Рабочие доклады о трудовых отношениях и коллективных переговорах



**Таблица 4.1 Системы коллективных переговоров с участием одного или нескольких работодателей**

	ОДИН РАБОТОДАТЕЛЬ	НЕСКОЛЬКО РАБОТОДАТЕЛЕЙ
УРОВЕНЬ	ПРЕДПРИЯТИЕ	ГРУППА ПРЕДПРИЯТИЙ РЕГИОНАЛЬНЫЙ, ОТРАСЛЕВОЙ ИЛИ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ
<b>Количество сторон:</b> от работодателей от работников	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Один работодатель</li> <li>✓ Чаще всего один представитель: либо один профсоюз, либо коалиция профсоюзов, представляющая большинство работников</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Один или несколько работодателей или их организаций</li> <li>✓ Наиболее представительные профсоюзы на уровне отрасли или страны</li> </ul>
<b>Количество договоров в отрасли</b>	✓ Много	✓ Один или несколько
<b>Типичный охват:</b> с учетом размера предприятия	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Умеренный или низкий</li> <li>✓ Высокий на крупных предприятиях</li> <li>✓ Низкий на малых предприятиях</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Высокий</li> <li>✓ Охватывают как малые, так и крупные предприятия</li> </ul>
<b>Влияние на структуру распределения заработной платы</b>	✓ Устанавливают стандартные ставки и упрощают структуру заработной платы на предприятии	✓ При высокой степени координации повышают минимальную заработную плату и устанавливают стандартную структуру оплаты труда в отрасли, выравнивая распределение заработной платы
<b>Влияние на эффективность</b>	✓ Договоры учитывают показатели работы предприятий и конкурентную среду	✓ Договоры распространяются на всю отрасль, сокращая разницу (в оплате труда) между предприятиями и стимулируя внедрение инноваций для повышения эффективности предприятий
<b>Тематика и уровень детализации</b>	✓ Регулируют разные вопросы с учетом потребностей предприятия	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Могут решать проблемы всей отрасли, например, в области социального страхования</li> <li>✓ Обычно устанавливают минимальную оплату и базовые условия труда. Предусматривают общий рост оплаты труда на уровне отрасли</li> <li>✓ Допускают детальное регулирование отдельных вопросов на уровне предприятия</li> </ul>
<b>Применение положений</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ В зависимости от системы коллективные договоры распространяются на договаривающиеся стороны и тех, кого они представляют. Работодатели могут своим решением распространить условия на всех работников вне зависимости от членства в профсоюзе</li> <li>✓ В некоторых системах, например, предполагающих исключительное право вести переговоры, договоры могут распространяться на всех работников предприятия или учреждения, если профсоюз (или коалиция) представляет большинство работников</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Распространяются на договаривающиеся стороны, т.е. всех работодателей или членов организации работодателей и всех членов профсоюза</li> <li>✓ Действие коллективного договора может быть по решению органа власти и при соблюдении определенных условий распространено на тех, кто не является его стороной (например, по просьбе одной или нескольких сторон; если стороны считаются в достаточной мере представительными; если те, кто не является стороной договора, могут представить свои замечания)</li> <li>✓ Договоры на уровне предприятий могут реализовывать некоторые положения договоров более высокого уровня</li> </ul>



<b>Охват</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Могут не включать работников, не связанных со стороной договора, например, нанятых через агентство по договору временного трудоустройства и работающих на том же объекте в рамках заемного труда</li> <li>✓ В зависимости от системы заключенный договор может (или не может) распространяться на всех работников предприятия, включая тех, кто не является членом профсоюза</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Высокая степень охвата в связи с участием многих работодателей</li> <li>✓ Положения договора в зависимости от проводимой политики могут действовать в отношении уязвимых категорий, таких как мигранты или работники с нестандартной формой занятости</li> </ul>
<b>Срок действия договора</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Фиксированный</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Фиксированный</li> <li>✓ Неопределенный с возможностью периодического пересмотра оплаты труда и других вопросов</li> </ul>
<b>Заинтересованные стороны</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Работодатели</li> <li>✓ Профсоюзы, представляющие большинство работников на предприятии, но недостаточно представленные в отрасли</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Профсоюзы</li> <li>✓ Работодатели, желающие пресечь недобросовестную конкуренцию в оплате труда или ограничить расходы в связи с ведением переговоров</li> </ul>

В качестве одной из задач государство может на основе консультаций с социальными партнерами способствовать развитию всеохватной системы коллективных переговоров посредством:

- создания стимулов для распространения действия договора, заключенного сторонами на предприятии, на всех работников;
- содействия созданию отраслевых форумов, на которых работодатели и профсоюзы могли бы вести социальный диалог для решения проблем, стоящих перед отраслью;
- оказания поддержки рабочим комитетам по ведению коллективных переговоров, создаваемым для заключения или пересмотра положений отраслевых договоров, но лишенным постоянной структуры;
- установления возможности для регистрации по просьбе представителей сторон, желающих вести переговоры на уровне отрасли, сектора или промышленности (или в пределах определенной территории), совместных многосторонних советов по ведению переговоров;
- установления возможности для создания таких советов государственными органами по просьбе представителей отраслевых организаций работодателей или профсоюзов;
- установления возможности для распространения отраслевого коллективного договора на всех работодателей и работников отрасли или промышленности (подробнее см. в Главе 7).



**Правовое регулирование:**

Советы по вопросам оплаты труда, советы по коллективным переговорам

Принимая меры, способствующие развитию всеохватных систем коллективных переговоров, государство не должно навязывать сторонам уровень проведения таких переговоров. Коллективные переговоры могут проходить на любом уровне, в том числе на уровне предприятия, учреждения, сектора, промышленности или региона, а также на уровне страны.

Решение о том, какой уровень коллективных переговоров наиболее приемлем, принадлежит социальным партнерам, которые, в частности, могут выбрать смешанную систему рамочных договоров, дополняемых договорами, заключаемыми на уровне предприятия (см. Giving globalization a human face, 2012, п. 222)

## Предмет и содержание коллективных переговоров

Как говорилось в Главе 1, предметом коллективных переговоров являются условия труда (например, заработная плата, доплаты, льготы, сверхурочные, периоды отдыха), условия занятости (например, карьерный рост, перевод на другую работу и увольнение), а также регулирование отношений между работодателями или их организациями и одним (или несколькими) профсоюзами (выделение помещений представителям профсоюза, порядок консультаций и разрешения споров, порядок взаимодействия и обмена информацией).

Система коллективных переговоров должна давать сторонам полную свободу определения их повестки дня. По мнению надзорных органов МОТ, меры, ограничивающие тематику переговоров, обычно несовместимы с международными трудовыми нормами и принципами права на ведение коллективных переговоров. При этом, однако, есть определенные исключения, например, запрет тех или иных тем, которые могут включать в себя положения дискриминационного характера, положения о гарантии безопасности профсоюзов, а также положения, нарушающие минимальный уровень защиты, гарантируемый законодательством в силу соображений общественного порядка.



Примеры из мирового опыта:  
Коллективные договоры

Что касается коллективных переговоров в государственном секторе, то нормы, устанавливающие общий бюджет или верхний (нижний) предел оплаты труда, который может быть предметом переговоров, не нарушают конвенции МОТ при условии, что оставляют значительное место для коллективных переговоров. Нормы, устанавливающие конкретную величину повышения заработной платы, что исключает возможность переговоров, представляют собой нарушение права вести свободные и добровольные коллективные переговоры.

На практике произошло постепенное расширение тематики переговоров, что позволяет обеспечить баланс интересов при помощи различных нововведений. Примером этого являются переговоры о гибком графике работы, который позволяет работникам сочетать трудовую и личную жизнь, а работодателям — еженедельно корректировать нагрузку с учетом производственной необходимости. В период кризиса 2009 года коллективные переговоры в некоторых странах превратились в важнейший механизм сохранения рабочих мест, позволяя распределять работу в условиях снижения загрузки. Подобные договорные механизмы получили поддержку со стороны государства в форме таких мер, как, например, субсидии.

Коллективные переговоры способствуют распространению гендерного равенства посредством включения в договоры положений о защите материнства, семейном отпуске, специальном отпуске для жертв семейного насилия, гибком графике работы,

равной оплате труда и равных возможностях трудоустройства, обучения и карьерного роста. Они также используются для эффективной и равноправной защиты работников с нестандартными формами занятости. В некоторых случаях коллективные переговоры применялись в целях улучшения организации труда и качества продукции или услуг, что наряду с повышением конкурентоспособности обеспечивало работникам выгоду от этих улучшений.

В разных странах содержание коллективных переговоров может варьироваться от очень простого до гораздо более сложного, что можно видеть на примере типичной тематики коллективных переговоров в ЮАР (см. [Таблицу 4.2](#)).

**Таблица 4.2 Коллективные договоры в ЮАР**

УРОВЕНЬ	КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ	КРУПНЫЕ ПРЕДПРИЯТИЯ И СОВЕТЫ ПО ВЕДЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ
<b>Определения</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Преамбула</li> <li>✓ Сфера действия соглашения</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Преамбула</li> <li>✓ Сфера действия соглашения</li> </ul>
<b>Срок действия</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Охват договора: как правило, один год</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Охват договора: как правило, несколько лет</li> </ul>
<b>Оплата труда</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Рост заработной платы выражен в процентах.</li> <li>✓ Реже индексация заработной платы на величину инфляции</li> <li>✓ Обычно устанавливается базовая зарплата</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Рост зарплаты (в процентах), как правило, у всех работников, хотя есть случаи постепенного роста оплаты труда широких категорий работников (низкой, средней и высокой квалификации) с учетом оговоренной тарифной сетки</li> <li>✓ Рост зарплаты часто привязан к индексу потребительских цен с помощью формулы, которая может предусматривать коэффициент от 1 до 2%</li> <li>✓ Многие договоры предусматривают базовую зарплату с учетом категории. Наблюдается тенденция исключения тех или иных категорий, повышения базовой ставки и сокращения разницы в оплате труда</li> </ul>
<b>Прочие условия занятости</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Статус-кво в отношении прочих условий занятости без указания, что представляет собой этот статус-кво</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ После 2009 года чаще встречаются положения о сокращенном режиме рабочего времени</li> <li>✓ Родительский отпуск (в том числе для отцов)</li> <li>✓ Охрана труда</li> <li>✓ Отпуск по болезни</li> <li>✓ Положения о кадровых агентствах (договоров о временной занятости через агентства), внештатных, подрядных или временных работниках</li> <li>✓ Семейный отпуск</li> <li>✓ Отпуск в случае смерти близких</li> <li>✓ Страховой фонд</li> <li>✓ Медицинская помощь</li> </ul>
<b>Трудовые отношения</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Отпуск для профсоюзного актива</li> <li>✓ Окончательное разрешение споров</li> <li>✓ Положения о мировом соглашении</li> </ul>

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





# Глава 5

## Содействие конструктивным, компетентным и содержательным переговорам

В настоящей главе содержится обзор подходов, посредством которых государство может способствовать проведению конструктивных и компетентных коллективных переговоров.

Добросовестное ведение переговоров	42
Как государство может способствовать конструктивным переговорам?	43
Включение принципов добросовестного поведения в систему трудовых отношений	43
Специфика требований к поведению сторон на переговорах	45
Как государство может способствовать значимым и содержательным переговорам?	46
Обеспечение актуальной и достоверной информацией	47
Содействие обмену информацией между сторонами	50

## Добросовестное ведение переговоров

Стороны коллективных переговоров обычно приступают к ним с совершенно разных исходных позиций. При этом для заключения коллективного договора, как правило, нужно обосновать свои требования, обменяться информацией, провести дебаты и подготовиться к компромиссу. Чтобы коллективные переговоры были эффективными, они должны проводиться на добросовестной основе. Как было показано в Главе 2 (см. **Вставку 2.1**), принцип добросовестных переговоров на практике означает следующее поведение:

- признание представительных организаций в целях ведения переговоров;
- ведение реальных и конструктивных переговоров;
- приложение усилий для достижения соглашения;
- недопущение необоснованного затягивания переговоров;
- соблюдение взятых на себя обязательств из заключенных коллективных договоров.

Добросовестное ведение переговоров способствует доверию между сторонами и служит стержнем здоровых и гармоничных трудовых отношений. Это не значит, что стороны всегда соглашаются друг с другом или всегда способны примириться с интересами противоположной стороны. Добрая воля выражается в постоянных и конструктивных усилиях сторон прийти к согласию, а также в их обязательстве соблюдать заключенный коллективный договор. При добросовестном ведении переговоров каждый их круг укрепляет легитимность участвующих в них сторон в том, что касается представления интересов членов сторон, уважения взятых на себя обязательств и исполнения коллективного договора. Стороны, принимающие друг друга как законных представителей, в большей мере склонны обосновывать свои требования, обмениваться информацией, прилагать усилия в целях поиска решений, выдвигать предложения и изучать любые альтернативные варианты, по которым у них есть сходство или различие мнений.

Однако в некоторых ситуациях у сторон может быть разное представление о том, как работает механизм коллективных переговоров, и вместо того, чтобы вести их в конструктивном духе, они могут проявлять бескомпромиссность. Кроме того, их представители могут отличаться друг от друга профессией, ценностями, убеждениями и идеологией, личными качествами, а также опытом и умением вести переговоры. Они могут обладать разной информацией, или же у них может отсутствовать единое понимание вопросов, которые поставлены на карту. Все это может привести к крайнему антагонизму в ходе переговоров и ухудшить климат трудовых отношений. В этом случае государству принадлежит особая роль в том, чтобы способствовать добросовестному ведению переговоров между сторонами в конструктивном духе и на компетентной основе.



# Как государство может способствовать конструктивным переговорам?

Добросовестное ведение коллективных переговоров отражает стремление вести их в конструктивном духе и предпринимать все усилия для заключения договора. Как и в случае других мер, способствующих переговорному процессу, содействие конструктивным переговорам со стороны государства с большей вероятностью принесет желаемый результат, если будет предваряться консультациями с социальными партнерами.

Реализация таких мер должна учитывать добровольный характер коллективных переговоров. Это означает, что содействие государства ведению конструктивных переговоров, в том числе путем установления требований к поведению сторон, не лишает стороны свободы принимать или отклонять предложения и альтернативы в ходе переговорного процесса. Соглашаясь на уступки, принимая предложение другой стороны или заключая договор, они ни в коем случае не должны испытывать принуждение.

С точки зрения государственной политики попытки влиять на поведение сторон коллективных переговоров связаны с большими сложностями. На практике для этого можно использовать два подхода:

- включение принципов добросовестного поведения в систему трудовых отношений;
- установление требований к поведению сторон коллективных переговоров.

## Включение принципов добросовестного поведения в систему трудовых отношений

В некоторых странах коллективные переговоры являются частью более широкой институциональной системы, предусматривающей множество возможностей для социального диалога между представительными организациями. Она включает в себя трехсторонние органы по вопросам социально-экономической политики, трехсторонние органы по установлению минимального размера оплаты труда, коллективные переговоры, а также производственные комитеты, укрепляющие взаимодействие на уровне предприятия. В ходе диалога стороны определяют, в чем состоят общность и различия их интересов, укрепляют взаимное доверие и уважение к легитимному праву другой стороны представлять своих членов. Тем самым принципы добросовестного поведения, отражаясь в социальных нормах и приемлемых формах такого поведения, становятся частью системы трудовых отношений.

