Роберто Бонвичини

Социальное партнерство и трудовые отношения в Европе. Приемлемы ли для России европейские модели?

Roberto Bonvicini

Social Partnership Issues and Labour Industrial Relations in the European Union. European experience as a model for Russia?

Москва

Издательство
«Права человека»
2005

УДК 34
ББК 67.405
Ш 72

Роберто Бонвичини
Ш 72 Социальное партнерство и трудовые отношения в Европе. Приемлемы ли для России европейские модели? – М.: «Права человека», 2005. – 196 с.

Данная книга опубликована в рамках Проекта Европейского Союза «Трудовое законодательство и арбитраж».

Основное внимание в книге сосредоточено на социальном диалоге на уровне ЕС, трехстороннем сотрудничестве и социальных пактах в европейских странах, коллективных переговорах и процедурах расширения соглашений. В своем обзоре автор кратко останавливается на самих социальных партнерах (объединениях профсоюзов и работодателей на общеевропейском и национальном уровнях), механизмах информирования, консультирования и участии работников в процессе принятия решений.

Целью книги является предоставление российским партнерам и бенефициариям Проекта (особенно рабочим группам в отобранных пилотных регионах Проекта – Калужской, Пермской и Тамбовской областях) необходимой информации о широкой системе трудовых отношений в странах-членах Европейского союза. Вышеуказанные пилотные регионы должны стать экспериментальными площадками Проекта и дать жизнь трем Центрам Социального партнерства (ЦСП). В дальнейшем данное издание будет также использоваться как часть материалов, подготавливаемых Проектом для проведения семинаров и тренингов как на федеральном, так и на региональном уровнях.

ББК 67.405

Данная книга опубликована при финансовой поддержке Европейского Сою-за. Содержание публикации является предметом ответственности авторов и не отражает точку зрения Европейского Союза. Перевод английской версии книги на русский язык был подготовлен Максимом Крупниным, переводчиком Проекта.

ISBN 5-7712-0312-2

© Европейское Сообщество, 2005
При воспроизведении ссылка на источник обязательна.

Социальное партнерство и трудовые отношения в Европе.
Приемлемы ли для России европейские модели? 4

Social Partnership Issues and Labour Industrial Relations
in the European Union.
European experience as a model for Russia? 103

Содержание

Предисловие 5
Введение 8
Экономический контекст и ситуация в сфере занятости 6
Конституция Европы 9
Расширение Европейского Союза с 15 до 25 стран-участниц 11
От Вал Душесс до «трехстороннего социального саммита» 14
Глава 1. Объединения профсоюзов и работодателей 16
Объединения профсоюзов на общеевропейском уровне 16
Объединения профсоюзов на национальном уровне 16
Объединения работодателей на общеевропейском уровне 20
Объединения работодателей на национальном уровне 21
Глава 2. Коллективные переговоры и трехстороннее сотрудничество на уровне ЕС 25
Статья 138 и переговоры между социальными партнерами 26
Соглашения согласно Статье 139 27
Отраслевые комитеты по социальному диалогу 31
Европеизация коллективных переговоров 33
Глава 3. Коллективные переговоры на национальном уровне 35
Охват коллективными переговорами 38
Положения по расширению 41
Участие работников и информирование/консультирование 45
Социальные пакты, трехсторонние консультациии и сотрудничество 49
Заключение 51
Аббревиатуры 55
Приложение 1
Хартия фундаментальных прав Европейского Союза (2000 г.) . . . . . .
Приложение 2
«На пути к Хартии фундаментальных прав ЕС» – Мнение Экономического и социального комитета (2000 г.) . . . . . .
Приложение 3
Пересмотренная Европейская социальная хартия (1996 г.) . . . . . .
Приложение 4
Учебные материалы для проведения семинаров в регионах России . . .
A) Семинар в Москве . . . . . .
B) Семинар в Тамбове . . . . . .
C) Семинар в Перми . . . . . .

