

Право на об'єднання включає в себе:

Стаття 5 – Право на створення організацій

Стаття 6 – Право на укладання колективних договорів

Стаття 21 – Право на інформацію та консультації

Стаття 22 – Право брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища

Стаття 28 – Право представників працівників на захист на підприємстві

Стаття 5 – Право на створення організацій

- З метою забезпечення здійснення або сприяння здійсненню свободи працівників і роботодавців створювати місцеві, національні або міжнародні організації для захисту своїх економічних і соціальних інтересів та вступати у такі організації, Сторони зобов'язуються, що національне законодавство жодним чином не обмежуватиме цю свободу та не використовуватиметься для її обмеження. Обсяг застосування гарантій, передбачених цією статтею, щодо поліції визначається національними законами або правилами. Порядок застосування цих гарантій до осіб, які входять до складу збройних сил, і обсяг їхнього застосування до осіб цієї категорії також визначаються національними законами або правилами.

Зобов'язання з негативним та позитивним аспектами

- Негативний аспект - відсутність законодавства або практики які б порушували свободу роботодавців чи працівників утворювати відповідні організації або вступати в них
- Позитивний аспект - вживати належних законодавчих та інших заходів, щоб гарантувати здійснення права на створення організацій, зокрема захищати організації працівників від втручання з боку роботодавців

Право включає в себе:

- створювати на свій вибір організації без попереднього на те дозволу,
- вступати в такі організації з єдиною умовою підлягати статутам цих останніх та вільно виходити з них.
- опрацьовувати свої статuti й адміністративні регламенти, вільно обирати своїх представників,
- створювати федерації та конфедерації, а також право приєднуватися до них, і кожна така організація, федерація чи конфедерація має право вступати до міжнародних організацій працівників і роботодавців.

Обмеження права на об'єднання

- Законодавство може встановлювати вимоги щодо мінімальної кількості членів, якщо така кількість обґрунтована та не становить перешкоди для заснування організацій.
- обмеження права на створення організацій представниками збройних сил
- обмеження права на створення організацій працівникам правоохоронних органів

Стаття 6 – Право на укладання КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ

- Сторони зобов'язуються:
- сприяти проведенню спільних консультацій між працівниками та роботодавцями;
- сприяти, коли це необхідно і доцільно, створенню механізму переговорів на добровільній основі між роботодавцями або організаціями роботодавців та організаціями працівників з метою регулювання умов праці за допомогою колективних договорів;
- сприяти створенню та використанню належного механізму примирення та добровільного арбітражу для вирішення трудових спорів;
- а також визнають:
- право працівників і роботодавців на колективні дії у випадках конфліктів інтересів, включаючи право на страйк, з урахуванням зобов'язань, які можуть впливати з раніше укладених колективних договорів.

Дозвіл на участь у різних процедурах консультивання та колективних переговорів лише представникам профспілок:

- а) рішення щодо представництва не повинні бути прямою або непрямою перешкодою для створення профспілок;
- б) сфери діяльності представницьких профспілок не повинні включати основні прерогативи профспілок;
- в) критерії визначення представництва повинні бути обґрунтованими, чіткими, попередньо визначеними, об'єктивними, передбаченими законом і відкритими для судового контролю.

Спільні консультації (пункт 1 статті 6)

- Спільна консультація – це консультація між працівниками та роботодавцями чи організаціями, які їх представляють.
- За певних умов держави-сторони можуть вимагати від профспілок відповідності критеріям представництва. Така вимога не повинна надмірно обмежувати можливість профспілок брати ефективну участь у консультиванні.

Механізми переговорів (пункт 2 статті 6)

- роботодавці та працівники можуть врегульовувати свої відносини за допомогою колективних договорів, держава повинна активно сприяти укладенню таких договорів, якщо їхня самостійна підготовка незадовільна, зокрема щоб гарантувати, що кожна сторона готова колективно домовлятися з іншою.

Можливості обмеження права

- «Ніщо у формулюванні статті 6 Хартії не надає державам-сторонам право встановлювати обмеження права представників правоохоронних органів чи збройних сил укладати колективні договори».
- За певних умов держави-сторони можуть вимагати від профспілок дотримуватися зобов'язання про представництво. така вимога не повинна надмірно обмежувати можливість профспілок брати ефективну участь у колективних переговорах.