Такой подход распространен в Западной Европе, в частности в странах с давно устоявшейся традицией коллективного представительства, где у социальных партнеров высокая степень автономии. Государство регулирует и определяет нормы (такие как минимальный размер оплаты труда и базовые условия занятости) только в тех случаях, когда стороны не могут сделать этого в коллективном договоре. Например, в Швеции право на ведение коллективных переговоров связано с закрепленными



на уровне предприятия правом на объединение и правом получать информацию и участвовать в консультациях.

В Швеции закон о совместном принятии решений в сфере труда обеспечивает профсоюзам широкие полномочия на уровне предприятия, включая право вести переговоры по любому вопросу, касающемуся работодателя и члена профсоюза. Например, прежде чем принять окончательное решение внести значительные изменения в процесс производства, работодатель должен провести переговоры с соответствующим профсоюзом. Социальные партнеры в высокой мере доверяют друг другу, признавая роль профсоюзов (что отражает тот факт, что значительная доля работников является членами профсоюза). Возникающие в результате такого взаимодействия нормы и конструктивное поведение распространяются на процесс коллективных переговоров. В силу этого переговоры обычно проходят в духе сотрудничества.

Механизм коллективных переговоров национального уровня в Бельгии служит примером того, как умножение возможностей для ведения социального диалога может создавать условия для добросовестного ведения переговоров. Социальный диалог с правительством по социально-экономическим вопросам проводят два национальных двусторонних совета — Национальный совет по труду (CNT/AR) и Центральный экономический совет. Ключевые параметры заработной платы и условий труда устанавливаются в рамочном договоре. Дальнейшие переговоры проходят на отраслевом уровне, охватывая те или иные секторы, и на уровне предприятий, где также заключаются соответствующие коллективные договоры. На уровне предприятий представительство работников обеспечивают рабочие советы (CE/OR). Их заседания с участием представителей работодателя проходят в помещениях предприятия не реже одного раза в месяц.

Члены CE/OR получают от этих представителей информацию о финансовом положении предприятия, о производительности труда, об изменениях в занятости и перспективных задачах. Работодатель также консультируется с CE/OR в случае значительных изменений в организации труда, например, реструктуризации, закрытия, слияния предприятия или введения ночной смены, а также организации подготовки. Множественные возможности для коллективного представительства и социального диалога на уровне страны, отрасли и предприятия формируют основу для конструктивных переговоров.

Оба этих примера касаются стран с относительно развитой системой трудовых отношений. Там, где трудовые отношения менее развиты, основное внимание, как правило, уделяется укреплению переговорных навыков сторон. Государство поддерживает или обеспечивает обучение навыкам ведения переговоров с учетом интересов сторон (см. гл. 8). После этого стороны неоднократно получают возможность отработать навыки ведения переговоров на основе интересов и решения проблем вне коллективных переговоров, например, путем участия в социальном диалоге по вопросам, стоящим перед данной отраслью, в составе производственных комитетов и в рамках трехстороннего социального диалога. Возможность в полной мере изучить интересы и проблемы друг друга в условиях формальных и неформальных дискуссий укрепляет взаимное доверие между сторонами.

## Специфика требований к поведению сторон на переговорах

В некоторых других странах законодательство и иные формы содействующего регулирования, такие как этические кодексы, предусматривают определенные требования к тому, как профсоюзы, работодатели и их организации должны вести себя на переговорах. При этом от сторон не требуется идти на уступки, принимать предложения другой стороны или достигать договоренности: главное внимание уделяется их поведению в ходе переговоров. Стороны должны:

- своевременно посещать заседания и участвовать в них;
- добросовестно проводить совещания;
- добросовестно изучать предложения представителей другой стороны;
- своевременно реагировать на предложения другой стороны;
- прилагать все усилия для заключения коллективного договора.

У сторон может быть общая обязанность проводить коллективные переговоры на добросовестной основе, как, например, в Танзании.

В Новой Зеландии весь процесс коллективных переговоров обусловлен обязанностью проводить их на добросовестной основе. В Канаде общая обязанность добросовестно вести переговоры и прилагать все усилия для заключения договора закреплена как федеральным трудовым кодексом, так и некоторыми актами регионального законодательства.



**Правовое регулирование:**  
Добросовестное ведение коллективных переговоров

В некоторых странах применяемое законодательство может предусматривать субсидиарные требования в отношении добросовестного поведения сторон. Так, в Австралии представители работников и работодателей согласно закону о справедливых трудовых отношениях обязаны своевременно посещать заседания и принимать в них участие; сообщать актуальные сведения (кроме содержащих конфиденциальную информацию или составляющих коммерческую тайну); своевременно реагировать на предложения друг друга; изучать эти предложения добросовестно и обоснованно отвечать на них; признавать права друг друга и вести друг с другом переговоры; воздерживаться от предвзятого (несправедливого) поведения, подрывающего свободу объединения или коллективных переговоров. В Новой Зеландии такие субсидиарные требования изложены в этическом кодексе, регулирующем поведение сторон коллективных переговоров. Он определяет действия и поведение, призванные способствовать конструктивным переговорам: признание представителей сторон; своевременная организация и проведение заседаний; содействие конструктивному диалогу путем обмена информацией; реагирование на предложения другой стороны; обоснование своих взглядов и позиций.

В некоторых странах формы поведения, противоречащие принципам проведения добросовестных коллективных переговоров, считаются неправомерной практикой трудовых отношений. Их определение может содержаться в законодательстве или документах прецедентного права. Так, в Канаде поведение, квалифицируемое как

неправомерная практика трудовых отношений, включает следующее: изменение в одностороннем порядке действующих условий занятости или реструктуризация значительной части предприятия во время коллективных переговоров; поверхностное ведение переговоров (исполнение процедуры без реального намерения заключить договор); отдельные формы прямых контактов с работниками при наличии на предприятии профсоюза, признанного представлять их интересы на переговорах. В Лесото поведение, признаваемое недобросовестным, определено в этическом кодексе: предъявление абсолютно необоснованных требований, оскорбительное, уничижительное или злонамеренное поведение. Меры пресечения такого рода злоупотреблений зависят от системы трудовых отношений.

При определении целесообразности тех или иных требований следует помнить, что, хотя законодательство может содействовать конструктивным переговорам между работодателями и профсоюзами, в конечном счете развитие гармоничных трудовых отношений зависит от заинтересованности сторон вести переговоры добросовестно.

## Как государство может способствовать значимым и содержательным переговорам?

Чтобы коллективные переговоры были значимыми, стороны должны иметь доступ к соответствующей информации. В таких условиях стороны могут осознанно представлять и обсуждать свои взгляды, что способствует позитивному настрою за столом переговоров. Так как коллективные переговоры — это процесс принятия решений, информация нужна сторонам для того, чтобы сделать выбор. Обмен информацией является убедительным сигналом, что одна сторона признает легитимность представительных прав другой и добросовестно ведет переговоры.

### Вставка 5.1 Доступ к информации в целях компетентного ведения переговоров

7. (1) При необходимости должны приниматься соответствующие национальным условиям меры, чтобы стороны имели доступ к информации, необходимой для компетентного ведения переговоров.

(2) Для этой цели:

а) работодатели частного и государственного секторов должны по просьбе организаций работников представлять информацию о социально-экономическом положении производственного подразделения, в рамках которого ведутся переговоры, и предприятия в целом, необходимую для компетентного ведения переговоров; если разглашение части этой информации может нанести ущерб предприятию, ее предоставление может быть обусловлено обязательством считать ее в необходимой мере конфиденциальной; предоставление информации могло бы определяться соглашением, заключенным между сторонами, ведущими коллективные переговоры;

б) государственные органы должны представлять необходимую информацию об общем социально-экономическом положении страны и соответствующей отрасли в той мере, в какой разглашение такой информации не наносит ущерба национальным интересам.

*Рекомендация 1981 года о содействии коллективным переговорам (№ 163), п. 7.*

Заработная плата, включая доплаты и льготы, является одной из главных тем коллективных переговоров. На уровне предприятия коллективные переговоры могут давать работникам возможность участвовать в успехе их предприятия и получать справедливую часть плодов роста производительности. На макроэкономическом уровне согласованное ведение коллективных переговоров может укрепить связь заработной платой с ростом производительности труда, а также обеспечить координацию с другими макроэкономическими целями (снижение инфляции, уровня безработицы и т.д.). Однако эти задачи могут быть решены только в том случае, если у договаривающихся сторон есть информация, необходимая для подготовки своих предложений.

Государство может способствовать ведению компетентных и содержательных переговоров следующим образом:

- обеспечить наличие актуальной и достоверной информации;
- содействовать обмену информацией между договаривающимися сторонами.

## Обеспечение актуальной и достоверной информацией

Государство в целом играет важную роль в обеспечении наличия актуальной и достоверной информации. Это помогает договаривающимся сторонам обосновать свои предложения с учетом складывающихся условий.

Например, базовая макроэкономическая информация может помочь сторонам учесть в их предложениях динамику производительности труда, а также, в частности в случае централизованного и согласованного ведения коллективных переговоров, влияние коллективного договора на экономику (например, на инфляцию, занятость и т.д.). Информация об отраслевых тенденциях, полученная из неофициальных источников (например, производственных советов, научных институтов и промышленных ассоциаций), может стать основой для переговоров на уровне промышленности, отрасли и предприятия. Типы целесообразной информации, которая может способствовать ведению компетентных и содержательных переговоров, приводятся в **Таблице 5.1**.



### Примеры из мирового опыта:

Публикация достоверной информации

Таблица 5.1

Примеры макроэкономической и отраслевой информации

ВИД ИНФОРМАЦИИ	ПОКАЗАТЕЛИ	ЦЕЛЬ
<b>Общэкономические показатели</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Темпы роста ВВП</li> <li>✓ Отраслевые составляющие роста</li> <li>✓ Инвестиции</li> <li>✓ Торговля: экспорт и импорт</li> <li>✓ Инфляция</li> <li>✓ Доля зарплаты в ВВП (всего и в разрезе отраслей)</li> <li>✓ Потребление</li> <li>✓ Распределение дохода</li> <li>✓ Уровень и глубина бедности</li> </ul>	Понимание общей ситуации в экономике: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Экономический рост (совокупный и в расчете на душу населения)</li> <li>✓ Международная конкуренция</li> <li>✓ Структура экономики</li> <li>✓ Стоимость жизни</li> <li>✓ Связь между заработной платой и ростом производительности</li> <li>✓ Неравенство</li> <li>✓ Бедность и коэффициент демографической нагрузки</li> </ul>
<b>Параметры рынка труда (в разрезе пола)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Занятость</li> <li>✓ Статус занятости</li> <li>✓ Безработица</li> <li>✓ Краткое описание мер содействия занятости с учетом уровня образования</li> <li>✓ Тенденции в области оплаты труда</li> <li>✓ Распределение зарплат</li> <li>✓ Производительность труда</li> <li>✓ Продолжительность рабочего времени</li> </ul>	Оценка эффективности рынка труда: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Рост или сокращение рабочих мест</li> <li>✓ Перспективы трудоустройства с учетом уровня образования</li> <li>✓ Тенденции в области производительности труда</li> <li>✓ Рост средней зарплаты</li> <li>✓ Неравенство в оплате труда</li> <li>✓ Гендерный разрыв в оплате труда</li> <li>✓ Качество занятости</li> </ul>
<b>Параметры отрасли</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Занятость и объем выпуска</li> <li>✓ Количество и размер предприятий</li> <li>✓ Инвестиции</li> <li>✓ Трудозатраты на единицу продукции, производительность труда и сравнительные показатели региона или группы предприятий</li> </ul>	Понимание ситуации в отрасли: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Представление о динамике развития отрасли</li> <li>✓ Доля отрасли в совокупном выпуске продукции и его росте</li> <li>✓ Положение отрасли по сравнению с аналогичными отраслями в других странах</li> </ul>

В отношении некоторых показателей, в частности производительности труда, единое мнение может отсутствовать. Например, значительная часть объема выпуска в отрасли или секторе может быть получена за счет труда надомных или неформальных работников, что ставит под сомнение достоверность показателей. От доверия к информации и ее источнику зависит степень ее использования сторонами для проведения компетентных и содержательных переговоров.

Прежде всего, следует обеспечить качество собираемых сведений. Следующим этапом является достижение трехстороннего консенсуса о том, какой орган будет заниматься измерением и публикацией соответствующего показателя. При этом может возникнуть целый ряд вопросов, например, кто будет публиковать данные о производительности труда; как будет измеряться производительность труда; стоит ли применять в качестве знаменателя совокупную занятость или общее количество проработанного времени. Во **Вставке 5.2** приводится пример трехстороннего центра по измерению производительности труда в Японии, публикующего соответствующий индекс. Этот орган и публикуемая им информация пользуются высоким доверием со стороны социальных партнеров. Индекс производительности труда обеспечивает прочную основу для ведения компетентных и содержательных переговоров.

### **Вставка 5.2** Центр по измерению производительности труда в Японии

Центр по измерению производительности труда (ЦПТ) был создан в 1955 году решением правительства Японии. Это некоммерческая организация, в состав правления которой входят представители профсоюзов, частных предприятий и научных кругов.

В своей работе ЦПТ руководствуется тремя принципами:

1. **увеличение занятости.** В перспективе рост производительности должен привести к увеличению занятости. Однако с точки зрения национальной экономики главным условием для формирования действенной политики предотвращения роста безработицы путем перебазирувания производств и других мер является частно-государственное партнерство;
2. **взаимодействие между работниками и руководством предприятий.** Работники и руководство предприятий должны взаимодействовать друг с другом в целях определения и обсуждения способов повысить производительность труда с учетом положения предприятия;
3. **справедливое распределение результатов роста производительности труда.** Результаты роста производительности должны справедливо распределяться между работниками, руководством и потребителями с учетом состояния национальной экономики.

Важнейшей частью деятельности ЦПТ является сбор статистических данных о производительности труда на крупнейших предприятиях (составление соответствующего индекса). Публикуемые сведения пользуются доверием профсоюзов и работодателей, считающих, что они точно отражают отраслевые тенденции. Эта информация также используется профсоюзами и руководством предприятий в качестве исходной в процессе переговоров.

ЦПТ также проводит обучение профсоюзного актива и организует для членов профсоюзов и руководства предприятий совместные стажировки на образцовых предприятиях в целях укрепления сотрудничества между ними в интересах повышения производительности труда.

*Kato, I Forthcoming. Productivity, Wages and Unions in Japan (Geneva, ILO); веб-сайт Центра по измерению производительности труда. URL: <http://www.jpc-net.jp/eng/index.html>*

Третий этап в обеспечении актуальной и достоверной информацией – организация дискуссий о тенденциях в экономике, отрасли на трех- или двусторонней основе (в зависимости от системы трудовых отношений) в целях формирования соответствующих выводов для текущего круга коллективных переговоров. Во **Вставке 5.3** приводится пример содействия проведению таких дискуссий в Уругвае с помощью советов по вопросам оплаты труда.