Предисловие

Данный Проект был утвержден в рамках Программы действий ТАСИС 2001 (Поддержка преодоления социальных последствий переходного периода) и назван «Трудовое законодательство и арбитраж». Проект направлен на совершенствование системы трудовых отношений на всех уровнях путем дальнейшего развития трудового законодательства, развития досудебной системы урегулирования трудовых споров, укрепления социального диалога и трехстороннего сотрудничества. Особое внимание Проекта сосредоточено на новом Трудовом кодексе РФ; на общеевропейских и международных трудовых стандартах, на Социальной хартии Совета Европы; на разработке новой концепции для системы досудебного разрешения трудовых споров в соответствии с Трудовым кодексом РФ; на оказании содействия социальным партнерам в дальнейшем совершенствовании системы социального партнерства и трехстороннего сотрудничества.

Существование в Европейском Союзе различных моделей трудовых отношений позволит российским бенефициариям Проекта внимательно изучить ряд конкретных систем, которые покажутся им наиболее интересными и полезными для российской реальности, всегда учитывая, однако, те общие принципы, которые направляют развитие европейских социальных моделей: рамки коллективных переговоров являются краеугольным камнем системы трудовых отношений в любой промышленно развитой стране. Системы коллективных переговоров сильно варьируются от страны к стране, и в этом отношении существует целый ряд европейских моделей. Но, вне зависимости от страны, общая концепция коллективных переговоров подразумевает, что ожидания труда и капитала обычно разные, однако путем коллективных действий возможно формирование совместных органов и правил, направленных на разрешение существующих разногласий. Определение уровней ведения коллективных переговоров, комплексные взаимоотношения между различными уровнями и роль «расширения» (дальнейшего распространения коллективных соглашений с тем, чтобы они охватывали и тех работодателей и работников, которые сами не высту-

пали подписантами соглашений) представляют собой основу для стабильной структуры трудовых отношений.

Два знаменательных и решающих события обогатили круг задач и опыт Проекта: подписание Конституции Европы (29 октября 2004 г.) и расширение Европейского Союза до 25 стран-участниц.

1 мая 2004 г. десять новых государств, а именно Кипр, Чехия, Эстония, Венгрия, Латвия, Литва, Мальта, Польша, Словакия и Словения, после длительных процедур подготовки и переговорных процессов официально вступили в Европейский Союз.

Данная книга предоставляет возможность ознакомиться с примерами и практикой Европейского Союза, принимая, однако, во внимание тот факт, что невозможно автоматически перенести богатый европейский опыт на такую особенную страну, как Россия.

Ведущиеся сейчас споры и обсуждения показали, С одной стороны, как это действительно трудно – адаптировать и применять западный опыт в России, опыт, приобретенный как результат длительного периода борьбы, формирования соответствующих институтов, а с другой стороны что бесполезно вводить лишь новую терминологию для старых инструментов.

Что касается процедур ведения коллективных переговоров, то особое внимание следует уделить развитию реальных переговоров между сторонами, потому что коллективное соглашение без ведения коллективных переговоров – это лишь карикатура социального диалога.

Иногда те переговоры, которые ведутся между представителями работников и руководства, не носят в себе черт, типичных для реальных коллективных переговоров. Это является наследием прошлого, когда руководство предприятия или организации отвечало за подготовку и заключение коллективного соглашения.

В ряде случаев, кажется, существует понимание трипартизма как консультативного органа для принятия решений, а не как структуры, способствующей поиску истинного компромисса между сторонами. Так как в России социальное партнерство является результатом централизованного, исходящего сверху институционализма, то зачастую оно рассматривается как конечная цель, а не как простой «инструмент» трудовых отношений.

Социальный диалог может лишь тогда обрести реальную законную силу для работников, когда он в состоянии обеспечить социальный мир путем содействия: справедливому распределению доходов, повышению экономической эффективности, формированию безопасных для здоровья условий труда, развитию производственной демократии, человеческих ресурсов, прозрачности принятия решений.

