

Редакція:

29.06.1951

РЕКОМЕНДАЦІЯ 91

щодо колективних договорів

Генеральна конференція Міжнародної організації праці,

що скликана в Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці та зібралася 6 червня 1951 року на свою тридцять четверту сесію,

ухваливши прийняти ряд пропозицій стосовно колективних договорів, що є частиною п'ятого пункту порядку денного сесії,

вирішивши надати цим пропозиціям форми рекомендації, яку запроваджуватимуть у життя заінтересовані сторони або органи влади, залежно від умов кожної країни,

ухвалює цього двадцять дев'ятого дня червня місяця тисяча дев'ятсот п'ятдесят першого року нижченаведену Рекомендацію, яка називатиметься Рекомендацією 1951 року щодо колективних договорів:

I. Процедура ведення колективних переговорів

1. 1) Шляхом погодження або через законодавство залежно від умов країни, повинні встановлюватися системи, що відповідають місцевим умовам, для опрацювання, укладення, перегляду та поновлення колективних договорів чи для надання сприяння сторонам у опрацюванні, укладенні, перегляді та поновленні колективних договорів.

2) Організація, функціонування та коло ведення цих систем повинні визначатися угодами між сторонами-учасниками або законодавством кожної країни, відповідно до того, які способи відповідають умовам, наявним у даній країні.

II. Визначення колективних договорів

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

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

III. Зобов'язання, що впливають з колективних договорів

3. 1) Усякий колективний договір має зв'язувати сторони, що його підписали, а також осіб, від імені яких його укладено. Роботодавці і працівники, пов'язані колективним договором, не повинні вносити до трудових договорів умови, котрі суперечать положенням колективного договору.

2) Положення трудових договорів, котрі суперечать колективному договору, мають визнаватися за недійсні і автоматично замінюватись на відповідні положення колективного договору.

3) Положення трудових договорів, сприятливіші для працівників, ніж положення колективного договору, не повинні визнаватися за такі, що суперечать колективному договору.

4) Якщо практичне застосування положень колективних договорів забезпечується самими учасниками цих договорів, то передбачені у попередніх пунктах положення не можуть тлумачитися в розумінні вимоги щодо проведення заходів законодавчим порядком.

4. Положення колективного договору мають поширюватися на всіх працівників відповідних категорій, які працюють на охоплених колективним договором підприємствах, якщо в ньому не передбачено інше.

IV. Поширення дії колективних договорів

5. 1) У разі потреби та з урахуванням діючої системи колективних переговорів треба вживати заходів, котрі визначаються законодавством кожної країни і відповідають наявним у ній умовам, для поширення всіх чи деяких положень колективного договору на всіх роботодавців і працівників, які входять за виробничою й територіальною ознакою до сфери діяння договору.

2) Законодавство країни може обумовлювати поширення діяння колективного договору, зокрема, такими вимогами:

а) щоб колективний договір вже охоплював достатньо представницьку, на думку компетентного органу влади, кількість відповідних роботодавців і працівників;

б) щоб вимога про поширення дії колективного договору, як загальне правило, виходила від однієї або кількох організацій працівників чи роботодавців, котрі беруть участь у договорі;

с) щоб роботодавцям і працівникам, на яких передбачається поширення колективного договору, було надано можливість висловити попередньо свої зауваження.

V. Тлумачення колективних договорів

6. Суперечки, що впливають із тлумачення колективного договору, підлягають урегулюванню в порядку, встановленому за згодою між сторонами або в законодавстві, згідно з тим, який спосіб відповідає наявним у певній країні умовам.

VI. Контроль дотримання колективних договорів

7. Контроль дотримання колективних договорів має здійснюватись організаціями роботодавців і працівників, котрі беруть у них участь, чи наявними органами інспекції, або ж органами, що спеціально створюються для цієї мети.

VII. Різні положення

8. Законодавство деяких країн може передбачати, зокрема:

а) обов'язок роботодавців, пов'язаних колективними договорами, вживати потрібних заходів для повідомлення заінтересованим працівникам тексту колективного договору, чинного стосовно їхнього підприємства;

б) реєстрацію або здачу на зберігання колективних договорів і текстів усіх подальших змін, котрі до них вноситимуться;

с) встановлення мінімального терміну, протягом якого колективні договори мають вважатися чинними, якщо вони не передбачають іншого і якщо тільки їх до закінчення терміну їхньої чинності не буде змінено чи скасовано сторонами-учасниками.