### Вставка 5.3 Советы по вопросам оплаты труда в Уругвае

В Уругвае социальный диалог проводится на трех уровнях:

- 1) трехсторонний совет высокого уровня, состоящий из представителей профсоюзов (6), организаций работодателей (6) и государства (9), обсуждает общеэкономические тенденции, готовит рекомендации по ведению коллективных переговоров на уровне советов по вопросам оплаты труда и устанавливает величину индексации минимального размера оплаты труда на национальном уровне (которая затем утверждается правительством);
- 2) советы по вопросам оплаты труда, которые были восстановлены в 2005 году указом правительства № 105, действуют в 24 отраслях. Они имеют трехстороннюю структуру (по семь членов от профсоюзов, организаций работодателей и государства), могут создавать свои отделения в каждом секторе (их существует более 200) и ведут переговоры об оплате труда каждой категории работающих, а также о доплатах и других условиях труда (последние две темы обсуждаются на двусторонней основе). Нормы оплаты труда распространяются решением министерства труда на все предприятия отрасли (или сектора), однако предприятия, испытывающие трудности, могут включить в договор определенные условия;
- 3) коллективные переговоры на уровне предприятия между работодателем и одним или несколькими профсоюзами. Они могут устанавливать более высокие нормы.

Накануне каждого круга переговоров трехсторонний совет высокого уровня получает от министерства экономики информацию о состоянии экономики и рынка труда, включая ситуацию в мировой экономике, отдельные экономические показатели соседних стран и общие показатели развития экономики и отраслей в Уругвае (например, ВВП, занятость и т.д.). Эти сведения также содержат рекомендации по вопросу оплаты труда.

Рекомендации по вопросу оплаты труда образуют основу для ведения коллективных переговоров между профсоюзами и организациями работодателей в рамках отраслевых советов по вопросам оплаты труда. Они не строго обязательны: советы могут принять решение, не совпадающее с ними. При этом рекомендации и применяемые меры, в частности касательно отраслевого компонента индексации оплаты труда, являются предметом дебатов между социальными партнерами и постоянно меняются в зависимости от экономической ситуации и развития трудовых отношений.

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

## Содействие обмену информацией между сторонами

Государство может также способствовать обмену информацией между сторонами в ходе переговоров. Передача финансовой и иной информации (при соблюдении определенных условий защиты конфиденциальности) может помочь определить параметры переговоров. Обмен информацией дает договаривающимся сторонам возможность содержательного обмена предложениями и альтернативами, а также принятия обоснованных решений.

На уровне предприятия базовые сведения о тарифных сетках, льготах, подборе кадров и выслуге лет могут помочь профсоюзам оценить затраты, связанные с выполнением их требований, и учесть свое влияние на предприятие. Сведения такого рода позволяют представителям профсоюза при хороших показателях работы предприятия или отрасли добиться, чтобы работники получили справедливую долю прибыли. Профсоюзам также важно делиться информацией о росте стоимости жизни, в том числе о затратах на жилье, транспорт, коммунальные услуги и продукты питания, что помогает им выдвигать обоснованные предложения. Примеры видов информации, которые могут способствовать ведению переговоров на уровне предприятия, см. в **Таблица 5.2.**

**Таблица 5.2** Примеры информации на уровне организации

ВИД ИНФОРМАЦИИ	ПОКАЗАТЕЛИ	ЦЕЛЬ
<b>Структура предприятия</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Доли участия</li> <li>✓ Организация</li> </ul>	<p>Определение базовых параметров организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Структура собственности (акционеры, частные владельцы и т.д.)</li> <li>✓ Понимание порядка и уровня принятия решений (централизованный или децентрализованный)</li> </ul>
<b>Параметры объекта или организации</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Объем выпуска</li> <li>✓ Рабочая сила                             <ul style="list-style-type: none"> <li>— Численность работающих</li> <li>— Статус (временные или постоянные договоры)</li> </ul> </li> <li>✓ Количество отработанного времени</li> </ul>	<p>Сведения о производстве:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Оценка гарантий занятости</li> <li>✓ Оценка динамики производительности труда</li> </ul>
<b>Финансовая информация</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Объем продаж</li> <li>✓ Финансовая отчетность</li> </ul>	<p>Владение информацией, позволяющей компетентно вести переговоры:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Понимание финансового положения организации</li> <li>✓ Понимание конкурентного положения организации</li> <li>✓ Учет способности (неспособности) организации повысить оплату труда</li> </ul>
<b>Условия занятости (в разрезе пола)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Категории рабочих мест</li> <li>✓ Оплата труда</li> <li>✓ Продолжительность рабочего времени (и количество сверхурочных)</li> <li>✓ Социальные взносы</li> <li>✓ Условия</li> </ul>	<p>Получение сведений:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ О внутренней структуре оплаты труда</li> <li>✓ Совокупных трудовых затратах</li> <li>✓ Графике работы</li> <li>✓ Гендерной дискриминации и разрыве в оплате труда</li> </ul>

Несмотря на целесообразность обмена информацией, а во многих случаях стороны регулярно это делают, этот вопрос может вызвать противоречия. Если информация составляет коммерческую тайну, работодатели могут признать ее разглашение рискованным и нарушающим прерогативы руководства, тогда как профсоюзы могут счесть отказ предоставлять необходимую для переговоров информацию препятствием для их проведения.





#### Правовое регулирование:

Обмен актуальной информацией в целях коллективных переговоров

В целях преодоления этого препятствия и создания условий для ведения компетентных и содержательных переговоров в некоторых странах законы (подзаконные акты) содержат требования об обмене информацией. Например, в Танзании закон о занятости и трудовых отношениях предусматривает положения, требующие раскрывать информацию для того, чтобы профсоюзы могли эффективно участвовать как в переговорах, так и в процедурах разрешения споров, связанных с этим требованием. Аналогичное требование предоставлять актуальную информацию для ведения коллективных переговоров предусматривается законодательствами Камбоджи и Аргентины.

Вне зависимости от того, происходит ли обмен информацией добровольно или в силу закона, государство может руководствоваться следующими соображениями:



#### Примеры из мирового опыта:

Руководящие принципы обмена информацией

- **Взаимодополняемость с другими механизмами консультаций и обмена информацией.** Другие механизмы, например производственные советы или комитеты, могут как дополнять коллективные переговоры, так и содействовать их проведению на компетентной и содержательной основе.
- **Конфиденциальность.** Стороны переговоров могут быть обязаны обеспечивать конфиденциальность полученной информации, например, представителям профсоюза может предъявляться требование подписать соглашение о неразглашении информации;
- **Привлечение экспертного сообщества.** Чтобы разобраться в финансовой информации и обеспечить ее конфиденциальность и достоверность, можно привлечь экспертов к процессу переговоров. Независимые консультанты по договоренности между сторонами могут заниматься изучением финансовой отчетности и проверять финансовое состояние предприятия во избежание возможных споров. В некоторых странах государственные органы оказывают такие услуги в рамках добровольных механизмов предотвращения споров;
- **Споры.** Необходимо предусмотреть механизм разрешения споров в связи с требованием об обмене информацией, в том числе в тех случаях, когда одна из сторон в ходе переговоров отказывается предоставлять актуальную информацию, нарушает конфиденциальность или предоставляет заведомо ложные сведения.





# Глава 6

## Предотвращение и разрешение споров

В настоящей главе рассматривается роль государства в установлении процедур предотвращения и разрешения споров, возникающих в процессе коллективных переговоров, а также при толковании и применении коллективных договоров.

Роль государства в разрешении споров, возникающих в процессе коллективных переговоров	56
Предотвращение споров	57
Разрешение споров	58
Примирение и посредничество	58
Арбитраж	60
Меры, принимаемые в случае срыва переговоров	62

# Роль государства в разрешении споров, возникающих в процессе коллективных переговоров

Работодатели и профсоюзы садятся за стол переговоров, имея разные позиции и интересы. Эти расхождения можно преодолеть путем диалога. Однако бывает так, что сторонам трудно примирить свои позиции, а споры о применении и интерпретации коллективного договора возникают даже после его заключения.

Трудовые споры<sup>8</sup> представляют собой проблему как для участвующих в них сторон, так и для общества в целом, и могут быть чреваты негативными последствиями для работников, работодателей, экономики и всех граждан. Государству принадлежит важная роль в установлении порядка разрешения спора и оказании сторонам содействия по его разрешению и возвращению за стол переговоров. Заключенный договор при всех его недостатках лучше любого навязанного решения. После того как договор заключен, государство также может помочь в разрешении споров, связанных с его применением или интерпретацией. Действенное разрешение трудовых споров тесно связано с содействием развитию коллективных переговоров.



**<sup>8</sup> URL:**

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms\\_211468.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_211468.pdf)

Существует целый ряд международных трудовых норм, способствующих разработке механизма профилактики и разрешения трудовых споров. Базовым документом для этого служит Рекомендация 1951 года о добровольном примирении и арбитраже (№ 92), которая предусматривает проведение процедур добровольного примирения сторон. Эти процедуры могут быть установлены по инициативе одной из сторон спора или государственного органа, регулирующего трудовые отношения. Сроки осуществления процедур следует заранее определить в законе или подзаконном акте.



**Международные трудовые нормы:**

Рекомендация 1951 года о добровольном примирении и арбитраже (№ 92)

Рекомендацию № 92 дополняют две конвенции МОТ о коллективных переговорах: Конвенция 1978 года о защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе (№ 151) и Конвенция 1981 года о содействии коллективным переговорам (№ 154). В них указано, что органы и порядок разрешения споров должны создаваться таким образом, чтобы «содействовать коллективным переговорам» (ст. 5 п. (2)-е Конвенции № 154) и чтобы «пользоваться доверием заинтересованных сторон» (ст. 8 Конвенции № 151).



**Международные трудовые нормы:**

Конвенция 1978 года о защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе (№ 151)



**Международные трудовые нормы:**

Конвенция 1981 года о содействии коллективным переговорам (№ 154)

## Вставка 6.1 Разрешение трудовых споров

### Меры содействия коллективным переговорам

При необходимости должны приниматься соответствующие национальным условиям меры, чтобы процедуры урегулирования трудовых конфликтов помогали сторонам, ведущим переговоры, самостоятельно разрешать конфликты, возникающие между ними в ходе переговоров о соглашениях, конфликты в связи с толкованием и применением соглашений или конфликты, предусмотренные Рекомендацией 1967 года о рассмотрении жалоб.

*Рекомендация 1981 года о содействии коллективным переговорам (№ 163), п. 8.*

В процедурах разрешения трудовых споров обычно проводится различие между двумя видами споров: **спорами об интересах**, которые возникают в процессе коллективных переговоров, и **спорами о правах**, которые касаются толкования положений коллективного договора. В настоящей главе рассматриваются споры обоих видов, однако больше внимания уделяется спорам об интересах, особенно мерам, с помощью которых государство может:

- предотвращать споры;
- разрешать споры путем процедур:
  - посредничества и примирения;
  - добровольного арбитража;
- действовать в тех случаях, когда спор угрожает перерасти в забастовку.

## Предотвращение споров

Работодатели и профсоюзы садятся за стол переговоров, имея разные позиции и интересы. Услуги разрешения споров дают сторонам возможность определить и разрешить противоречия. Процедуры предотвращения споров предполагают предварительный диалог, посредством которого спор может быть упорядоченно, оперативно и справедливо разрешен мирным путем.

Даже в условиях ограниченных финансовых и людских ресурсов реализация мер по предотвращению споров является хорошим вложением средств, если учесть потенциальные затраты, которые хронические трудовые конфликты несут с собой не только работодателям и работникам, но и обществу в целом.

Первым этапом на пути предотвращения коллективных споров могут быть меры поддержки государством системы, рассматриваемой в гл. 4.

В зависимости от ситуации и имеющихся ресурсов государство может выступить с инициативой реализации следующих мер содействия конструктивным трудовым отношениям.

- **Предоставление информации о системах и порядке коллективных переговоров** работодателям и профсоюзам, которые впервые вступают в переговоры друг с другом. Это можно сделать через министерство труда или другой орган, занимающийся регулированием трудовых отношений.

- **Содействие принятию этического кодекса** для того, чтобы социальные партнеры признавали друг друга и проводили коллективные переговоры на добросовестной основе. Во многих странах судебные (квазисудебные) органы по трудовому законодательству должны учитывать положения таких кодексов при принятии соответствующих решений.
- **Обучение** работодателей и профсоюзов **способам ведения коллективных переговоров** или содействие их усилиям в приобретении соответствующих навыков. Подробнее об этом см. Главу 8.
- **Содействие информационному обмену и консультациям на производстве**, например, через совместные комитеты управленческого и производственного персонала (КУПП), обеспечивающие регулярное взаимодействие сторон для обсуждения и разрешения возникающих проблем. КУПП не заменяют собой коллективные переговоры, однако могут дополнять их путем предоставления и укрепления возможностей для проведения конструктивного диалога.
- **Использование посреднических услуг** с целью формирования позитивных отношений или восстановления отношений, разрушенных в результате забастовочных действий. Посредник может также помочь сторонам в заключении первого договора между ними.

## Разрешение споров

Государство может оказать работодателям и профсоюзам помощь в создании процедур разрешения споров и предложить соответствующие услуги. При этом важно, чтобы эти процедуры были независимыми и беспристрастными и пользовались доверием сторон конфликта. Кроме того, они должны содействовать добровольным переговорам между этими сторонами. Во многих странах споры, возникающие в ходе коллективных переговоров, разрешаются с помощью механизмов посредничества или добровольного арбитража.

### Примирение и посредничество

Государство играет важную роль в том, что касается установления свободного, оперативного и добровольного порядка примирения и посредничества в спорах, связанных с коллективными переговорами, и предложения соответствующих услуг.

В настоящем разделе рассматривается следующее:

- Что такое примирение и посредничество?
- Механизмы организации примирения и посредничества.

#### Что такое примирение и посредничество?

Хотя в некоторых юрисдикциях проводится различие между «примирением» и «посредничеством», в настоящем руководстве оба термина взаимозаменяемы. Примирение (посредничество) означает процедуру:

- осуществляемую по добровольной инициативе одной из сторон, к которой другая сторона обязана присоединиться;

- представляющую собой продолжение процесса коллективных переговоров в случае их срыва;
- осуществляемую независимой и беспристрастной третьей стороной без права выносить определение или постановление;
- осуществляемую лицом, выступающим посредником в процессе переговоров между сторонами и оказывающим им помощь в определении широкого круга альтернатив в целях достижения взаимоприемлемого решения;
- бесплатную для сторон конфликта (кроме затрат, связанных с присутствием на примирительных заседаниях и подготовкой к дискуссиям);
- имеющую закрытый и конфиденциальный характер;
- предполагающую оперативность, неформальность и гибкость;
- имеющую внесудебный характер и предполагающую необходимость сохранить и по возможности улучшить текущие взаимоотношения между работодателем и работниками;
- предполагающую, что окончательное решение принимается сторонами (а не посредником).

Посредник помогает сторонам заключить коллективный договор на предложенных ими условиях, не навязывая работодателям или профсоюзам то или иное решение.

Функция посредника сводится к следующему:

- созыв, организация и проведение заседаний различного формата;
- уточнение спорных вопросов;
- обеспечение обмена мнениями между сторонами;
- предложение сторонам тех или иных подходов и действий;
- изучение возможных альтернатив;
- разработка предложений, вариантов или рекомендаций.

### Механизм оказания услуг примирения или посредничества

Процедуры примирения в спорах, вытекающих из коллективных переговоров, обычно опираются на одну из следующих схем.

- Орган регулирования трудовых отношений привлекает на постоянной основе посредников, численность которых зависит от размера страны. Они располагаются в центральном офисе или распределяются по региональным (районным) офисам.
- Функции примирения сторон делегируются при этом одному или нескольким независимым государственным органам (см. **Вставку 6.2**). В одних странах услуги примирения в коллективных спорах об интересах и индивидуальных спорах о правах оказывает один и тот же орган; в других странах



Независимые государственные органы по разрешению споров



коллективными спорами об интересах и индивидуальными спорами о правах занимаются разные органы.

