

**ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ И  
РАЗРАБОТКИ РЕКОМЕНДАЦИЙ**

## ТРЕТИЙ ПУНКТ ПОВЕСТКИ ДНЯ

**Коллективные переговоры:  
дальнейшие меры по резюме  
председателя Трехстороннего  
совещания на высоком уровне по  
вопросу коллективных переговоров  
(Женева, 19-20 ноября 2009 г.)**

1. В ноябре 2007 года после проведения обсуждения в Комитете вопроса «Коллективные переговоры и Программа достойного труда»<sup>1</sup> Административный совет предложил Бюро провести Трехстороннее совещание на высоком уровне по вопросу коллективных переговоров, отметив при этом, что в ходе подготовки к этому совещанию потребуется осуществить дальнейший анализ и исследования по последним тенденциям и инновациям.<sup>2</sup>
2. Совещание состоялось в Женеве в период 19-20 ноября 2009 года, и в нем приняли участие 12 представителей правительств, 12 представителей работодателей и 12 представителей работников. На нем присутствовали также представители 49 стран, участвовавших в работе Административного совета. Участники одобрительно высказались о Вступительной записке, в которой был представлен обзор тенденций и инноваций в различных регионах мира.<sup>3</sup> К совещанию был также подготовлен ряд рабочих документов.<sup>4</sup> Участники совещания получили возможность ознакомиться с информацией, представленной представителями различных регионов, включая ученых, политических руководителей, работодателей и лидеров профсоюзного движения.

<sup>1</sup> GB.300/ESP/1.

<sup>2</sup> GB.300/15(Rev.), п. 119.

<sup>3</sup> МБТ: *Collective bargaining: Negotiating for social justice. Introductory note*, Департамент трудовых отношений и занятости, Женева, 2009 г. (ТМСВ/2009/1).

<sup>4</sup> С документами можно ознакомиться по адресу: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/events/tripartitemeeting.htm>.

3. На совещании отмечалась 60-летняя годовщина принятия Конвенции 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (98). В своем вступительном слове Генеральный директор подчеркнул необходимость укрепления институционального потенциала для ведения коллективных переговоров, с тем чтобы можно было эффективно реализовать этот основополагающий принцип и право в сфере труда. Его поддержали председатель и заместители председателя от групп работодателей и работников Административного совета, которые, в свою очередь, представили свое видение роли коллективных переговоров в деле обеспечения социальной справедливости и преодоления проблем, с которыми сталкиваются в этом контексте правительства и организации работодателей и работников. Председателем совещания был избран профессор Томас Кохан из Колледжа управления Слоана Массачусетского института управления.

### **Тематические дискуссии в группах экспертов**

4. Совещание проводилось по тематическим направлениям. Первая группа экспертов обсуждала роль коллективных переговоров в управлении изменениями как важного средства скорейшего выхода из кризиса. Вторая группа экспертов сконцентрировала свое внимание на инновационной практике и обсудила ситуационные обследования. Первое ситуационное обследование касалось коллективного соглашения в секторе здравоохранения в Соединенных Штатах Америки, благодаря которому делалась попытка повысить производительность, качество оказываемых услуг и улучшить условия труда. Второе ситуационное обследование касалось роли коллективных переговоров в деле улучшения условий труда и упрочения стабильности занятости непостоянных работников в Индии. Хотя эти два примера ни в коей мере не свидетельствуют о единой практике, они проиллюстрировали, каким образом могут быть найдены ответы на вызовы, возникающие в совершенно разных национальных условиях, благодаря проведению коллективных переговоров. Третья группа экспертов проанализировала пути, благодаря которым политические и учрежденческие меры позволили создать благоприятный климат для эффективной реализации права на ведение коллективных переговоров посредством законодательства, советов по коллективным переговорам и механизмов предотвращения и урегулирования споров. В конце совещания председатель представил резюме, в котором нашли отражение его взгляды и были затронуты некоторые спорные вопросы (см. Приложение).