В странах с переходной экономикой сильно повысилось значение конкуренции, тогда как такими понятиями, как доверие и сотрудничество, зачастую пренебрегали. Это касается не только бизнес-культуры, но и трудовых отношений на уровне компании и в обществе в целом. Усиление участия работников в управлении является жизненно важным фактором для преодоления крайне непроизводительных, но все еще широко распространенных методов авторитарного, командного управления. Если российские предприятия хотят поднять производительность и качество своей работы, то им необходимо быть готовыми к тем вызовам, которые влечет за собой динамично развивающаяся глобальная конкуренция, необходимо развивать свои трудовые отношения.

Данная книга должна послужить не только для того, чтобы помочь российским социальным партнерам и экспертам найти отвечающие современным требованиям положения и информацию ЕС по трудовым отношениям, она должна послужить и достижению лучшего понимания общей экономической и гражданской среды. Она позволит сопоставить европейский опыт и российские реалии. Она может послужить также обстоятельным пособием для проведения семинаров и тренингов.

От лица руководителя Проекта хотелось бы поблагодарить автора книги, переводчиков, всю команду Проекта. Несмотря на то, что при работе над книгой проводился самый тщательный анализ и вносились всевозможные уточнения, автор тем не менее не может нести ответственность за возможные правовые и фактические несоответствия, которые могут содержаться в книге. Мы искренне надеемся, что число таких несоответствий окажется минимальным.

И, наконец, Проект выражает свою благодарность Европейской Комиссии за финансирование этого издания.

Хайнрих Хельцлер
Руководитель Проекта

Введение

Экономический контекст и ситуация в сфере занятости

Согласно Отчету Европейской Комиссии («Занятость в Европе в 2003 г.») мировой экономический рост продолжал набирать темп в течение всего 2003 г. Что касается США и Японии, то здесь мы могли наблюдать усиленный экономический рост. Подъем экономики США продолжал ускоряться III и IV кварталах 2003 г. (в целом годовой рост здесь достиг уровня 3,1 % по сравнению с 2,2 % в предыдущем году, см. таблицу 1). Что касается Японии, то она во многом выиграла от высокой динамики развития других азиатских стран и увеличила объемы своего экспорта (рост ВВП в 2003 г. здесь составил 2,5% по сравнению с отрицательным ростом в 0,3 %, отмеченным в 2002 г.).

Общий экономический рост в 25 странах Европейского Союза оценивается в 2003 г. в целом как значительно более сдержанный. Он в 2003 г. составил 0,8 % по сравнению с 1,1 % роста в предыдущем году. В этом отношении, подтверждая условия общего экономического роста в ЕС, рост занятости в 2003 г. составил 0,2 %, тогда как уровень безработицы повысился до отметки 9,1 % с 8,8 % в 2002 г.

Что касается рынка труда в США, то, отражая мощный подъем экономики, он на протяжении 2003 г. демонстрировал явные признаки улучшения ситуации (занятость в стране в целом выросла на 0,9 %) по сравнению со снижением, которое происходило в предыдущие два года, хотя и безработица продолжала расти, составив в 2003 г. в среднем 6,0 % по сравнению с 5,8 % в 2002 г. В Японии занятость продолжала снижаться несмотря на устойчивое оздоровление экономики, хотя темпы снижения замедлились по сравнению с предыдущими годами.

Таблица 1

Международные сопоставления по основным показателям (2003 г.)

	25 стран ЕС	15 стран ЕС	США	Япония
Население (млн.)	455	381	284	128
ВВП (в млрд. PPS, в текущих ценах)	10180	9302	9980	3227
Рост ВВП в постоянных ценах (годовой процент изменения)	0,8	0,7	3,1	2.5
Уровень занятости (как % от работоспособного населения)	62,9	64,3	71,2	68.4
Рост занятости (годовой процент изменения)	0,2	0,2	0,9	–0,2
Уровень безработицы (как % от работников гражданского сектора экономики)	9,1	8,1	6,0	5,3

Источники: данные по ВВП и росту занятости взяты из последних уточненных данных Экономических прогнозов Комиссии весны 2004 г. и поквартальных данных Евростата по рабочей силе (QLFD), а также из других данных Евростата. Данные по ВВП в PPS – из Базы данных по макроэкономическим показателям (AMECO), а также из данных различных служб Комиссии. Данные по уровню занятости – из поквартальных данных Евростата по рабочей силе, данных Евростата и ОЭСР по США и Японии. Уровень безработицы – из согласованных сводных данных по безработице, Евростат. Данные по населению взяты из демографической статистики, Евростат.