- Посредники, которые не являются сотрудниками ведомств по регулированию вопросов труда, назначаются на индивидуальной основе государством или органами по ведению коллективных переговоров. В некоторых странах есть реестры квалифицированных и независимых третьих сторон, которые могут на индивидуальной основе наделяться полномочиями проводить процедуры примирения или посредничества в случае спора.

### **Вставка 6.2** Примеры независимых государственных органов по оказанию услуг примирения

В некоторых странах услуги примирения (посредничества) оказывают независимые государственные органы. Наиболее известны из них:

- ✓ Центр посредничества и примирения в Чили ([http://www.asimet.cl/mediacion\\_laboral.htm](http://www.asimet.cl/mediacion_laboral.htm)). Оказывает услуги по разрешению коллективных и индивидуальных трудовых споров.
- ✓ Трудовой арбитраж в Австралии ([www.fwa.gov.au](http://www.fwa.gov.au)), созданный в 2009 году в соответствии с законом о справедливых трудовых отношениях. Он оказывает услуги примирения, а также другие соответствующие услуги.
- ✓ Федеральная служба посредничества и примирения в США ([www.fmcs.gov](http://www.fmcs.gov)), созданная в 1947 году для разрешения споров, связанных с коллективными переговорами.
- ✓ Служба консультаций, примирения и арбитража в Великобритании ([www.acas.org.uk](http://www.acas.org.uk)).
- ✓ Комиссия по примирению, посредничеству и арбитражу в ЮАР ([www.ccmz.za](http://www.ccmz.za)). Оказывает услуги по разрешению индивидуальных и коллективных споров о правах или интересах.
- ✓ Комиссия по примирению и арбитражу в Танзании. Оказывает соответствующие услуги в рамках процедур разрешения трудовых споров.

## Арбитраж

В отличие от примирения и посредничества, арбитраж — это судебный процесс, при котором решение выносит третья сторона. Применительно к коллективным переговорам услугами арбитража можно воспользоваться для разрешения спора об интересах или спора о применении и толковании положений коллективного договора.

При этом важно провести различие между арбитражной процедурой, при которой стороны действуют добровольно, назначая арбитра и соглашаясь исполнять его решение (*добровольный арбитраж*), и ситуацией, когда государство принуждает стороны передать свой спор в арбитраж и исполнять его окончательное решение (*принудительный арбитраж*). Применительно к коллективному спору об интересах арбитраж должен быть добровольным, т.е. обе стороны должны согласиться передать свой спор в арбитраж, и применяться только после того, как исчерпаны возможности процедур примирения и посредничества.

## Добровольный арбитраж

Арбитраж, осуществляемый с согласия обеих сторон и признанный ими, всегда является легитимным. Порядок проведения добровольного арбитража может устанавливаться положениями закона, коллективного договора или рабочими договоренностями между сторонами.

При добровольном арбитраже стороны договариваются о передаче своего спора в арбитраж и соглашаются считать решение арбитра окончательным и имеющим обязательную силу или рекомендательным и лишенным обязательной силы. Во **Вставке 6.3** приводится пример Камбоджи, где в системе разрешения трудовых споров используются факультативные решения.

### Вставка 6.3 Арбитражный суд в Камбодже

В Камбодже профсоюзы стали возникать в середине 1990-х гг. сначала в швейной промышленности, а затем в крупных гостиницах, аэропортах, морских портах, на производстве стеклотары и табака. Количество профсоюзов быстро увеличивалось, а характерной чертой трудовых отношений стала высокая степень недоверия. В настоящее время коллективные переговоры охватывают только крупнейшие гостиницы.

В начале 2000-х гг. после обширных консультаций с социальными партнерами по вопросу регламента (или декларации), определившего порядок арбитражных процедур, был создан арбитражный совет (АС). Он является единственным в стране законным органом разрешения споров, уполномоченным выносить независимые решения в отношении коллективных трудовых споров о правах и интересах. АС включает 30 арбитров, назначаемых министерством труда и профессиональной подготовки (МТПП) на один год с возможностью ежегодного пере-назначения при отсутствии серьезных нарушений. Перечень арбитров утверждается на трехсторонней основе. При этом работодатели, профсоюзы и МТПП имеют право предложить по десять кандидатур.

В случае спора примирительные процедуры осуществляются МТПП в течение 15 дней. Незавершенные споры передаются в арбитражный совет. При этом формируется арбитраж в составе трех арбитров: работодатель выбирает арбитра из числа кандидатов от работодателей, а профсоюзы — из числа кандидатов от профсоюзов, после чего два избранных арбитра выбирают нейтрального председателя из числа кандидатов от МТПП. Арбитражный суд в течение 15 дней принимает решение, не имеющее обязательную силу.

С 2003 по 2010 гг. АС рассмотрел 900 дел, решения по которым стали частью правоприменительной практики трудового или прецедентного права. В большинстве случаев решения принимались единогласно (исключения касались всего 20 дел). Факультативные решения часто становятся основой для продолжения дискуссий между работодателями и профсоюзами с целью окончательного разрешения споров. В 69% случаев эти решения приводили к разрешению споров. АС не допускает проволочек в рассмотрении дел и считается пользователями и внешними наблюдателями самым эффективным, прозрачным и уважаемым в стране органом такого рода.

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

## Принудительный арбитраж

Принудительный арбитраж не требует согласия обеих сторон. В законодательстве некоторых стран этот вид арбитража применяется для разрешения споров по вопросам применения и толкования коллективных договоров (т.е. споров о правах). В случае споров об интересах принудительное применение арбитража государством по просьбе одной из сторон обычно считается противоречащим принципам добровольных переговоров о заключении коллективного договора. Мнения надзорных органов МОТ по этому вопросу см. во **Вставке 6.4**.

## Вставка 6.4 Принудительный арбитраж

Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций (КЭПКР) неоднократно указывал, что применение государством принудительного арбитража в отношении споров об интересах противоречит принципу добровольных переговоров при заключении коллективного договора, установленного Конвенцией № 98, и тем самым принципу независимости сторон.

По мнению КЭПКР, применение принудительного арбитража в целях прекращения коллективного спора об интересах может быть приемлемым лишь в определенных обстоятельствах, в частности:

- a) в сфере услуг, перебои в предоставлении которых могут создавать угрозу жизни, безопасности или здоровью всего населения или его части. К таким услугам относятся стационарные медицинские учреждения, системы электроснабжения, системы водоснабжения, услуги телефонной связи, услуги управления воздушным движением, охрана правопорядка и вооруженные силы, система исполнения наказаний, пожарная охрана, а также услуги по обеспечению питанием учащихся школьного возраста и уборке школьных помещений. Отнесение тех или иных услуг к этой категории в значительной мере зависит от условий, сложившихся в стране. Например, в случае услуг по сбору мусора вследствие длительной забастовки для решения спора может потребоваться принудительный арбитраж;
- b) в случае споров об интересах на государственной службе с участием государственных служащих, занятых в сфере государственного управления. Это ограничивается служащими, осуществляющими власть от имени государства, включая работников министерств, судебных и правоохранительных органов, системы исполнения наказаний и таможенных органов;
- c) в случае кризисной ситуации в стране или регионе (включая военные действия, природные бедствия, гражданские беспорядки и банкротство предприятий). Однако в этих случаях принудительный арбитраж должен быть ограничен по времени и применяться только в том объеме, который требуется в связи со сложившейся ситуацией.

Исключение также распространяется на положения, позволяющие организациям трудящихся выступать с инициативой принудительного арбитража при заключении первого коллективного договора. Как следует из опыта, заключение коллективного договора впервые часто является одним из самых сложных шагов при установлении переговорных отношений. Введение таких положений в отношении первых договоров считается частью механизма и процедур содействия коллективным переговорам.

*Giving globalization a human face, Общий обзор по основополагающим конвенциям, касающимся прав в сфере труда в свете Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, 2008, Доклад III (Часть 1B), Международная конференция труда, 101-я сессия, Женева, 2012, пп. 247 и 250.*

## Меры, принимаемые в случае срыва переговоров

Несмотря на усилия сторон заключить договор и вопреки применению процедур посредничества, переговоры могут сорваться. На этом этапе профсоюз может либо согласиться с окончательным предложением работодателя, либо использовать меры давления, чтобы склонить его к уступкам (например, сделать так, чтобы все работники носили жетоны с формулировкой своих требований, провести скрытые забастовки, кампании и демонстрации или организовать забастовочные действия). В целом забастовка считается крайней мерой в силу серьезных последствий для работодателей, работников и их семей, экономики и всего общества.

Государство играет важную роль в определении того, какие формы забастовки признаются легитимными в соответствии с принципами свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров. Право на забастовку закреплено в законодательстве многих стран. Правовая система может с различной степенью детализации регулировать правоприменительную практику при помощи законов, решений судебных органов или действий самих сторон. В частности, на практике применяются следующие меры:

- в целях содействия положительному исходу переговоров во многих странах действует обязательство использовать процедуры примирения в случае коллективных споров, причем до созыва забастовки возможности таких процедур должны быть исчерпаны;

- в ряде стран следует заблаговременно сообщать государственным органам или работодателю о предстоящей забастовке. При этом предусматривается период от 14 до 21 дня для «охлаждения страстей», до истечения которого забастовка не может начаться. Это дает сторонам последнюю возможность разрешить спор в виду серьезных последствий забастовочных действий;
- применение права на забастовку может быть обусловлено ее одобрением со стороны определенного числа работников, что, как правило, осуществляется путем тайного голосования. Однако это требование применяется не во всех юрисдикциях общего права;
- работникам, лишенным права на забастовку, могут быть предоставлены компенсационные гарантии, например гарантии применения арбитража. Ограничения права на забастовку могут применяться в отношении тех или иных категорий государственных служащих (вооруженных сил и органов охраны правопорядка), работников сферы жизнеобеспечивающих услуг или же могут действовать в кризисных ситуациях (в течение ограниченного времени).

Характерной чертой коллективных споров является высокое напряжение между работниками и работодателями. В сфере государственных услуг напряжение между государственными служащими и обществом тоже может возрасти. Помимо регулирования права на забастовку, государственные органы во многих странах принимают и меры по уважению свободы объединения в случае коллективных споров, в частности со стороны сотрудников правоохранительных органов, например полиции и вневедомственной охраны. Они предусматривают разработку правил поведения для сотрудников полиции и их обучение тому, что является свободой объединения.



**Примеры из мирового опыта:**  
Обучение сотрудников полиции

Каким бы ни был результат забастовки (заключение коллективного договора или тупиковая ситуация) взаимоотношения между сторонами оказываются серьезно подорванными. Доверие может быть разрушено, а издержки для работодателя и работников стать огромными. Государству предстоит решить, что можно сделать для восстановления отношений. В некоторых странах для восстановления здоровых трудовых отношений после затянувшегося и сложного спора используются услуги сторонних посредников.



# Глава 7

## Вступление КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ В СИЛУ

В настоящей главе рассматривается роль государства в установлении системы применения и эффективного исполнения условий коллективных договоров.

Применение коллективных договоров	66
Вступление коллективных договоров в силу	66
Расширение сферы действия коллективных договоров	69
Регистрация, толкование и исполнение условий коллективных договоров	70

# Применение коллективных договоров

После заключения коллективного договора между сторонами могут возникнуть вопросы в отношении его применения. Не исключено, что положения трудовых договоров будут расходиться с положениями коллективного договора. У сторон может сложиться разное понимание этих положений. Вопросы могут также касаться того, должен ли действующий коллективный договор оставаться в силе на время переговоров о заключении нового договора.

В целях содействия коллективным переговорам в их механизме следует предусмотреть меры, обеспечивающие эффективное применение коллективных договоров. В Рекомендации 1951 года о коллективных договорах (№ 91) содержатся указания о вступлении таких договоров в силу, продлении срока их действия, а также о разрешении споров по вопросам их применения.



**Международные трудовые нормы:**  
Рекомендация 1951 года о коллективных договорах (№ 91)

## Вставка 7.1 Коллективные договоры

### II. Определение коллективных договоров

2. (1) В целях настоящей Рекомендации под «коллективным договором» подразумевается всякое письменное соглашение относительно условий труда и найма, заключаемое, с одной стороны, между работодателем, группой работодателей или одной или несколькими организациями работодателей и, с другой стороны, одной или несколькими представительными организациями работников или, при отсутствии таких организаций, — представителями самих работников, надлежащим образом избранными и уполномоченными согласно законодательству страны.

(2) Ничто в настоящем определении не может истолковываться как подразумевающее признание организации работников, созданной или финансируемой работодателями или их представителями или находящейся под их господством.

*Рекомендация 1951 года о коллективных договорах (№ 91), п. 2.*

Настоящая глава посвящена тому, что может сделать государство в целях:

- вступления коллективных договоров в силу;
- расширения сферы действия коллективных договоров;
- содействия надлежащему исполнению коллективных договоров.

## Вступление коллективных договоров в силу

Условия коллективных договоров должны иметь обязательную силу как для сторон, подписавших их, так и для тех, чьи интересы они представляют. Хотя есть страны, где коллективные договоры не имеют юридической силы, трудовое законодательство большинства стран включает в себя содержательные положения, которые делают коллективные договоры обязательными для исполнения их сторонами и теми, кого они представляют.

Согласно этим положениям, такие договоры должны быть в письменной форме, содержать указание сторон, их подписи и дату вступления в силу. В зависимости от правовой системы страны коллективные договоры могут либо быть источником права (в системах континентального права), либо иметь такую же нормативную силу, что и любые договоры (в системах англосаксонского права). При этом коллективные договоры могут также становиться источником права посредством декларации их применимости на общих основаниях.

На практике положения коллективных договоров, как правило, включаются в состав индивидуальных трудовых договоров или изменяют положения последних. Обычно при этом действует принцип благоприятствования, т.е. применяются те положения трудового или коллективного договора, которые более благоприятны для работника.

Когда на одну и ту же категорию работников распространяются положения более чем одного договора, например, если коллективные договоры одновременно действуют на уровне страны, отрасли и предприятия, то обычно устанавливается иерархия их подчинения (либо в правовых нормах, либо в самих коллективных договорах). На **Рисунке 7.1** показана типичная иерархия коллективных договоров. При этом договоры более высокого уровня могут ограничивать нормативную силу договоров более низкого уровня, если только положения последних не являются более благоприятными для работников.

**Рисунок 7.1** Типичная иерархия\* коллективных договоров



\* В данном руководстве под иерархией понимается разнообразие равноправных видов договоров.



В ряде стран межпрофессиональные договоры национального уровня образуют основу для последующих коллективных переговоров на уровне промышленности или отрасли. Коллективные договоры, заключаемые на данном уровне, оставляют место для детализации положений, оговариваемых затем на уровне предприятия или учреждения (например, в договорах, заключаемых в рамках производственных советов). Во **Вставке 7.2** приводится пример правовых положений, которые устанавливают иерархию коллективных договоров в Сенегале — стране, где действует система континентального права.

### **Вставка 7.2** Иерархия коллективных договоров в Сенегале

Если коллективный договор, распространяющийся на один или несколько видов деятельности, заключен на национальном или региональном уровне, то коллективные договоры, заключенные на более низком уровне (региональном или местном), должны включать в себя положения этого договора или часть его условий с учетом ситуации, складывающейся на более низком уровне. Эти коллективные договоры могут включать в себя новые положения или условия, которые являются более благоприятными для работников.