### **Последующие шаги**

5. Итоги проведенного совещания будут учтены при выполнении Программы и бюджета на 2010-11 годы; они отражают четыре области дальнейших действий, согласованных Комитетом в ноябре 2007 года. Эти меры включают постоянное содействие ратификации и действительному применению международных трудовых норм, касающихся свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров, упрочение потенциальных возможностей и расширение технических консультативных услуг. Они также займут достойное место в процессе обогащения знаний МБТ и в деятельности по их распространению с особым акцентом на роли коллективных переговоров как части действенных антикризисных мер в контексте реализации Глобального пакта о рабочих местах.

Женева, 10 февраля 2010 г.

*Вносится для обсуждения и разработки рекомендаций.*

## Приложение

### Трехстороннее совещание на высоком уровне по вопросу коллективных переговоров в целях обеспечения социальной справедливости

(Женева, 19-20 ноября 2009 г.)

#### *Резюме председателя*

1. Трехстороннее совещание на высоком уровне по вопросу коллективных переговоров представило удобный случай отпраздновать 60-летнюю годовщину Конвенции 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (98). Во время открытия совещания Генеральный директор, председатель и заместители председателя от групп работодателей и работников Административного совета указали на то, что Конвенция 98 МОТ наряду с Декларацией МОТ 1998 года об основополагающих принципах и правах в сфере труда являются основополагающими принципами МОТ. Они закладывают собой основу обеспечения социальной справедливости, достойного труда и жизнеспособности предприятий, и их важность необходимо неустанно подчеркивать по мере того, как мы стремимся к тому, чтобы выйти из состояния катастрофической рецессии и экономического спада, которые мы переживаем сегодня.
2. С моей точки зрения, в XX столетии коллективные переговоры приобрели статус ведущего института демократии и средства ускорения роста наших экономик и улучшения экономического положения работников, равно как и инструмента, к которому прибегают социальные партнеры в поисках выхода из кризиса на своих рабочих местах и на национальном уровне. Они также доказывали свой новаторский характер практически на всем протяжении XX столетия. Сегодня наша задача заключается в том, чтобы, опираясь на эту богатую институциональную историю, продолжить ее в XXI столетии. Однако процесс коллективных переговоров наталкивается на множество трудностей, включая изменение состава рабочей силы, изменение характера организации труда и глобализацию экономической деятельности. В большинстве промышленно развитых стран либо сокращались, либо в основном оставались на прежнем уровне членство в профсоюзах и сфера охвата коллективными переговорами, а во многих развивающихся странах коллективными переговорами остается охваченной лишь малая часть рабочей силы. Поэтому принципы ведения коллективных переговоров должны развиваться и корректироваться, чтобы не утратить своей важности как средства учета интересов и потребностей сторон в настоящее время. Эти вызовы необходимо учитывать во всех наших усилиях, и на них необходимо находить коллективных ответ, чтобы добиться прогресса. Участвующие страны, правительства и представители работодателей и работников помогают нам осознавать, что каждому из нас предстоит сделать, чтобы решить эти задачи. В настоящем резюме представлен краткий обзор хода дискуссий, состоявшихся на совещании, а также мое понимание спорных вопросов.

#### *Управление процессом изменений*

3. Кризис, вначале поразивший финансовый сектор, вскоре отразился на реальной экономике и в настоящее время приобрел характер глобального кризиса в сфере занятости. Мы знаем об усилиях социальных партнеров по всей Европе к тому, чтобы использовать коллективные переговоры для достижения договоренностей, которые бы обеспечивали стабильность рабочих мест, сохранение доходов, а также способствовали обеспечению краткосрочного выживания предприятий и при этом содействовали также возможностям трудоустройства в долгосрочной перспективе и

жизнеспособности предприятий благодаря подготовке кадров и преобразованиям в сфере организации труда. Страны, обладающие хорошо развитой системой институтов и практики в области коллективных переговоров, были в должной мере подготовлены к проведению эффективных антикризисных мер. В других странах, не имеющих столь развитых институтов и традиций ведения коллективных переговоров, роль социальных партнеров была более ограничена. Мы явились также свидетелями возврата к трехсторонним дискуссиям по критически важным вопросам экономической и социальной политики на национальном уровне. Это важно не только для расширения комплекса инструментальных средств, к которым социальные партнеры прибегают по выходу из кризиса, но также и для обеспечения координации действий.