Примечание: уровень занятости в ЕС и Японии относится к лицам в возрасте от 15 до 64 лет; в США – к лицам в возрасте от 16 до 64 лет.

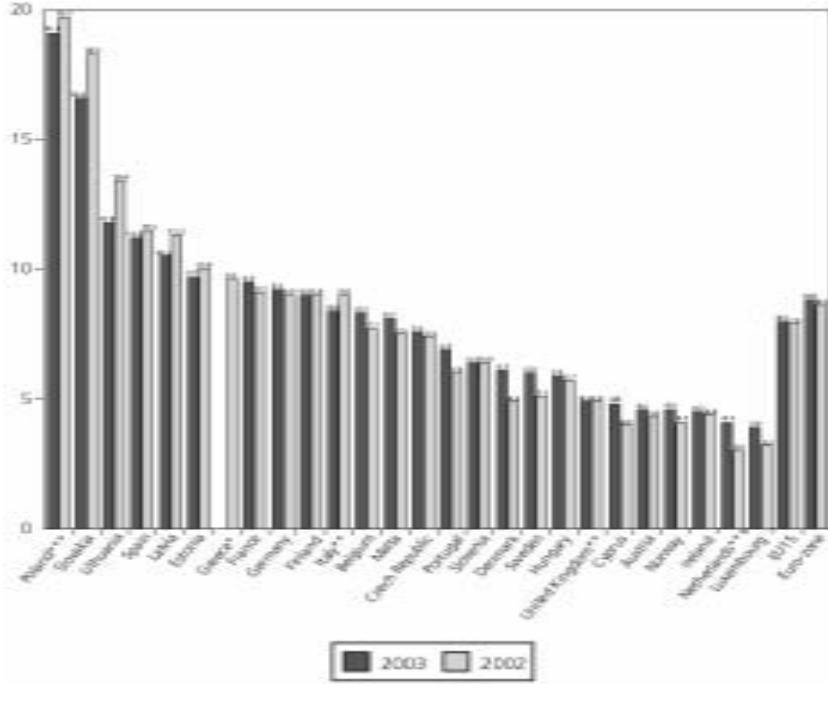
Цитируя Отчет Европейской Комиссии, можно сказать, что общий уровень безработицы в 25 странах ЕС оставался достаточно стабильным на протяжении всего 2003 г. и колебался в пределах 9,1%. Такая относительная стабилизация последовала за умеренным подъемом, который европейские страны переживали в 2001 и 2002 гг. после того, как минимальный уровень безработицы был зафиксирован во II квартале 2001 г. К началу последнего квартала 2003 г. уровень безработицы в 25 странах ЕС варьировался в рамках

от 3,9 % в Люксембурге (минимальный уровень) до 19,2 % в Польше (максимальный уровень).

В США уровень безработицы достиг своей высшей отметки в 6,2 % во II квартале 2003 г. после более или менее постоянного подъема с 3,9 %, продолжавшегося с IV квартала 2000 г., за которым последовало падение до 6 % в последнем квартале 2003 г. В Японии уровень безработицы достиг своей высшей точки в 5,4 % в начале 2003 г., после которого последовало снижение до 5,1 % в последнем квартале года. Что касается разницы в уровне безработицы между 25 странами ЕС и США/Японией, то она в последнем квартале 2003 г. составила 3 и 4% соответственно.

Таблица 2

Безработица в ЕС, Норвегии и вступивших в ЕС странах в процентах от числа всех занятых в декабре 2003 г. и декабре 2002 г. (данные скорректированы посезонно)



** данных по 2003 г. нет, ** данные по 2003 г. по октябрь включительно, *** данные по 2003 г. по ноябрь включительно.*

Источник: Евростат (кроме Норвегии – статистика Норвегии).