*Закон о трудовом кодексе № 97-17 от 1 декабря 1997 года (ст. L. 87).*

Коллективные договоры могут заключаться либо на определенный срок, либо без указания срока, что предусматривает их продление. Как правило, коллективные договоры содержат условия, касающиеся их расторжения, истечения срока действия и продления.



**Примеры из мирового опыта:**  
Положения о сроке действия и возобновлении договоров

Так как коллективные договоры — важный инструмент регулирования, они должны обладать нормативной предсказуемостью и ясностью в отношении того, что происходит в случае истечения их срока действия. Чтобы обеспечить такую предсказуемость, во многих странах действуют правовые нормы, в соответствии с которыми стороны должны указать: срок действия коллективного договора (определенный или неопределенный), порядок расторжения договора, а также порядок продления действия истекшего договора в том случае, если его продление обусловлено ведением переговоров. Так как срок действия зависит от воли договаривающихся сторон, эти положения должны быть результатом процесса трехсторонних консультаций. Во **Вставке 7.3** приводится пример положений, устанавливающих срок действия коллективных договоров в Бельгии.

### **Вставка 7.3** Срок действия коллективных договоров в Бельгии

По закону о коллективных договорах и совместных комитетах договор заключается на неопределенный или определенный срок при наличии положений о его возобновлении. В обоих случаях любая из сторон может, если не оговорено иное, расторгнуть договор. Частичное расторжение договора допускается лишь в том случае, если это в нем прямо предусмотрено. Расторжение осуществляется в письменной форме (Статья 15).

Заявление о расторжении договора с неопределенным или определенным сроком действия при наличии положений о возобновлении должно быть подано в Министерство труда и занятости (Статья 18).

Предмет, дата, срок действия и охват договора, заключенного в коллегиальном органе, должны быть указаны в уведомлении, опубликованном в *Moniteur Beige* (официальном издании правительства Бельгии). Заявление о расторжении договора с неопределенным или определенным сроком действия при наличии положений о возобновлении должно быть также опубликовано в официальном издании правительства Бельгии (Статья 25).

Законодательство многих стран предусматривает положения о правах и обязанностях правопреемников в случае продажи, уступки или слияния одного предприятия с другим, в соответствии с которыми новый работодатель, как правило, должен соблюдать условия действующего коллективного договора, а также гарантировать права представительства подписавшему его профсоюзу (коалиции профсоюзов). При этом за правопреемником сохраняются права и обязанности его предшественника, установленные коллективным договором в отношении работников. Допускаются также исключения, например, если работник является членом профсоюза, заключившего коллективный договор, который действует на новом предприятии, положения последнего незамедлительно вступают в силу. В ряде стран в том случае, если условия труда по коллективному договору, действующему на предприятии-правопреемнике, являются более благоприятными, чем условия договора с предыдущим работодателем, то действуют положения более благоприятного договора. Во **Вставке 7.4** приводится пример положений, касающихся прав и обязанностей правопреемников в Индонезии.

#### **Вставка 7.4** Права и обязанности правопреемников в Индонезии

1. В случае роспуска профсоюза или уступки права собственности на предприятие [другому предприятию] действующий коллективный договор остается в силе и применяется до истечения срока своего действия.
2. В случае слияния предприятия, имеющего коллективный договор, с другим предприятием, имеющим коллективный договор, в отношении работников нового предприятия, возникшего в результате слияния, действует тот коллективный договор, который предусматривает более выгодные для работников условия.
3. В случае слияния предприятия, имеющего коллективный договор, с предприятием, не имеющим такового, в отношении работников нового предприятия, возникшего в результате слияния, применяются условия коллективного договора того предприятия, где он есть, до истечения срока действия этого договора.

*Закон № 13 о трудовых ресурсах, 2003 (ст. 131).*

## Расширение сферы действия коллективных договоров

Одно из преимуществ регулирования условий труда посредством заключения коллективного договора заключается в том, что они являются плодом переговоров между уполномоченными представителями работодателей и профсоюзов. Тем самым, они с большей вероятностью отражают условия, сложившиеся на предприятии, в секторе или отрасли.

В тех странах, где коллективные договоры заключаются на уровне промышленности или отрасли, государство может объявить, что положения договоров полностью или частично действуют в общем порядке. Такие заявления о применимости положений коллективных договоров в общем порядке выводят их за пределы подписавших их организаций, распространяя их действие на работников предприятий всей отрасли, сектора или территории.



**Правовое регулирование:**  
расширение сферы действия  
коллективных договоров

Декларация о применимости коллективных договоров в общем порядке может стать мощным способом содействия коллективным переговорам. Во-первых, это создает единый стандарт и тем самым устраняет невыгодное положение, в котором оказываются работодатели, участвующие в коллективных переговорах, по сравнению с работодателями, которые не связаны условиями коллективного договора. Во-вторых, защита и преимущества, предоставляемые коллективным договором, тем самым распространяются на всех работников отрасли, в том числе на уязвимые категории, такие как временные работники, включая работающих по договору с фиксированным сроком. В-третьих, это способствует росту членства в организациях работодателей: влиять на условия обязательного для исполнения договора гораздо лучше, чем быть лишенным такого влияния.

Такая практика расширения сферы действия коллективных договоров в основном наблюдается в тех странах, в которых преобладают коллективные переговоры на уровне отрасли или промышленности. Законодательство предусматривает при этом ряд условий: наличие предварительной просьбы одной или обеих сторон; представительность этих сторон в отношении тех, на кого будет распространяться действие договора; право последних представить свои замечания до того, как сфера действия коллективного договора будет расширена в соответствии с требованиями п. 5 (1) и 5 (2) Рекомендации 1951 года о коллективных договорах (№ 91).



**Международные трудовые нормы:**  
Рекомендация 1951 года о  
коллективных договорах (№ 91)

Критерии расширения сферы действия коллективных договоров могут включать в себя соображения общественного блага. Все или некоторые положения договора могут не действовать в отношении предприятий, испытывающих сложности, или тех, которые меньше определенного размера. Решение о расширении действия коллективного договора, как правило, принимает министр труда или лицо аналогичного ранга.

## Регистрация, толкование и исполнение условий коллективных договоров

Первым шагом, способствующим соблюдению условий коллективного договора, является уведомление о нем работников. В некоторых случаях этим занимаются подписавшие его стороны, в других — соответствующее уведомление публикуется в официальном бюллетене. Иногда по закону работодатели обязаны уведомить работников, что на них распространяются условия коллективного договора.

Законом может быть также предусмотрено требование регистрировать договоры для учета действующих норм. К счастью, базовую систему информации можно создать даже в условиях ограниченных финансовых и людских ресурсов. В ряде стран (как правило, тех, где действует система континентального права) договор нужно направить в орган регулирования сферы труда, который контролирует отсутствие в нем противоречий с законодательно установленными минимальными нормами. Регистрация договоров также помогает инспекции труда осуществлять надзор за исполнением правовых норм и действующих коллективных договоров и, кроме того, нужна судебным органам. В ходе контроля условий коллективных договоров

государству следует избегать внесения каких-либо изменений в их содержание. Любое ограничение, аннулирование или приостановка действия таких договоров со стороны государства, как правило, считается нарушением принципа свободных и добровольных коллективных переговоров.

Регистрация коллективных договоров дает государству возможность следить за развитием коллективных переговоров, способствует анализу и распространению информации о договорном урегулировании спорных вопросов. Такая информация может помочь работодателям и профсоюзам в ходе переговоров и важна для согласованной политики в сфере оплаты труда. Кроме того, наличие достоверной информации о коллективных переговорах помогает государству содействовать развитию конструктивных трудовых отношений путем выявления и распространения передового опыта. Обладая такими административными сведениями, государственные органы могут определить, в какой мере те или иные отрасли регулируются коллективными переговорами, и направить имеющиеся ресурсы в более уязвимые отрасли, где коллективные переговоры не происходят.

Регистрация коллективных договоров также позволяет государственным органам лучше подготовиться к спорам об интерпретации или исполнении коллективного договора. Как указывалось в Главе 6, порядок разрешения таких споров следует предусмотреть либо в коллективном договоре, либо в законодательстве. Вопросы, связанные с толкованием, можно в зависимости от правовой системы страны решать с помощью процедур примирения, а в случае неудачи – передать на окончательное разрешение в арбитраж или суд по трудовым вопросам. Во многих странах важную роль в толковании коллективных договоров и в контроле соблюдения правовых норм, регулирующих оплату и условия труда, в том числе закрепленных в коллективных договорах, играют инспекции труда. О роли инспекций труда в обеспечении соблюдения коллективных договоров см. **Вставку 7.5.**

#### **Вставка 7.5 Роль инспекции труда в обеспечении исполнения коллективных договоров**

По Конвенции 1947 года об инспекции труда в промышленности и торговле (№ 81) и Конвенции 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве (№ 129) обеспечение исполнения правовых положений, регулирующих условия труда, является одной из функций инспекций труда. Помимо законов и подзаконных актов, термин «правовые положения» включает в себя коллективные договоры. В каких пределах инспекции труда могут обеспечивать исполнение коллективных договоров, зависит от полномочий, закрепленных за инспекциями по закону.

Как показывает имеющаяся информация, в большинстве стран с традицией континентального права органы инспекции труда законодательно наделены правом обеспечивать исполнение коллективных договоров или принимать в этом участие. Так, в ряде латиноамериканских стран (например, в Боливии, Сальвадоре, Эквадоре и Парагвае) инспекции труда имеют право требовать исполнения положений коллективных договоров и осуществлять соответствующий надзор. В европейских странах характерной чертой инспекций труда также является возможность оценивать соблюдение положений коллективных договоров в ходе проверки. Так, во Франции, Португалии и Испании они могут осуществлять контроль и надзор за исполнением нормативных требований, включая требования коллективных договоров. В ряде африканских стран (например, в Бенине, Буркина-Фасо и Мавритании) инспекции труда могут принимать меры для исполнения законодательства, в том числе коллективных договоров, имеющих юридическую силу. Согласно разделу 39 Закона Уганды о разрешении трудовых споров, условия зарегистрированного коллективного договора являются частью трудового договора с работником. При этом инспекции труда должны обеспечивать исполнение трудовых договоров в соответствии с положениями трудового права (раздел 10 Закона о занятости).

Другим способом, с помощью которого государство может способствовать соблюдению коллективных договоров, является политика государственных закупок. Конвенция 1949 года о трудовых статьях в договорах, заключаемых государственными ор-



**Международные трудовые нормы:**  
Конвенция 1949 года о трудовых статьях в договорах, заключаемых государственными органами власти (№ 94)

ганами власти (№ 94), предусматривает включение в них положений, гарантирующих соответствующим работникам заработную плату (включая надбавки), продолжительность рабочего времени и другие условия труда, которые не менее благоприятны, чем условия, установленные для данной профессии или отрасли коллективными договорами, арбитражными решениями или законодательством (Статья 2). Пример применения трудовых статей в Швейцарии см. **Вставку 7.6**.

**Вставка 7.6** Применение трудовых статей в договорах с государственными органами в Швейцарии

В Швейцарии законы и положения о государственных закупках на национальном и региональном уровне, как правило, включают статьи об оплате труда, согласно которым подрядные организации обязаны соблюдать коллективные договоры, а в случае их отсутствия — гарантировать заработную плату и условия труда на уровне, действующем на данной территории. Законы о государственных закупках утверждаются как на федеральном, так и на региональном уровне.

<b>Федеральный</b>	Закон о государственных закупках ( <i>Bundesgesetz iiber das offentliche Beschaffungswesen, BoB</i> ) 1994 года
	Положение о государственных закупках ( <i>Verordnung iiber das offentliche Beschaffungswesen, VoB</i> ) 1995 года
<b>Региональный</b>	Межрегиональное соглашение о закупках ( <i>Interkantonale Vereinbarung iiber das offentliche Beschaffungswesen, IVoB</i> ) 1994 года
	Региональное законодательство о государственных закупках, автономно принятое 26 кантонами

Согласно ст. 7 федерального положения о государственных закупках 1995 года, органы власти при заключении договоров должны отдавать предпочтение тем условиям, которые закреплены местными коллективными договорами. При их отсутствии органы власти могут ориентироваться на условия так называемых стандартных трудовых договоров, которые в некоторых отраслях являются нормативными актами, устанавливающими минимальный размер оплаты труда. При отсутствии и тех и других органы власти должны определить, какие условия труда предлагаются местным работникам, занятым данным видом деятельности, в большинстве случаев, и применять эти критерии для оплаты труда по соответствующему договору. Эти требования относятся к государственным органам и предприятиям федерального уровня, на долю которых приходится лишь 20% всего объема государственных закупок.

Основная часть государственных закупок регулируется соответствующими региональными законами 26 кантонов. Их действие распространяется как на сами кантоны, так и на муниципалитеты в их составе, на долю которых приходится 80% государственных закупок. Большинство региональных законов о закупках требуют от подрядчиков соблюдать базовые условия коллективных договоров. При отсутствии таковых в договорах с органами власти может указываться минимальный размер оплаты труда, устанавливаемый стандартными трудовыми договорами, хотя последние действуют лишь в отдельных отраслях и кантонах. При отсутствии и тех и других региональные законы о закупках в большинстве случаев требуют указывать в договорах с органами власти размер оплаты труда, преобладающий в данной местности и профессии.

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* (Dusseldorf, WSI and Hans Buckler Stiftung).





# Глава 8

## Укрепление потенциала сторон коллективных переговоров

В настоящей главе рассматривается роль государства в содействии социальным партнерам в вопросах обучения участников переговоров.

Роль обучения и подготовки	76
Примеры программ обучения	76
Профсоюзы	77
Организации работодателей	78
Вузовские программы непрерывного образования	79
Программы, финансируемые государством	80
Международная организация труда	80
Контактная информация МОТ	87



## Роль обучения и подготовки

Эффективность коллективных переговоров зависит от умения и опыта их сторон. Участники должны быть знакомы с пунктами повестки дня, обладать навыками ведения переговоров и понимать ситуацию, в которой те проходят. Некоторые из этих качеств приобретаются с опытом. Однако обучение и подготовка могут также иметь важное значение для укрепления способности представителей профсоюзов, работодателей и их организаций эффективно вести переговоры. Основная обязанность обеспечить своим представителям требуемую подготовку ложится на профсоюзы и организации работодателей. Государство может содействовать социальным партнерам в обеспечении своим представителям возможности для подготовки, предусмотренные Рекомендацией 1981 года о содействии коллективным переговорам (№ 163) (см. **Вставку 8.1**).

### **Вставка 8.1** Рекомендация 1981 года о содействии коллективным переговорам (№ 163)

#### **II. Средства содействия коллективным переговорам**

5. (1) Стороны, ведущие коллективные переговоры, должны принимать меры, чтобы их участники на всех уровнях имели возможность получать соответствующую подготовку.
- (2) Государственные органы могут оказывать организациям работников и работодателей по их просьбе помощь в такой подготовке.
- (3) Содержание программ такой подготовки и контроль за их выполнением должны определяться соответствующими заинтересованными организациями работодателей и работников.
- (4) Эта подготовка не должна наносить ущерба праву организаций работодателей и работников избирать своих представителей для ведения коллективных переговоров.