4. Выступление представителей Даймлера продемонстрировало важную роль коллективных переговоров на отраслевом уровне, равно как и обсуждений рабочими советами на уровне предприятия и на рабочих местах по сохранению рабочих мест и содействию адаптации к изменяющимся экономическим реалиям, с которыми сталкиваются работники и компании. Частично эти дискуссии стали возможными благодаря развернутым пакетам политических мер, включающих меры поддержки занятости на условиях укороченного рабочего времени и проведения профессиональной подготовки кадров. Безусловно, различные страны имеют различные системы трудовых отношений, но при этом наглядно проявляется важность рассмотрения принципов репрезентативности и ведения коллективных переговоров как комплексного процесса и взаимосвязей между рабочим местом, предприятием, отраслевым и национальным уровнями. Важный вопрос, касающийся коллективных переговоров в период кризиса, был поднят представителями Даймлера; он заключался в том, что если стороны в условиях кризиса придерживаются открытости и транспарентности друг с другом относительно характера кризиса и вызовов, с которыми они сталкиваются, в результате может быть найдено решение не только для преодоления текущего кризиса, но и может быть углублено взаимное доверие и укреплены взаимосвязи. Мы должны воспользоваться этой возможностью и укрепить наши взаимоотношения, упрочить взаимное доверие, столь необходимое для эффективного решения этих вопросов, и найти соответствующее решение.
5. Опыт, накопленный Даймлером и многими аналогичными компаниями во всем мире, свидетельствует о том, что стороны могут преодолевать подобные кризисы благодаря своей готовности к переговорам и к расширению круга обсуждаемых вопросов, своей прозрачности и готовности обмениваться информацией, принимать во внимание новые идеи, которые, возможно, ранее не приходили им в голову – идеи, касающиеся того, что творческий процесс, благодаря которому были внедрены столь многие основные новшества в процесс коллективных переговоров, был весьма полезен нам в прошлом и может доказать свою полезность для грядущих поколений.

### **Новаторская практика**

6. Спектр вопросов, являющихся предметом коллективных переговоров, был расширен и включает сегодня такие аспекты, как подготовка кадров, возможность трудоустройства и производительность. Мы имели возможность заслушать выступления по двум новаторским ситуационным обследованиям: партнерство между представителями работников и администрации в Kaiser Permanente, которое стремится к повышению качества оказываемых услуг, эффективности и улучшению условий труда; и усилия, направленные на расширение сферы охвата коллективными переговорами, и включение в них аспектов улучшения условий труда и стабильность занятости подрядных рабочих в Индии. С моей точки зрения, эти два примера иллюстрируют потенциальные возможности коллективных переговоров по решению вопросов, которые выходят за рамки оплаты труда и продолжительности рабочего времени, или же проблем работников, обладающих правовым статусом. Безусловно, мы не

можем заставить работодателей и профсоюзы обсуждать то, каким образом можно творчески применять технологию, причем таким образом, чтобы гарантировать интересы рабочей силы и при этом обеспечивать, чтобы эти технологические новшества давали отдачу с точки зрения повышения конкурентоспособности наших предприятий и наших экономик. Однако, это примеры тех категорий вопросов, которые могли бы быть рассмотрены или уже рассматриваются в коллективных договорах/соглашениях, заключаемых между представителями работников и администрации.