Примирення й арбітраж (пункт 3 статті 6)

- Примирення і арбітраж застосовується до конфліктів інтересу
- Примирення – це процес, спрямований на мирне врегулювання трудових спорів, а арбітраж може розв'язати конфлікт за допомогою рішення, ухваленого однією чи кількома особами, обраними сторонами. Результат процедури примирення необов'язковий для сторін. Натомість результат арбітражного провадження для них обов'язковий.

Колективні дії (пункт 4 статті 6)

- Рішення оголосити страйк може ухвалити лише профспілка за умови, що для її створення не потрібні надмірні формальності.
- Пункт 4 статті 6 застосовується до конфліктів інтересів.
- Стаття 6, яка призначена захищати «право на колективні переговори», не охоплює політичні страйки, які очевидно перебувають поза сферою застосування механізму колективних переговорів.
- Пункт 4 статті 6 гарантує право на участь у страйках солідарності

Обмеження права на КОЛЕКТИВНІ ДІЇ:

- а) встановлені законом;
- б) мають законну мету, тобто захист прав і свобод інших людей або захист державних інтересів, національної безпеки, здоров'я людей чи моралі;
- с) необхідні в демократичному суспільстві, тобто застосовуються тільки з метою, з якою вони передбачені».

Обмеження права на колективні дії:

- Надмірні чи спрямовані на зловживання форми колективних дій, які можуть поставити під загрозу підтримання громадського порядку чи надмірно обмежити права та свободи інших людей, може бути обмежено чи заборонено законом.
- Заборона страйків у галузях, які важливі для суспільства, служить законній меті, оскільки страйки в цих галузях можуть становити загрозу суспільним інтересам, національній безпеці та/або здоров'ю населення.
- Заборона права на страйк для представників збройних сил, працівників поліції

Стаття 21 – Право на інформацію та консультації

- Сторони зобов'язуються вживати заходів або заохочувати заходи, які надають можливість працівникам або їхнім представникам згідно з національним законодавством і практикою:
- а) отримувати регулярно або у належний час і у зрозумілий спосіб інформацію про економічний і фінансовий стан підприємства, на якому вони працюють, при тому розумінні, що деяку інформацію може бути заборонено для розголошення або віднесено до розряду конфіденційної, якщо її оприлюднення може завдати шкоди підприємству;
- б) отримувати своєчасно консультації щодо запропонованих рішень, які можуть суттєво вплинути на інтереси працівників, особливо щодо тих рішень, які можуть серйозно впливати на наявність робочих місць на підприємстві.

Терміни

- Для цілей застосування цих статей термін «представники працівників» означає осіб, які визнаються такими за національними законодавством або практикою.
- Вираз «національне законодавство і практика» у відповідних випадках охоплює, крім законів і правил, колективні договори, інші угоди між роботодавцями та представниками працівників, звичаї, а також відповідне прецедентне право.

Гарантії

- Ці права мають супроводжуватися гарантіями, що забезпечують їх ефективне здійснення, у тому числі можливість для працівників чи їх представників подати скаргу в разі їх порушення.
- Сторони можуть виключити зі сфери застосування цих статей підприємства, на яких кількість працівників менша за кількість, визначену національними законодавством або практикою
- Ці положення загалом не стосується державних службовців і працівників поліції.

Стаття 22 – Право брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища

- Сторони зобов'язуються вживати заходів або заохочувати заходи, які надають можливість працівникам або їхнім представникам згідно з національними законодавством і практикою сприяти:
 - а) визначенню і поліпшенню умов праці, організації праці, а також виробничого середовища;
 - б) охороні здоров'я та праці на підприємстві;
 - с) організації соціальних і соціально-культурних послуг і заходів на підприємстві;
 - д) нагляду за дотриманням нормативних положень, що регулюють ці питання.

Стаття 28 Право представників працівників на захист на підприємстві та умови, які мають створюватися для них

- Сторони зобов'язуються забезпечити, щоб на підприємстві:
 - а) вони мали ефективний захист від дій, що завдають їм шкоди, включаючи звільнення на підставі їхнього статусу або діяльності в якості представників працівників на підприємстві;
 - б) їм створювалися такі умови, які можуть бути необхідними для швидкого та ефективного виконання ними своїх обов'язків, з урахуванням системи виробничих відносин країни та потреб, розмірів і можливостей відповідного підприємства.