## Примеры программ обучения

Несмотря на определенное сходство с другими типами переговоров, коллективные переговоры стоят особняком как в отношении содержания, так и процесса. К общей тематике подготовки, касающейся коллективных переговоров, относятся:

- знание предмета коллективных переговоров (оплата труда, режим работы и т.д.) и ситуации, в свете которой рассматриваются требования и предложения другой стороны (тенденции изменения стоимости жизни, показатели работы отрасли и предприятия);
- знание нормативной и институциональной базы, в условиях которой ведутся переговоры, от чего зависит понимание имеющихся альтернатив, а также возможных действий в случае срыва переговоров;
- переговорные навыки: различные стили, подходы, стратегии переговоров и возможности отработки на практике различных этапов переговоров при помощи ролевых игр, комментирования и разбора действий участников.

Профсоюзы, организации работодателей, вузы, государственные органы и МОТ предлагают широкий спектр программ обучения, направленных на развитие навыков и знаний в целях ведения коллективных переговоров.



## Профсоюзы

Многие профсоюзы предлагают своим сотрудникам, активистам и просто членам программы подготовки по таким темам, как права трудящихся, заработная плата и коллективные переговоры. При этом профсоюзы обычно принимают непосредственное участие в разработке таких программ с учетом своих потребностей и организуют подготовку собственными силами (см. примеры в **Таблице 8.1**).

**Таблица 8.1** Бразилия и Канада: примеры программ профсоюзной учебы на тему коллективных переговоров

СТРАНА И ПРОФСОЮЗ	ПРОГРАММЫ
<b>Центральный профсоюз работников Бразилии (CUT)</b>	<p><b>Программа подготовки к коллективным переговорам</b>, направленная на укрепление знаний и развитие переговорных навыков профактива всех уровней (первичная организация, региональная федерация и общенациональная конфедерация). Программа предполагает четыре этапа (по три дня каждый). Основная тематика:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ структура профсоюзов в Бразилии;</li> <li>✓ принципы коллективных переговоров;</li> <li>✓ методы и типы коллективных переговоров;</li> <li>✓ ролевые игры, имитирующие коллективные переговоры.</li> </ul>
<b>Объединенный профсоюз работников сталелитейной промышленности Канады (USW)</b>	<p><b>Эффективные коллективные переговоры:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ как вести себя в составе группы переговорщиков;</li> <li>✓ как выявлять проблемные вопросы;</li> <li>✓ как осуществлять связь с членами профсоюза;</li> <li>✓ навыки ведения переговоров;</li> <li>✓ на каком языке составлять коллективный договор;</li> <li>✓ как рассчитать затраты на реализацию коллективного договора;</li> <li>✓ программа на тему переговоров о пенсиях и изменений в производстве.</li> </ul>

## Организации работодателей

Организации работодателей также участвуют в подготовке своих членов. Цель таких программ — укрепление знаний о нормативной и институциональной системах, в условиях которых проводятся коллективные переговоры, а также повышение эффективности переговорных стратегий (см. примеры в **Таблице 8.2**).

**Таблица 8.2** Ирландия и Филиппины: примеры программ подготовки для работодателей

СТРАНА И ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ	ПРОГРАММЫ
Конфедерация филиппинских работодателей (ЕСОР)	<p><b>Программа обучения основам коллективных переговоров</b>, направленная на укрепление правовой грамотности и обучение основным элементам процесса заключения коллективного договора — от подготовки к переговорам до их проведения и контроля за соблюдением коллективного договора. Программа предназначена для руководства высшего, среднего и низшего звена, а также работников отделов кадров, которые могут входить в состав совета по ведению коллективных переговоров.</p> <p>Основная тематика программы:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ основные понятия и принципы коллективных переговоров;</li><li>✓ политическая и нормативная база;</li><li>✓ понимание конфликтов и споров;</li><li>✓ преодоление конфликтов: стратегии, процессы и методы; поиск единой позиции.</li></ul>
Конфедерация бизнеса и работодателей Ирландии (ИБЕС)	<p><b>Программа аттестации в сфере трудовых отношений</b>, направленная на ознакомление руководства высшего и среднего звена с основными принципами и понятиями трудовых отношений, а также на их обучение переговорным навыкам на основе понимания правовой и институциональной базы трудовых отношений в стране. Обучение предполагает два модуля.</p> <p><b>Модуль 1:</b> Трудовые отношения:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ введение в систему трудовых отношений в Ирландии;</li><li>✓ переговорные навыки;</li><li>✓ коммуникативные навыки;</li><li>✓ управление процессом изменений в организации;</li><li>✓ трудовые отношения;</li><li>✓ законодательство о занятости.</li></ul> <p><b>Модуль 2:</b> Подготовка предложений:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ формулирование и подготовка предложений.</li></ul>



## Вузовские программы непрерывного образования

Учебные заведения, например университеты, нередко предлагают программы непрерывного образования тем, кто участвует в коллективных переговорах. При этом работодатели, их организации и профсоюзы часто содействуют тому, чтобы их сотрудники посещали программы такого рода, реализуемые научными кадрами факультетов по вопросам труда или трудовым отношениям. Примеры вузовских программ приводятся в **Таблице 8.3.**

**Таблица 8.3 Программы непрерывного образования трех университетов на тему коллективных переговоров**

	ФАКУЛЬТЕТ ПО ВОПРОСАМ ТРУДА И ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ФИЛИППИНСКОГО УНИВЕРСИТЕТА	МАССАЧУСЕТСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ, КЕМБРИДЖ, США	ЮЖНОАФРИКАНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
<b>Срок</b>	Три дня, четыре раза в год	Два дня	Шесть месяцев
<b>Участники</b>	Руководители, профсоюзные активисты, научные работники, директора кооперативов и других организаций	Руководители, профсоюзный актив	Начальники отдела кадров, руководители, специалисты по трудовым отношениям, представители профсоюзов
<b>Основные темы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Обзор трудового и социального законодательства</li> <li>✓ Права работников и prerogatives руководства</li> <li>✓ Отношения между работниками и работодателями</li> <li>✓ Трудовые нормы</li> <li>✓ Расторжение договора</li> <li>✓ Организация труда и вопросы представительства</li> <li>✓ Коллективные переговоры</li> <li>✓ Недобросовестная практика</li> <li>✓ Забастовки, пикеты, локауты</li> <li>✓ Разрешение трудовых споров</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Отношения между руководством и работниками в глобальной экономике</li> <li>✓ Переговоры об интересах и стратегические переговоры</li> <li>✓ Пять главных этапов                             <ul style="list-style-type: none"> <li>– подготовка</li> <li>– искусство вести переговоры</li> <li>– как начать переговоры</li> <li>– как прийти к соглашению</li> <li>– как выполнять принятое решение</li> </ul> </li> <li>✓ Стратегические партнерства</li> <li>✓ Разработка и реализация новых подходов</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Контекст трудовых отношений</li> <li>✓ Система регулирования трудовых отношений в ЮАР</li> <li>✓ Неформальные аспекты динамики трудовых отношений</li> <li>✓ Разработка, механизм и реализация стратегии</li> <li>✓ Управление конфликтами</li> <li>✓ Коллективные переговоры и их процесс</li> <li>✓ Коллективные договоры</li> <li>✓ Управление забастовками</li> <li>✓ Структура и процесс производства</li> <li>✓ Коммуникация</li> <li>✓ Групповые процессы и их динамика</li> <li>✓ Участие работников</li> <li>✓ Социальные инвестиции</li> <li>✓ Контроль качества трудовых отношений</li> </ul>
<b>Формат</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Лекции</li> <li>✓ Анализ решений Верховного суда по трудовым спорам</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Лекции</li> <li>✓ Ролевые игры с подробным разбором</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Руководства, выдаваемые при регистрации</li> <li>✓ Учебные пособия</li> </ul>

# Программы, финансируемые государством

В ряде стран услуги по укреплению потенциала в вопросах предотвращения трудовых споров и улучшения климата трудовых отношений предлагаются министерством труда и другими ведомствами. Такие услуги оказываются по запросу профсоюзов и работодателей или их организаций. Во **Вставке 8.2** приводится пример программы обучения переговорным навыкам, которая предлагается Службой консультаций по примирению и арбитражу в Великобритании (ACAS).

## Вставка 8.2 Семинар ACAS по обучению переговорным навыкам

**Служба консультаций по примирению и арбитражу (ACAS)** — это вневедомственная организация, созданная правительством Великобритании для повышения качества работы предприятий и трудовой жизни путем содействия развитию здоровых трудовых отношений. В предлагаемые службой услуги входит обучение переговорным навыкам. Эти семинары способствуют пониманию участниками стилей ведения переговоров, знанию переговорных навыков, пониманию коллективной работы в процессе переговоров и тактики их ведения. Среди главных тем программы:

- ✓ разница между консультациями и переговорами;
- ✓ теории ведения переговоров;
- ✓ главные этапы достижения договоренности;
- ✓ факторы и навыки, способствующие успеху переговоров;
- ✓ понимание преимуществ моделей переговоров на основе учета интересов сторон;
- ✓ выбор стиля переговоров.

URL: <http://www.acas.org.uk>

## Международная организация труда

В целях развития социального диалога и коллективных переговоров МОТ оказывает своим участникам услуги обучения. Получателями таких услуг являются организации работодателей, профсоюзы и государственные организации. Программы обучения могут быть организованы Бюро по деятельности работодателей, Бюро по деятельности трудящихся, техническими департаментами, региональными бюро, а также Международным учебным центром МОТ (МУЦ).

### Обучение для организаций работодателей

**Бюро по деятельности работодателей** – специализированный отдел Международного бюро труда. Его задачей является поддерживать тесные прямые отношения с организациями работодателей в странах — членах МОТ, предоставлять им доступ к имеющимся ресурсам МОТ, прислушиваться к их мнениям и учитывать проблемы и приоритеты. Бюро стремится содействовать эффективной работе этих организаций, играющих важную роль в формировании благоприятной среды для конкурентоспособных предприятий, качественного управления, политической и социальной стабильности, демократии и социально-экономического развития. Бюро оказывает помощь организациям работодателей в построении мощных, независимых и представительных организаций, отвечающих потребностям их членов и способных решать стоящие перед ними задачи.

Учебные программы **Бюро по деятельности работодателей**, в частности, направлены на содействие социальному диалогу и развитие переговорных навыков.

- Работодатели и социальный диалог: этот четырехдневный курс знакомит участников с процессами социального диалога и текущими тенденциями трудовых отношений в мире. При этом участники овладевают методами и техникой ведения переговоров.
- Переговорные навыки для работодателей: цель этого трехдневного курса — укрепить переговорные навыки, начиная с позиционных переговоров и заканчивая переговорами на основе учета интересов сторон, а также отработать эти навыки на практике. Курс включает в себя компонент подготовки тренеров.

Во **Вставке 8.3** приводится пример руководства по ведению стратегических коллективных переговоров, разработанного в рамках совместного проекта Бюро по деятельности работодателей и Международной организации работодателей (МОП).

### **Вставка 8.3 Введение в стратегические коллективные переговоры**

Руководство содержит базовые вводные сведения о коллективных переговорах и имеет целью предложить практические советы и идеи тем работодателям, которые либо участвуют в таких переговорах впервые, либо стремятся добиться большего от этого процесса. В нем содержится комплекс практических идей и подходов, отражающих передовой опыт, накопленный в ходе различных коллективных переговоров в условиях тех или иных национальных систем.

Руководство применялось в рамках учебной программы на тему стратегических коллективных переговоров, реализованной в странах азиатского региона в сентябре 2009 года. Руководство и учебные материалы к нему были разработаны как единый комплекс. Руководство содержит более подробную информацию об идеях и понятиях, рассматриваемых в рамках учебной программы, и предназначено для использования работодателями на рабочем месте.

Руководство включает в себя шесть модулей:

- ✓ введение в коллективные переговоры;
- ✓ стратегические коллективные переговоры;
- ✓ законодательство;
- ✓ переговорный процесс;
- ✓ письменные коллективные договоры;
- ✓ реализация, оценка и возобновление переговоров.

*Strategic collective bargaining: An introduction for employers (Geneva, ILO, 2009). URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-arabstates/-ro-beirut/documents/meeti/ngdocument/wcms\\_304046.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-arabstates/-ro-beirut/documents/meeti/ngdocument/wcms_304046.pdf)*

## **Помощь профсоюзам**

**Бюро по деятельности трудящихся** является специализированным отделом Международного бюро труда, который осуществляет тесное взаимодействие с профсоюзами различных стран мира. Его цель — помочь профсоюзам расширить свое влияние и укрепить права трудящихся посредством реализации ряда мероприятий, в том числе учебных программ на тему социального диалога и коллективных переговоров. Многие из этих учебных программ реализуются с помощью МУЦ МОТ.

Бюро предлагает две комплексные учебные программы развития технического потенциала профсоюзов в целях участия в процессах принятия решений и для улучшения переговорных навыков. Они также направлены на помощь руководству и сотрудникам профсоюза в реализации этих учебных программ в рамках своей организации.

- Экономический и финансовый анализ предприятий в целях коллективных переговоров (четыре недели): этот курс дает участникам (переговорщикам, техническим консультантам, исследователям или тренерам) возможность научиться получать, отбирать и анализировать экономическую и финансовую информацию для эффективного ведения коллективных переговоров на уровне предприятия.
- Коллективные переговоры (пять недель): этот курс предназначен для переговорщиков, педагогов или тренеров, отвечающих за разработку и реализацию программ подготовки к коллективным переговорам в своей организации. Курс охватывает такие темы, как роль и уровень коллективных переговоров, техника ведения коллективных переговоров и содержание коллективных договоров.

Бюро по деятельности трудящихся также оказывает поддержку учебным программам, которые реализует **Глобальный университет труда (ГУТ)** ([www.global-labour-university.org](http://www.global-labour-university.org)). Это международная сетевая структура была создана Бюро в 2004 году в целях укрепления взаимодействия между профсоюзами и научными учреждениями. Здесь проводятся учебные программы, отвечающие потребностям профсоюзных активистов, в том числе модули, посвященные основополагающим принципам и правам в сфере труда, коллективным переговорам и стратегиям профсоюзной работы с многонациональными компаниями. Одной из последних учебных программ является новый шестинедельный открытый курс дистанционного обучения по правам трудящихся в условиях глобализации экономики, направленный на укрепление знаний и навыков в целях расширения прав трудящихся во всем мире, включая право на ведение коллективных переговоров. Обучение доступно всем и может осуществляться из любой точки мира. При этом формируется многотысячное сообщество профсоюзных активистов, которые в процессе совместной учебы имеют возможность обсуждать друг с другом проблемы эффективного представительства трудящихся в условиях глобализации экономики.

Во **Вставке 8.4** приводится пример руководства, разработанного Программой по деятельности трудящихся МУЦ в рамках реализованного в 2011–2012 гг. проекта сотрудничества между МОТ и Европейской комиссией по социальному диалогу и трудовым отношениям.

## Вставка 8.4 Руководство по профсоюзной работе в особых экономических зонах (ОЭЗ)

Руководство содержит широкий обзор проблематики профсоюзного движения и коллективных переговоров в условиях особых экономических зон. Особые экономические зоны — основной элемент многих глобальных производственных сетей. В таких зонах, где глобальным инвесторам предлагается льготный режим, а работники лишены даже базовых прав, трудятся миллионы людей, в основном женщин. Руководство подготовлено на основе опыта многих активистов, занимающихся профсоюзной работой в ОЭЗ. В нем разъясняются соответствующие нормы МОТ и правоприменительная практика касательно права на объединение, ведение коллективных переговоров и организацию забастовки в тех случаях, когда это необходимо. В руководстве показано, как профсоюзы могут использовать нормативные акты и надзорные механизмы МОТ, иные международные документы, например, Руководящие принципы ОЭСР, Глобальный договор ООН, а также международные рамочные соглашения, заключенные между многонациональными компаниями и глобальными федерациями профсоюзов, в целях гарантии прав на ведение коллективных переговоров в ОЭЗ.