В предыдущем Отчете 2002 г. говорится о том, что ЕС рискует не достичь ряда целей, намеченных в Лиссабоне[1]. ЕС не достигнет общего переходного уровня занятости, запланированного на 2005 г. и составляющего 67 %, несмотря на то обстоятельство, что в четырех странах-членах ЕС (Дании, Голландии, Швеции и Великобритании) доля занятых уже достигла 70 % на национальном уровне.

Что касается намеченного переходного уровня занятости для женщин, который должен составить 57 %, то можно сказать, что он, вероятней всего, будет достигнут. Здесь средний общеевропейский уровень продолжает повышаться, и в семи странах-членах ЕС он уже либо достиг отметки 60 %, либо даже превысил ее (в Дании, Голландии, Австрии, Португалии, Финляндии, Швеции и Великобритании).

Для пожилых работников намеченная норма занятости в 50 % «является все еще достойным выходом из создавшегося положения». В то время как в Дании, Португалии, Швеции и Великобритании уже достигли этой намеченной цели, в ряде других стран ЕС уровень занятости среди пожилых работников составляет 33 % и даже ниже.

Лиссабонская стратегия *создала новый инструмент выполнения:* ***открытый метод координации****. Особенно хорошо подходя к тем сферам, где в полной мере применим принцип субсидиарности, он предоставляет рамки для действий, вовлекая все уровни и всех участников на добровольной основе. Он предлагает подходы, базирующиеся не на средствах, а на тех целях, которые должны быть достигнуты, и основан на регулярном графике отчетности, который позволяет оценить достигнутый прогресс, и системе показателей для проведения мониторинга. Поэтому он применяется во многих отраслях, представляющих интерес для социальных партнеров: занятость, социальная вовлеченность, пенсии, и затем также профессиональное обучение. Социальные партнеры вносят двойной вклад в этот процесс.*

В соответствии с основными положениями *и самим процессом социальные партнеры должны проводить регулярные консультации. Комиссия предлагает, чтобы каждая сфера, где применяется метод открытой координации, представляла собой организованный диалог между социальными партнерами в соответствии с принципами макроэкономического диалога, а точнее двойную схему на техническом и политическом уровнях.*

По содержанию *социальные партнеры иногда находятся в такой ситуации, когда они сами должны находить ответы на положения, регулирующие различные области в контексте метода открытой координации. В большой степени это касается вопросов занятости, особенно сферы содействия профессиональному обучению, социальной защиты, борьбы с социальным отторжением и совершенствования трудовых отношений. Социальные партнеры столкнулись с рядом трудностей, получив все то свободное пространство, которое было предложено им, в адаптации и распространении в странах-членах положений, принятых Советом, в сборе информации об инициативах, выдвигаемых в странах-членах, ведении работы по оценке и обмену.*

Европейский социальный фонд (ESF) *является финансовым инструментом, поддерживающим осуществление стратегии занятости. Правила, регулирующие европейские структурные фонды, обеспечивают вовлечение социальных партнеров. Они представлены в комитетах по мониторингу (права голоса, принятие решений о критериях отбора проектов, надзор за осуществлением).*

В Главе VIII – Статья 128 Договора о создании Европейского Сообщества – изложены основные принципы и процедуры развития скоординированной стратегии занятости. Они включают ежегодную разработку странами-членами ЕС основных положений, определяющих политику в сфере занятости. Каждая страна предоставляет Совету и Комиссии ежегодный Национальный план действий, где представлены принципиальные меры, предпринимаемые в целях осуществления политики в сфере занятости, в свете руководящих положений ЕС. Изучение этих Национальных планов действий ведет к подготовке и представлению Европейскому Совету Совместного отчета по вопросам занятости, где описывается ситуация в сфере занятости в странах ЕС и говорится о соблюдении руководящих положений по занятости. На основе этого отчета Европейский Совет каждый год делает определенные выводы, которые, в свою очередь, могут повлиять на изменение самих положений. Европейская стратегия в сфере занятости (EES)[2], которая была разработана в соответствии с вышеупомянутыми институциональными рамками, служит большим вкладом в расширение политической повестки дня ЕС, определенной на Лиссабонском саммите и последующих Европейских Советах.