7. Основной выдвинутый аргумент заключается в следующем: для того чтобы коллективные переговоры могли в полной мере реализовать свой новаторский потенциал, они должны выходить за рамки формальных переговоров о заключении трудовых договоров. Нам необходим скоординированный ответ на всех уровнях нашей системы трудовых отношений, начиная от определения условий труда, уровня оплаты труда и продолжительности рабочего времени и вплоть до установления уровня принятия стратегических решений внутри наших предприятий, где принимаются основные решения относительно проектирования изделий и технологии и размещения производственных мощностей. Необходимо поддерживать постоянный диалог на этом уровне, равно как и непрерывный диалог на рабочих местах. Коллективные переговоры могут заложить основу координации и диалогу. При этом я хотел бы особо подчеркнуть, что есть и другой уровень, на котором коллективные переговоры могут сыграть благотворную роль, – на это особо указывалось в отношении опыта Kaiser Permanente, – это то, что необходимо в ходе привлечения к этому процессу поощрять людей, находящихся на переднем крае, которые знают как оказывать услуги, как добиваться повышения производительности и как обеспечивать постоянную поступательность движения. Это новые границы процесса коллективных переговоров. Пример Kaiser Permanente свидетельствует о том, что профсоюзы и работодатели, решившие расширить эти границы, создав партнерства между представителями работников и администрацией, обеспечили для себя возможность выработать новый социальный договор, в котором опять-таки выдержана ориентация то, чтобы повышалась заработная плата и улучшались условия труда наряду с ростом производительности, качеством оказываемых услуг и другими критически важными мерами, направленными на повышение эффективности деятельности предприятия. Чтобы поддерживать эти партнерства, работодателям необходимо делиться базовой информацией относительно ведения бизнеса и изменений, происходящих на рынке, а также обеспечивать обучение и профессиональную подготовку, в чем нуждаются работники и профсоюзы, чтобы вносить свой вклад в постоянное улучшение производственных показателей. Профсоюзы должны быть готовы к проведению дискуссий по вопросам производительности, совершенствования производственных процессов, а также улучшения условий труда.
8. Другой рубеж коллективных переговоров пролегает по линии сложных задач, связанных с улучшением условий труда непостоянных работников и/или трудовых мигрантов. Эти категории работников часто являются наиболее незащищенными на рынках труда. Изменяющийся характер труда и трудности установления факта существования трудового правоотношения в некоторых странах могут вести к вытеснению этих работников за рамки действия коллективных договоров/соглашений. Это сложная и спорная область законодательства и практики во многих странах. Ряд примеров, приведенных представителями Индии, показывают, каким образом социальные партнеры применяют коллективные переговоры, для того чтобы удовлетворять потребности этих работников. Это происходит по двум фронтам: во-первых, между профсоюзом и агентством по временной занятости – в целях улучшения условий труда тех лиц, которых они нанимают; во-вторых, между профсоюзом и предприятием-пользователем – в целях упорядочения контрактов непостоянных работников. Профсоюзы наращивают свои организационные усилия и расширяют свое членство, привлекая в свои ряды непостоянных работников. Социальным партнерам потребуется продолжать процесс обсуждения и изыскивать новые пути удовлетворения

потребностей непостоянных работников и трудовых мигрантов, в том числе посредством коллективных переговоров, учитывая, что они составляют большинство рабочей силы во многих развивающихся странах и все большую долю глобальной рабочей силы.