Руководство охватывает все основные аспекты решения проблемы дефицита достойного труда в ОЭЗ:

- ✓ экономические факты и цифры;
- ✓ характеристики работников;
- ✓ условия труда;
- ✓ участие профсоюзов в дискуссиях по вопросам политики;
- ✓ стратегии организации профсоюзной работы;
- ✓ коллективные переговоры;
- ✓ международные механизмы защиты и содействия реализации прав трудящихся в ОЭЗ.

*Trade union manual on export processing zones (Geneva, ILO, 2014).*

URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_324632.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_324632.pdf)

### Укрепление потенциала социальных партнеров и органов управления вопросами труда в целях организации или активизации коллективных переговоров

МОТ также предлагает социальным партнерам и органам управления вопросами труда программы обучения, нацеленные на обеспечение признания права на ведение коллективных переговоров и создание или активизацию соответствующих институциональных механизмов. Эти услуги нередко дополняют собой консультации и техническую помощь странам и могут также осуществляться в рамках программы технического сотрудничества.

- Во **Вставке 8.5** приводится пример учебной программы на тему свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров, которая была реализована для инспекторов труда, проводящих проверки ферм в Западно-Капской провинции ЮАР;
- Во **Вставке 8.6** приводится пример программы укрепления переговорных навыков социальных партнеров, которая была реализована в рамках технической помощи Руанде в целях содействия развитию коллективных переговоров;
- Во **Вставке 8.7** приводится пример учебной программы для тренеров, посвященной вопросам нормативной базы и стратегических процессов, которая была реализована в Колумбии в рамках проекта технического сотрудничества по основополагающим принципам и правам в сфере труда.



## Вставка 8.5 Обучение инспекторов труда содействию и защите свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров в сельском хозяйстве

Инспекторы труда играют ключевую роль в содействии и защите свободы объединения и прав на ведение коллективных переговоров в сельском хозяйстве. В 2013 году МОТ организовала подготовку инспекторов, проводящих инспекционные проверки ферм в Западно-Капской провинции ЮАР. В рамках этой пилотной учебной программы было опробовано разработанное МОТ руководство.

Подготовка включала следующие темы:

- ✓ понимание норм и принципов МОТ о свободе объединения, коллективных переговорах и сельском труде;
- ✓ понимание национального законодательства и правоприменительной практики;
- ✓ подготовка к инспекционной проверке ферм;
- ✓ проверка на местах: понимание сути происходящего;
- ✓ меры воздействия и практические рекомендации.

Учебная программа помогла укрепить понимание участников, какую информацию нужно собирать, как формулировать вопросы и как проводить собеседования с работодателями и работниками, чтобы получить сведения, необходимые для оценки соблюдения законодательства и принятия решения о применении мер воздействия.

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

## Вставка 8.6 Содействие коллективным переговорам в Руанде

В 2014 и 2015 гг. МОТ оказывала Руанде техническую помощь в целях содействия усилиям трехсторонних участников по активизации и укреплению механизмов коллективных переговоров. Участники разработали стратегию развития коллективных переговоров, включающую в себя следующие основные компоненты:

- ✓ приведение трудового законодательства в соответствие с международными трудовыми нормами;
- ✓ разработка этического кодекса для ведения социального диалога и коллективных переговоров;
- ✓ проведение разъяснительной работы о роли коллективных переговоров;
- ✓ проведение пилотных переговоров в отдельных секторах с участием нескольких работодателей;
- ✓ развитие и укрепление потенциала социальных партнеров для эффективного ведения переговоров.

МОТ оказала участникам содействие в реализации стратегии и провела совместное обучение руководства предприятий и профсоюзов в сфере строительства, а также в сфере производства чая переговорным навыкам (см. Вставку 8.8). В семинаре участвовали представители профсоюзных федераций в сфере строительства и производства чая (STECOMA и STAVER), Конфедерации профсоюзов трудящихся Руанды (CESTRAR), Национального совета свободных профсоюзов Руанды (COSYLI), Федерации профсоюзов работников частного сектора Руанды (PSF), отдельных компаний, а также государственных органов.

В рамках трехдневного семинара участники получили общее представление о том, что такое социальный диалог и международные трудовые нормы, а также укрепили знания процесса коллективных переговоров и навыки их ведения.

Процесс переговоров	Переговорные навыки
Различные подходы к переговорам	Поведение эффективных переговорщиков
Дилемма переговорщика	Как эффективно слушать и перефразировать
Плюсы и минусы различных стилей ведения переговоров	Отличие позиций от нужд. Работа с интересами и нуждами
Как добиться оптимального результата, устраивающего всех	Параметры и формулировки: выражение позиций в отличие от выражения нужд
Значение альтернатив коллективному договору	Как вести переговоры с неудобными людьми
Подготовка к переговорам	Как искать возможности для договоренности, альтернативы и коллективные решения

Семинар включал презентации, практические упражнения, изучение примеров из жизни и ролевые игры.

## Вставка 8.7 Обучение тренеров коллективным переговорам в Колумбии

В 2014 году в рамках проекта технического сотрудничества «Основопологающие принципы и права в сфере труда в Колумбии» была реализована программа интенсивной подготовки тренеров. Она была разработана при поддержке коллектива консультантов, состоящего из технических специалистов МОТ, профессиональных тренеров, руководителей профсоюзов и местных экспертов. Начальный модуль программы был посвящен нормативно-правовой базе коллективных переговоров, а заключительный — их стратегическим процессам.

Модуль 1 Правовая база		Модуль 2 Стратегические процессы	
Цели		Цели	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Укрепить понимание конституционных и правовых аспектов свободы объединения и прав на ведение коллективных переговоров.</li> <li>✓ Ознакомить с текущей правоприменительной практикой Конституционного суда и Верховного суда по вопросам свободы объединения.</li> <li>✓ Проанализировать выводы и рекомендации надзорных органов МОТ по вопросам свободы объединения и прав на ведение коллективных переговоров</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Развить навыки использования инструментов планирования для разработки и реализации повестки дня переговоров, отвечающей нуждам и интересам членов профсоюза.</li> <li>✓ Укрепить понимание современной техники коллективных переговоров и эффективных стилей коммуникации</li> </ul>	
Часть 1	Часть 2	Часть 3	Часть 4
<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Международные трудовые нормы</li> <li>b) Конституционный строй</li> <li>c) Надзорные механизмы МОТ</li> <li>d) Правовая база регулирования отношений между руководством и работниками и разрешения споров</li> <li>e) Ситуация в сфере коллективных переговоров в Колумбии</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>f) Правовые требования к коллективным переговорам</li> <li>g) Механизмы разрешения споров</li> <li>h) Административные требования</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Планирование процессов коллективных переговоров</li> <li>b) Определение предмета и тематики коллективных переговоров</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>c) Техника и навыки ведения переговоров</li> <li>d) Эффективная коммуникация</li> <li>e) Управление коллективными договорами</li> </ul>

Эта методика обучения призвана помочь тренерам эффективно научить профсоюзных активистов применять знание закона на практике, владеть стратегией каждого этапа коллективных переговоров и дать им современные многопредметные навыки планирования, ведения переговоров и эффективной коммуникации. Программы включают лекции, практические упражнения, изучение примеров из жизни и ролевые игры.

## Международный учебный центр МОТ (Турин, Италия)

Созданный МОТ и правительством Италии в 1965 году центр предлагает услуги обучения в целях развития институционального потенциала. В частности, центр обладает богатым опытом в сфере социального диалога и трудовых отношений. Учебные программы предполагают совместное развитие переговорных навыков руководства предприятий и профсоюзов (см. **Вставку 8.8**).

### **Вставка 8.8** Совместное развитие переговорных навыков руководства организаций и профсоюзов

Программа предназначена для того, чтобы участники переговоров могли приобрести необходимые знания и на практике отработать технику и навыки ведения переговоров. Ее компоненты призваны развивать у участников способность совершенствовать переговорные навыки и достигать желаемых результатов в интересах своих организаций. Темы программы перечислены ниже.

Природа конфликтов, подходы и процессы управления ими:

- ✓ препятствия для эффективных переговоров;
- ✓ потенциальные результаты переговоров;
- ✓ факторы, влияющие на результаты переговоров;
- ✓ конфликтные переговоры против взаимовыгодных переговоров;
- ✓ как сторонам переговоров добиться максимальной взаимной выгоды;
- ✓ дилемма переговорщика;
- ✓ как подготовиться к взаимовыгодным переговорам;
- ✓ как провести эффективные взаимовыгодные переговоры;
- ✓ поведение эффективных переговорщиков;
- ✓ интерфейсы переговорного процесса;
- ✓ умение слушать, перефразировать, держать лицо и контролировать эмоции;
- ✓ гендерные аспекты на переговорах;
- ✓ нормативная база социального диалога: конвенции и рекомендации МОТ.

Программа на тему переговоров рассчитана на срок от трех (базовый курс) до пяти дней (продвинутый курс). Также предлагается программа подготовки тренеров.

Курсы предлагаются на английском, французском, русском, испанском и арабском языках.

URL: <http://www.itcilo.org/en>



# Контактная информация МОТ

**Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии (ILO DWT/CO Moscow)**

☎ Телефон: +7 495 933 08 10

☎ Факс: +7 495 933 08 20

✉ moscow@ilo.org

🌐 www.ilo.ru

**Бюро по деятельности работодателей (ACT/EMP)**

☎ Телефон: +41 (0) 22 799 7748

☎ Факс: +41 (0) 22 7998948

✉ actemp@ilo.org

🌐 www.ilo.org/actemp

**Бюро по деятельности трудящихся (ACTRAV)**

☎ Телефон: +41 (0) 22 799 7021

☎ Факс: +41 (0) 22 799 6570

✉ actrav@ilo.org

🌐 www.ilo.org/actrav

**Отдел по основополагающим принципам и правам в сфере труда (FPRW)**

☎ Телефон: +41 (0) 22 799 8181

☎ Факс: +41 (0) 22 799 8771

✉ fprw@ilo.org

🌐 www.ilo.org/fundamentals

**Отдел по вопросам труда, трудовым отношениям и условиям труда (INWORK)**

☎ Телефон: +41 (0) 22 799 6754

☎ Факс: +41 (0) 22 799 8451

✉ inwork@ilo.org

🌐 www.ilo.org/collectivebargaining

**Департамент международных трудовых норм (NORMES)**

☎ Телефон: +41 (0) 22 799 7155

☎ Факс: +41 (0) 22 799 6771

✉ normes@ilo.org

🌐 www.ilo.org/normes

**Международный учебный центр МОТ (МУЦ МОТ)**

☎ Телефон: +39 (0)11693 6111

☎ Факс: +39 (0) 11663 8842

✉ communications@itcilo.org

🌐 www.itcilo.org



# СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

## Глава 2

← Возврат

### Декларации МОТ: Трехсторонние декларации МОТ о коллективных переговорах

- Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда (1998).  
([http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453911:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453911:NO)).
- Декларация о социальной справедливости в целях справедливой глобализации (2008).  
([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/generic-document/wcms\\_100193.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/generic-document/wcms_100193.pdf)).
- Трехсторонняя декларация принципов, касающихся МНК и социальной политики (1977).  
([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---multi/documents/publication/wcms\\_166483.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_166483.pdf)).
- Филадельфийская декларация (1944).  
([http://blue.iim.ilo.org/cariblex/pdfs/ILO\\_dec\\_philadelphia.pdf](http://blue.iim.ilo.org/cariblex/pdfs/ILO_dec_philadelphia.pdf)).

### Конвенции и рекомендации МОТ о коллективных переговорах

← Возврат

#### Конвенции МОТ

- Конвенция о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров (№ 98).  
([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c098\\_ru.htm](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c098_ru.htm)).
- Конвенция о регулировании вопросов труда: роль, функции и организация (№ 150).  
([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c150\\_ru.htm](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c150_ru.htm)).
- Конвенция о свободе ассоциаций и защите права на организацию (№ 87).  
([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c087\\_ru.htm](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c087_ru.htm)).
- Конвенция о содействии коллективным переговорам (№ 154).  
([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c154\\_ru.htm](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c154_ru.htm)).
- Конвенция о защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе (№ 151).  
([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c151\\_ru.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c151_ru.pdf)).
- Конвенция о трудовых статьях в договорах, заключаемых государственными органами власти (№ 94).  
([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c094\\_ru.htm](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c094_ru.htm)).
- Конвенция об условиях труда на плантациях (№ 110).  
([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c110\\_ru.htm](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c110_ru.htm)).

## Рекомендации МОТ

- Рекомендация о добровольном примирении и арбитраже (№ 92).  
([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_r092\\_ru.htm](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r092_ru.htm)).
- Рекомендация о коллективных договорах (№ 91).  
([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_r091\\_ru.htm](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r091_ru.htm)).
- Рекомендация о регулировании вопросов труда: роль, функции и организация (№ 158).  
([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_r158\\_ru.htm](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r158_ru.htm)).
- Рекомендация о содействии коллективным переговорам (№ 163).  
([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_r163\\_ru.htm](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r163_ru.htm)).
- Рекомендация о трудовых отношениях на государственной службе (№ 159).  
([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_r159\\_ru.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r159_ru.pdf)).
- Рекомендация о трудовом правоотношении (№ 198).  
([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_r198\\_ru.htm](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r198_ru.htm)).
- Рекомендация о трудовых статьях в договорах, заключаемых государственными органами власти (№ 84).  
([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_r084\\_ru.htm](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r084_ru.htm)).

## Протоколы МОТ

- Протокол к Конвенции № 110 об условиях труда на плантациях.  
([http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312336:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312336:NO)).

## Глава 3

[← Возврат](#)

### Примеры из мирового опыта: меры содействия коллективным переговорам

- Аргентина: План стимулирования занятости 2014 г.  
([http://www.g20australia.org/sites/default/files/g20\\_resources/library/g20\\_employment\\_plan\\_argentina%20.pdf](http://www.g20australia.org/sites/default/files/g20_resources/library/g20_employment_plan_argentina%20.pdf)).
- Германия: Закон 2014 года об укреплении независимости сторон коллективных переговоров.  
([http://www.fes-southafrica.org/fes/wp-content/uploads/2015/04/Minimum-Wage-Act\\_en.pdf](http://www.fes-southafrica.org/fes/wp-content/uploads/2015/04/Minimum-Wage-Act_en.pdf)).
- Чили: Государственная политика в сфере труда 2014-2018 гг.  
(<http://michellebachelet.cl/wp-content/uploads/2013/10/Trabajo-92-97.pdf>).

## Глава 4

[← Возврат](#)

### Примеры из мирового опыта: соглашения о признании сторон переговоров

- Великобритания: Соглашение между UNISON, UNITE, UCU и Кардиффским университетом.  
([http://publications.1fife.org.uk/uploadfiles/publications/c64\\_EE01\\_Trade\\_Union\\_Recognition\\_Agreement.pdf](http://publications.1fife.org.uk/uploadfiles/publications/c64_EE01_Trade_Union_Recognition_Agreement.pdf)).