Необходимо сказать, что в то время как национальные правительства и государственные власти, занимающиеся вопросами

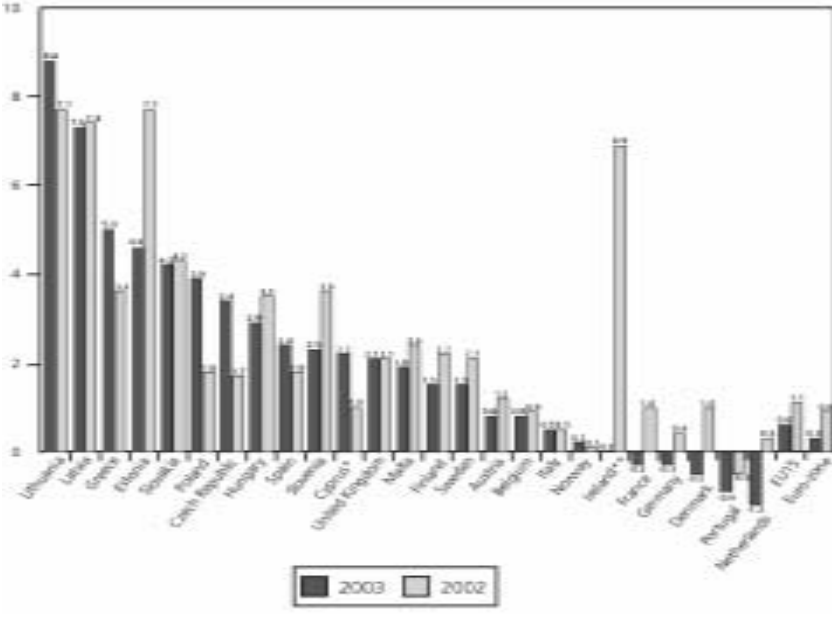
рынка труда, отвечают в основном за составление и выполнение Национальных планов действий, роль социальных партнеров[3] по мере развития EES неуклонно возрастает. Руководящие положения от 2003 г. включают в себя раздел «о хорошем управлении и партнерстве» при осуществлении стратегии, в котором странам-членам настоятельно рекомендуется обеспечить эффективное выполнение положений, включая региональный и местный уровни, вовлекать правительственные органы, социальных партнеров и других соответствующих агентов отношений в процесс. Социальные партнеры должны выходить на национальный уровень с тем, чтобы обеспечить эффективное выполнение положений и отчитаться о наиболее существенном вкладе, который они внесли во все сферы их ответственности.

Что касается краткого анализа краткосрочных перспектив, то в соответствии с Экономическими прогнозами Европейской Комиссии, сделанными весной 2004 г., экономический рост в ЕС в 2004 г. будет и далее набирать темп. Прогнозируется, что рост ВВП в составе расширенного ЕС достигнет в 2004 г. уровня 2,0 %, а в 2005 г. – 2,4 %. Несмотря на прогнозируемый подъем общей экономической активности, ожидается, что продолжительный экономический спад, который 15 стран ЕС переживали в начале 2000-х гг., будет продолжать оказывать существенное давление на развитие рынка труда, что приведет к определенному ограничению роста занятости в 2004 и 2005 гг. В результате рост занятости в составе расширенного ЕС ожидается в 2004 г. лишь в пределах 0,3 %, более существенный рост в 0,8 % прогнозируется на 2005 г. В то же время планируется, что уровень безработицы останется в 2004 г. достаточно стабильным и остановится на отметке 9,0 %, после чего прогнозируется его падение до 8,8 % в 2005 г.