### **Создание благоприятной среды**

9. Сейчас я перехожу к рассмотрению роли правительств. Было отмечено, что правительства должны играть три отдельные роли. Одна из них заключается в защите основных прав на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров. Вторая – это предоставление механизмов урегулирования индивидуальных и коллективных споров, а третья заключается в содействии процессу инноваций и в том, чтобы стать подлинным катализатором этого процесса. Безусловно, демократическое правительство является необходимым условием обеспечения свободы объединения. Там где это условие отсутствует, организации работников будут продолжать выступать с протестами до тех пор, пока они не добьются для себя того же демократического права, которого заслуживают все работники и которое должно гарантироваться государством. Таким образом, демократия – это важнейшая предпосылка свободы объединения, и, в свою очередь, свобода объединения и ведение коллективных переговоров являются средством упрочения и обеспечения жизнеспособности демократического общества.
10. Многими подчеркивалось, что трудовое законодательство не может быть статичным. Может возникнуть необходимость его пересмотра и обновления, чтобы учесть реалии изменяющихся рынков труда и чтобы оно могло служить в качестве эффективного инструмента управления рынком труда. Мы не должны переживать длительных периодов застоя и не должны вести идеологических дебатов по вопросам трудового права. Иначе, мы должны будем констатировать, что наше законодательство устарело и что практика все дальше и дальше отходит от требований законодательства. Но при этом трудовое законодательство также не должно быть подчинено прихоти изменяющихся политических режимов. Мы нуждаемся в таком подходе к трудовому законодательству, который бы был и стабильным, и реагирующим, и который бы предоставлял социальным партнерам достаточные возможности, чтобы внедрять новшества посредством коллективных переговоров. Наиболее прогрессивными реформами в области трудового законодательства являются те, которые строятся на процессе социального диалога и консультаций со всеми заинтересованными сторонами, обладающими правом голоса и прилагающими максимальные усилия к тому, чтобы добиваться заинтересованности в проведении изменений в сфере законодательства, там где есть такая возможность, в рамках процесса переговоров. Трудовое законодательство не может претворяться в жизнь автоматически. Оно требует воли к этому со стороны социальных партнеров, и поэтому чем большего мы добьемся на пути того, чтобы оно было результатом широкого социального консенсуса, тем прочнее будет наше законодательство.
11. Современное трудовое законодательство не должно способствовать укреплению противоборствующих систем, а должно подготавливать нас к изучению возможностей применения творческих, новаторских подходов. Оно должно обеспечивать необходимое равновесие между справедливостью и эффективностью. Именно практика позволяет нам внедрять новшества и изыскивать новые подходы независимо от того, означает ли это переговоры по защите определенных интересов или разрешению проблем или же предполагает непосредственное участие наемных работников на рабочих местах в содействии усилиям партнеров со стороны работников и администрации; коллективные переговоры являются механизмом, помогающим нам обеспечивать необходимый баланс между справедливостью, гибкостью и конкурентоспособностью. Трудовое законодательство – это политический инструмент, благодаря которому может быть создана благоприятная для внедрения инноваций среда

посредством коллективных переговоров. Это также основное средство мониторинга прав в сфере труда и социальной защиты там, где коллективные переговоры не получили широкого распространения.

12. Но, как мы уже отмечали, испытывается также потребность и в том, чтобы выйти за рамки этих основных требований. Сегодня столь же важная роль отводится и разрешению споров в ходе посредничества, примирения и добровольных мер, на которые идут стороны, добиваясь договоренностей. Необходимо поддерживать усилия правительств, направленные на расширение сети служб и агентств посредничества, как это было исключительно важно и при оказании помощи Южной Африке в процессе перехода от режима апартеида к демократическому обществу и демократизации экономики. Вспомогательные структуры и форумы на национальном и отраслевом уровнях, такие как советы по оплате труда в Уругвае или советы по ведению коллективных переговоров в Южной Африке, также играют свою роль в предотвращении и разрешении споров и помогают сторонам находить решения, отвечающие их конкретным интересам. Поэтому мы постоянно должны подходить творчески к процессу разработки механизмов, содействующих предотвращению и разрешению споров и позволяющих в полной мере реализовать потенциал процесса коллективных переговоров. В качестве руководящего принципа эти подходы всегда должны быть ориентированы на оказание помощи социальным партнерам по достижению взаимоприемлемых договоренностей.
13. Третья роль правительства в настоящее время, возможно, наименее изучена. Как подчеркивалось в ходе совещания, сегодня правительство должно выступать в роли катализатора процесса инноваций. Это означает, что оно должно поддерживать тесные контакты с соответствующими сторонами, укреплять приверженность принципам современных переговоров, современного участия на рабочих местах, консультаций на рабочих местах и на отраслевом уровне, а также консультаций на национальном уровне. Нет чудодейственного средства поддержания подобного рода инноваций, однако правительства должны активно заниматься предоставлением и распространением информации, содействием инновациям и поддержкой усилий сторон по мере того, как последние разрабатывают новые подходы к решению своих проблем.