📄 Великобритания: Соглашение между UNITE, PROSPECT и Советом по делам искусств.  
(<http://www.artscouncil.org.uk/>).

📄 ЮАР: Соглашение между SASBO и банком Standard Bank of South Africa.  
(<http://www.sasbo.org.za/about-us/who-we-are/financial-institutions/>).

📄 ЮАР: Соглашение между SATAWU, UTATU и компанией AutopaxPassengerService.  
(<http://www.untu.co.za/assets/2005-Recognition-Agreement-Autopax.pdf>).

#### **Примеры из мирового опыта: этические кодексы и руководящие принципы**

← Возврат

📄 ACAS – Руководящие принципы заключения соглашений о признании сторон.  
([http://www.acas.org.uk/media/pdf/b/j/A02\\_1.pdf](http://www.acas.org.uk/media/pdf/b/j/A02_1.pdf)).

📄 UNISON – Руководство по переговорам о заключении соглашений о признании сторон.  
(<https://www.unison.org.uk/content/uploads/2013/06/Briefings-and-CircularsBG-Guide-to-Negotiating-Recognition-Agreements2.pdf>).

📄 Ботсвана: Этический кодекс (ст. 5).  
([http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=83371&p\\_country=BWA&p\\_classification=02](http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=83371&p_country=BWA&p_classification=02)).

📄 Лесото: Этический кодекс 2003 года (ст. 24 и 25).  
([http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=81644&p\\_country=LSO&p\\_count=127](http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=81644&p_country=LSO&p_count=127)).

#### **Рабочие доклады о трудовых отношениях и коллективных переговорах**

← Возврат

📄 Марокко: доклад о трудовых отношениях и коллективных переговорах.  
([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms\\_158358.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_158358.pdf)).

📄 Уругвай: доклад о трудовых отношениях 2005-2008 гг.  
([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms\\_158021.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_158021.pdf)).

📄 Филиппины: доклад о трудовых отношениях и коллективных переговорах.  
([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms\\_194267.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_194267.pdf)).

← Возврат

#### **Правовое регулирование: советы по вопросам оплаты труда, советы по коллективным переговорам**

📄 Нигер: LOI №2012-45 (ст. 242).  
(<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/91382/105953/F1917393249/NER-91382.pdf>)

📄 Того: LOI № 2006 Portant Code Du Travail, (ст. 102).  
(<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/SERIAL/75548/78930/F1073375156/code%20travail.pdf>).

📄 Уругвай: Закон № 18508 о коллективных переговорах и трудовых отношениях в государственном секторе (ст. 11-13).  
(<http://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy-guide/uruguaylabourcodeleyn18508art11to13.pdf>)

📄 ЮАР: Закон 1995 года о трудовых отношениях (ч. С и D).  
(<http://www.labour.gov.za>).

#### **Примеры из мирового опыта: коллективные договоры**

← Возврат

📄 Аргентина (отраслевой договор, медицина).  
(<http://www.aapmra.com/>).



- ▣ Австралия (региональный договор, государственный сектор).  
 ([https://hacsu.files.wordpress.com/2013/02/dhs\\_eba\\_2012-16.pdf](https://hacsu.files.wordpress.com/2013/02/dhs_eba_2012-16.pdf)).
- ▣ Бельгия (межотраслевой договор, заемный труд). Convention collective de travail n° 108 du 16 juillet 2013, conclue au sein du Conseil national du Travail, relative au travail temporaire et interimaire.  
 (<http://www.ilo.ch/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/95446/112372/F2083180397/BEL-95446.pdf>).
- ▣ Бразилия (договор на уровне предприятия, пищевая промышленность).  
 (<http://meusalario.uol.com.br/main/trabalho-decente/acordos-colectivos-no-brasil/acordo-coletivo-de-trabalho-2013-2014-sindicato-dos-trabalhadores-nas-industrias-de-alimentacao-e-afins-do-estado-da-bahia-e-j-macedo-s-a>).
- ▣ Гана (договор на уровне предприятия, сельское хозяйство).  
 (<http://www.mywage.org/ghana/home/labour-law/collective-agreements-database/collective-agreement-between-hpw-fresh-and-dry-ltd-and-union-of-education-agriculture-general-services-workers-u-n-e-a-g-e-s-of-g-f-l>).
- ▣ Иордания (отраслевой договор, швейная промышленность).  
 ([http://www.industrial-union.org/sites/default/files/uploads/documents/Jordan/english\\_agreement\\_jordan\\_textile.pdf](http://www.industrial-union.org/sites/default/files/uploads/documents/Jordan/english_agreement_jordan_textile.pdf)).
- ▣ Италия (отраслевые договоры, домашний труд).  
 (<http://www.cassacolf.it/files/allegati/NATIONAL%20COLLECTIVE%20LABOUR%20AGREEMENT%20ON%20DOMESTIC%20WORK%202013.pdf>).  
 (<http://www.colfebadantionline.it/images/ccnllavorodomestico2013-2016.pdf>).
- ▣ Камбоджа (договор на уровне предприятия, воздушный транспорт).  
 (<http://www.prake.org/home/labour-law/collective-agreements-database/collective-bargaining-agreement-between-international-airport-independence-employees-union-siem-reap-airport-cambodia-tourism-industry-worker-trade-union-and-cambodia-airport-management-services>).
- ▣ Коста-Рика (региональный договор, государственный сектор).  
 (<http://www.tusalario.org/costarica/portada/derechos-laborales/convenios-colectivos-base-de-datos/conveni-n-colectiva-de-trabajo-municipalidad-del-cant-n-de-palmares>).
- ▣ Мальта (отраслевой договор, государственный сектор).  
 ([http://www.ansek.org.mt/resources/files/collective-agreement\\_1373813632.pdf](http://www.ansek.org.mt/resources/files/collective-agreement_1373813632.pdf)).
- ▣ Норвегия (отраслевой договор, сфера услуг).  
 (<https://www.fellesforbundet.no/>).
- ▣ Танзания (договор на уровне предприятия, строительство).  
 (<http://www.mywage.org/tanzania/home/in-the-workplace/collective-agreements-database/collective-bargaining-agreement-2013-between-tanzania-union-of-industrial-and-commercial-workers-field-branch-of-tpcc-and-tanzania-portland-cement-company>).
- ▣ ЮАР (договор на уровне предприятия, обрабатывающая промышленность).  
 (<http://www.mywage.co.za/main/decent-work/collective-agreements-database/agreement-in-respect-of-wages-and-conditions-of-employment-entered-into-by-and-between-cwawu-and-ceppwawu-and-kimberly-clark-corporation-sa>).

**Правовое регулирование: добросовестное ведение коллективных переговоров**

- ▣ Австралия: Закон 2009 года о справедливых трудовых отношениях (раздел 228).  
(<https://www.legislation.gov.au/Details/C2014C00031>).
- ▣ Канада: Трудовой кодекс 1985 года (в редакции 2015 года), (раздел 50).  
(<http://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/L-2.pdf>).
- ▣ Маврикий: Закон 2008 года о трудовых отношениях (разделы 112-117).  
(<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/79923/117254/F450758839/MUS79923%202013.pdf>)
- ▣ Филиппины: Трудовой кодекс 1974 года (ст. 252).  
(<http://www.ilo.ch/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/15242/102473/F204947657/PHL15242.pdf>).

**Примеры из мирового опыта: публикация достоверной информации Филиппины: Департамент статистики труда – ПС и КД.**

- ▣ Филиппины: Доклад комиссии по заработной плате и производительности труда (2014).  
(<http://www.nwpc.dole.gov.ph/pages/download/Annual%20Report%202014.pdf>).
- ▣ Швеция: Доклад о ситуации в сфере оплаты труда и занятости.  
([http://www.mi.se/files/PDF-er/ar\\_foreign/eng\\_smftn\\_feb2013ny.pdf](http://www.mi.se/files/PDF-er/ar_foreign/eng_smftn_feb2013ny.pdf)).
- ▣ ЮАР: Годовой отчет NEDLAC.  
(<http://new.nedlac.org.za/wp-content/uploads/2014/10/2011-part2.pdf>).
- ▣ ЮАР: Годовой отчет о рынке труда и коллективных переговорах.  
([http://www.gov.za/sites/www.gov.za/files/Annual\\_Labour\\_Market\\_Bulletin2013.pdf](http://www.gov.za/sites/www.gov.za/files/Annual_Labour_Market_Bulletin2013.pdf))
- ▣ Япония: Статистика производительности труда.  
(<http://www.jpc-net.jp/eng/stats/>).

**Правовое регулирование: обмен актуальной информацией в целях переговоров**

- ▣ Аргентина: Трудовой кодекс 2004 года (ст. 20).  
(<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/66678/78871/F-155355302/ARG66678.pdf>).
- ▣ Кения: Закон 2007 года о трудовых отношениях (раздел 57(2-8)).  
(<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/SERIAL/78265/83535/F2129763033/KEN78265.pdf>).
- ▣ Танзания: Закон 2004 года о занятости и трудовых отношениях (раздел 62(6-7)).  
(<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/SERIAL/68319/66452/>).
- ▣ Чили: Трудовой кодекс 2015 года (ст. 315).  
([http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-95516\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-95516_recurso_1.pdf))

**Примеры из мирового опыта: руководящие принципы обмена информацией**

- ▣ Ботсвана: Этический кодекс (ст. 9).  
([http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=83371&p\\_country=BWA&p\\_classification=02](http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=83371&p_country=BWA&p_classification=02)).
- ▣ Великобритания: Этический кодекс о раскрытии информации.  
([http://www.acas.org.uk/media/pdf/2/q/CPO2\\_1.pdf](http://www.acas.org.uk/media/pdf/2/q/CPO2_1.pdf)).
- ▣ Ирландия: Раскрытие информации профсоюзам в целях переговоров.  
([https://www.lra.org.uk/disclosure\\_code.pdf](https://www.lra.org.uk/disclosure_code.pdf)).

- Чили: Guía para la negociacion colectiva.  
([http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-68790\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-68790_recurso_1.pdf)).

## Глава 6

← Возврат

- Независимые государственные органы по разрешению споров в Камбодже: Арбитражный совет.  
([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_dialogue/--dialogue/documents/publication/wcms\\_166728.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_dialogue/--dialogue/documents/publication/wcms_166728.pdf)).
- ЮАР: Совет по оценке (CCMA).  
([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_dialogue/--dialogue/documents/publication/wcms\\_210181.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_dialogue/--dialogue/documents/publication/wcms_210181.pdf)).

## Примеры из мирового опыта: обучение сотрудников полиции

← Возврат

- Индонезия: Инструкции для сотрудников полиции.  
([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--asia/--ro-bangkok/--ilo-jakarta/documents/publication/wcms\\_123659.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--asia/--ro-bangkok/--ilo-jakarta/documents/publication/wcms_123659.pdf)).
- Индонезия: Пособие о действиях полиции в случае забастовки.  
([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--asia/--ro-bangkok/--ilo-jakarta/documents/publication/wcms\\_122037.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--asia/--ro-bangkok/--ilo-jakarta/documents/publication/wcms_122037.pdf)).
- Филиппины: Инструкции о действиях полиции в случае трудовых споров.  
(<http://do.pnp.gov.ph/MOAs%20&%20MOUs/Joint%20DOLE-PNP-PEZA%20Guidelines.pdf>).
- Филиппины: Пособие и материалы о свободе объединения и праве на ведение коллективных переговоров для военных, полиции и сотрудников службы безопасности.  
([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--asia/--ro-bangkok/--ilo-manila/documents/publication/wcms\\_231646.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--asia/--ro-bangkok/--ilo-manila/documents/publication/wcms_231646.pdf)).

## Глава 7

← Возврат

### Примеры из мирового опыта: положения о сроке действия и возобновлении договоров

- Австралия (региональный договор, государственный сектор), ст. 7.  
([https://hacsu.files.wordpress.com/2013/02/dhs\\_eba\\_2012-16.pdf](https://hacsu.files.wordpress.com/2013/02/dhs_eba_2012-16.pdf)).
- Бельгия (межотраслевой договор, заемный труд), ст. 43.  
(<http://www.ilo.ch/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/95446/112372/F2083180397/BEL-95446.pdf>).
- Гана (договор на уровне предприятия, сельское хозяйство), ст. 37.  
([http://www.mywage.org/ghana/home/labour-law/collective-agreements-database/collective-agreement-between-hpw-fresh-and-dry-ltd-and-union-of-education-agriculture-general-services-workers-union-e-a-g-e-s-of-g-f-l#ARTICLE\\_37\\_-\\_AMENDMENT\\_TO\\_&\\_VALIDITY\\_OF\\_AGREEMENT](http://www.mywage.org/ghana/home/labour-law/collective-agreements-database/collective-agreement-between-hpw-fresh-and-dry-ltd-and-union-of-education-agriculture-general-services-workers-union-e-a-g-e-s-of-g-f-l#ARTICLE_37_-_AMENDMENT_TO_&_VALIDITY_OF_AGREEMENT)).
- Иордания (отраслевой договор, швейная промышленность), ст. 24.  
([http://www.industrial-union.org/sites/default/files/uploads/documents/Jordan/english\\_agreement\\_jordan\\_textile.pdf](http://www.industrial-union.org/sites/default/files/uploads/documents/Jordan/english_agreement_jordan_textile.pdf)).
- Италия (отраслевой договор, домашний труд), ст. 53.  
(<http://www.colfebadantionline.it/images/ccnllavorodomestico2013-2016.pdf>).

- Камбоджа (договор на уровне предприятия, воздушный транспорт), ст. 3.  
(<http://www.prake.org/home/labour-law/collective-agreements-database/collective-bargaining-agreement-between-international-airport-independence-employees-union-siem-reap-airport-cambodia-tourism-industry-worker-trade-union-and-cambodia-airport-management-services>).
- Мальта (отраслевой договор, государственный сектор), ст. 5.  
([http://www.ansek.org.mt/resources/files/collective-agreement\\_1373813632.pdf](http://www.ansek.org.mt/resources/files/collective-agreement_1373813632.pdf)).
- Танзания (договор на уровне предприятия, строительство), ст. 20.4.  
(<http://www.mywage.org/tanzania/home/in-the-workplace/collective-agreements-database/collective-bargaining-agreement-2013-between-tanzania-union-of-industrial-and-commercial-workers-field-branch-of-tpcc-and-tanzania-portland-cement-company>).
- ЮАР (договор на уровне предприятия, обрабатывающая промышленность), ст. 2.  
(<http://www.mywage.co.za/main/decent-work/collective-agreements-database/agreement-in-respect-of-wages-and-conditions-of-employment-entered-into-by-and-between-cwawu-and-ceppwawu-and-kimberly-clark-corporation-sa>).

#### **Правовое регулирование: расширение сферы действия коллективных договоров**

- Гана: Закон 2003 года о труде (раздел 109).  
(<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/SERIAL/66955/63431/F1429852156/GHA66955.pdf>).
- Марокко: Трудовой кодекс 2004 года (ст. 133).  
([http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=67319&p\\_country=MAR&p\\_count=660&p\\_classification=01.02&p\\_classcount=3](http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=67319&p_country=MAR&p_count=660&p_classification=01.02&p_classcount=3)).
- ЮАР: Закон 1995 года о трудовых отношениях (раздел 32).  
(<http://www.labour.gov.za>).





ISBN: 978-92-2-431071-3 (print)  
ISBN: 978-92-2-431072-0 (web pdf)