В этом отношении цифры прогнозов, говорящие об ожидаемом невысоком экономическом росте в 2004 г., отражают влияние ожидаемого промедления, прежде чем повышенная экономическая активность перерастет в рост занятости, скажется влияние сокращения избыточных мощностей и снижения затрат в корпоративном секторе. Европейская Комиссия обратила особое внимание на то, что в связи с этими последними изменениями (низкий рост занятости на протяжении последних двух лет) должны и будут предприниматься согласованные действия путем разработки и регулирования политики, направленной на совершенствование функционирования рынка труда Европы.

Таблица 3

Рост ВВП в ЕС, Норвегии и вступивших в ЕС странах в III квартале 2003 г. и 2002 г. (процент изменения по сравнению с соответствующим кварталом предыдущего года)



** 2003 г. – предварительные данные, ** 2002 г. – данные не скорректированы посезонно.*

Источник: Евростат.

Конституция Европы

«...сохраняя гордость своими национальными особенностями и историей, народы Европы решили переступить пределы своего древнего разделения... с тем чтобы следовать общей судьбе, убежденные в том, что «единая в своем многообразии» Европа предоставит им лучшие возможности для развития с учетом прав каждого человека и осознанием своей ответственности за грядущие поколения...» (Преамбула).

13 июня 2003 г. Европейская Конвенция приняла Проект Договора, учреждающего Конституцию Европы, и представила ее Председателю Европейского Совета 18 июля 2003 г. Конституция была подписана 29 октября 2004 г. в Риме.

Конституция состоит из следующих четырех частей:

- Часть I, содержащая положения, определяющие Европейский Союз, его цели, полномочия, процедуры принятия решений и его институты.
- Часть II, которая включает Хартию основных прав Европейского Союза, провозглашенную на заседании Европейского Совета в Ницце в декабре 2000 г.
- Часть III, в которой определяются основная политика и функционирование Европейского Союза.
- Часть IV, которая содержит ряд завершающих положений, включая процедуры принятия и пересмотра Конституции.

В частности, Часть II Конституции содержит Хартию основных прав Европейского Союза, которая первоначально была разработана в 2000 г., однако пока еще не вступила в правовую силу и не является обязательной для исполнения. Включение Хартии в Конституцию придаст ей правовой статус. В ее Преамбуле говорится: «Необходимо усилить защиту основных прав людей в свете изменений, происходящих в обществе, социального прогресса, развития науки и технологии». В Хартии зафиксирован ряд прав, свобод и принципов для граждан ЕС.

В сфере занятости[4] и трудовых отношений основные права и свободы включают:

- свободу собраний и объединений;
- свободу выбора сферы занятости и право трудоустройства;
- право не подвергаться дискриминации;
- право на равенство между мужчиной и женщиной, включая сферу занятости, работу и оплату труда;
- право работника на получение информации и консультаций в своей организации;
- право на ведение коллективных переговоров и коллективные действия;
- право доступа к услугам по поиску работы;
- право на защиту в случае необоснованного увольнения;
- право на честные и справедливые условия труда;
- запрет детского труда;
- защиту молодых людей на работе.

Что касается «демократии с активным участием сторон»[5] (participatory democracy), то в Статье 46 (1) приводятся рамки для этого принципа, а в Статье 47 («Социальные партнеры и автономный со-

циальный диалог») говорится о том, что «Европейский Союз признает и всячески содействует повышению роли социальных партнеров на общеевропейском уровне, принимая во внимание разницу национальных систем; он будет содействовать развитию диалога между социальными партнерами, признавая их автономию».

Этот важный аспект затронут здесь в связи с тем, чтобы показать какую значимость Европейский Союз придает «демократии с активным участием сторон» и «социальному диалогу»[6].

Расширение Европейского Союза с 15 до 25 стран

Европейский Союз прошел длинный путь с момента первоначального объединения шестью странами своих усилий (Бельгией, Францией, Германией, Италией, Люксембургом и Голландией) для совместного формирования ими в 1951 г. Европейского Союза угля и стали, а в 1957 г. Европейского Экономического Сообщества и их призыва к народам Европы, тем, «кто разделяет эти идеи, объединить свои усилия».