### **Роль МОТ**

14. И наконец, что все это означает для МОТ? Безусловно, такие форумы, как настоящее трехстороннее совещание, являются примерами творческого потенциала, способствующего объединению усилий сторон. Мы намерены и впредь поощрять социальный диалог на этом уровне, равно как и на других уровнях, благодаря объединению усилий экспертов из различных стран и обмену опытом в целях выдвижения новых идей относительно того, каким образом можно упрочить различные элементы социального диалога. МОТ должна и впредь содействовать ратификации и действенному применению Конвенций 87, 98, 151 и 154. Поскольку законодательная защита и защита, предусматриваемая коллективными договорами/соглашениями, связана с наличием четко определяемого трудового правоотношения, Рекомендация 198 является ключевым нормативным актом для решения проблем, связанных с трудовым правоотношением. МОТ должна продолжать играть отводимую ей роль в области расширения и накопления знаний, сбора и обновления информации по положению дел в сфере ведения коллективных переговоров и представительства интересов работников, по инновационной практике, иллюстрирующей, каким образом коллективные переговоры не только позволяют находить ответ на конкретные кризисные ситуации, но и позволяют реагировать нетрадиционно, а также на другие проблемы, связанные с пониманием ситуации, складывающейся в сфере коллективных переговоров, и каким образом они могут способствовать обеспечению социальной справедливости в наших обществах. МОТ также необходимо продолжать заниматься наращиванием потенциальных возможностей профсоюзов, организаций работодателей и

правительств. МОТ сыграла историческую роль в предоставлении технического содействия нашим странам – от промышленно развитых до развивающихся стран во всех регионах мира – в деле разработки трудового законодательства, управления им и в расширении их потенциальных возможностей. В этом будет и в будущем заключаться важнейшая роль Организации, и я и впредь буду продолжать убедительно просить МОТ расширять свои возможности в области технического содействия в интересах, в первую очередь, развивающихся стран.

15. И в заключение, я хотел бы присоединиться к тому, что было подчеркнуто в ходе открытия совещания Генеральным директором и председателем Административного совета. МОТ должна продолжать быть рупором для содействия принципам и документального подтверждения потенциала коллективных переговоров на проходящих всемирных экономических форумах, равно как и на других форумах, выходящих за рамки обычной юрисдикции МОТ. В этом отношении мне было отрадно услышать, что МОТ была широко представлена на последних заседаниях лидеров Большой двадцатки, на которых обсуждались варианты решения вопросов по выходу из экономического кризиса. В Глобальном пакте о рабочих местах, принятом на Международной конференции труда в 2009 году, сделана ссылка на важнейшую роль, которую коллективные переговоры могут играть в деле предотвращения потери рабочих мест, недопущения дефляционных спиралей в сфере заработной платы и сокращения социальной напряженности. Я хотел бы всячески поощрить МОТ к тому, чтобы она продолжала подчеркивать важность профсоюзов и организаций работодателей для демократических обществ и для обновления потенциала коллективных переговоров и трехстороннего диалога в ходе дискуссий с руководителями наших экономических учреждений, будь то дочерние учреждения, такие как Международный валютный фонд, или Всемирный банк, или Большая двадцатка, или аналогичные организации и форумы.