Таких стран стало девять в 1973 г., а в 1995 г. количество стран-членов выросло до 15. Со временем Европейский Союз (так стало называться это содружество стран) сформировал единый рынок, создал единую валюту, расширил экономическую и социальную повестку дня до внешней политики и политики в сфере безопасности.

Десять новых стран-членов: Кипр, Чехия, Эстония, Венгрия, Латвия, Литва, Мальта, Польша, Словакия и Словения официально присоединились к ЕС 1 мая 2004 г., что стало кульминацией длительного процесса подготовки и ведения переговоров.

Вскоре после подписания договоров о вступлении в ЕС в апреле 2003 г. министры из стран-новичков стали посещать заседания Совета Министров ЕС и начали принимать полное и непосредственное участие в текущей работе по конституционному реформированию ЕС.

В Договоре о Европейском Союзе, который вступил в силу с 1993 г., говорится (Статья 49), что любое европейское государство, соблюдающее принципы свободы, демократии, права человека и фундаментальные свободы, главенство закона (community acquis[7]), может подать заявление о вступлении в Европейский Союз.

Дальнейшие разъяснения были даны главами правительств

стран-членов ЕС на их встрече в Копенгагене в 1993 г., которые содержали основные условия членства:

- существование стабильных институтов, обеспечивающих демократию;
- главенство закона, уважение и защита прав человека и меньшинств;
- существование нормально функционирующей рыночной экономики;
- способность справляться с воздействием рыночных сил и конкурентным давлением внутри ЕС;
- способность принять на себя обязательства, связанные с членством, включая экономический и валютный союз.

Экономическое влияние расширения будет существенно, так как больший по размерам и более интегрированный рынок способствует экономическому росту как в новых, так и в действующих странах-членах ЕС. Страны-новички будут получать выгоды от инвестиций, получаемых от западноевропейских компаний, а также от доступа к финансированию ЕС, предназначенному для регионального и социального развития. Интеграция их экономик к экономику общеевропейскую уже идет полным ходом, так как торговые соглашения, по которым велись переговоры и которые были заключены накануне членства в ЕС, уже практически устранили все барьеры, связанные с тарифами и квотами на их экспорт в действующие страны-члены ЕС.

В «старых» странах ЕС, однако, все еще существуют опасения, связанные с ростом иммиграции, притоком дешевой рабочей силы и влиянием низких стандартов по защите окружающей среды. Люди в новых странах-членах ЕС обеспокоены тем, смогут ли их экономики конкурировать с остальными странами ЕС. Все эти вопросы и проблемы были рассмотрены, и на них были даны ответы в рамках переговоров по вступлению, которые проводились с каждым из кандидатов в период с 1998 по 2000 г. Другие проблемы решались путем мер переходного характера, которые растягивали на несколько лет то ощутимое влияние, которое некоторые проблемы могли оказать при объединении. Это касается таких чувствительных вопросов, как свободное передвижение работников (озабоченность среди старых стран-членов) или приобретение собственности (озабоченность новых)[8].

Что касается трудовых отношений, то здесь можно легко увидеть, что в новых странах-членах системы коллективных переговоров являются значительно более децентрализованными, с низкой степенью охвата коллективными переговорами; с меньшей степе-

нью влияния на отраслевом и межотраслевом уровнях; большее внимание сосредоточено здесь на уровне самих компаний.

В частности, «трехсторонние соглашения» играли решающую роль в поддержании ситуации по «разрушению и восстановлению» в период приватизации собственности и либерализации цен по законам рынка. Трехсторонняя система при этом является методом, стирающим грани между автономией и гетерономией регулирующих сил, соответственно объединяется и ответственность в том, что касается совпадения ролей, регулирующих и представительских возможностей[9].

Переход от централизованной плановой экономики к рыночной привел к внесению больших изменений как в трудовые отношения, так и в социальное партнерство. «Трехсторонняя система» пыталась формализовать и консолидировать усилия в том, что касается вовлечения социальных партнеров в процессы принятия государственной властью решений, а также в вопросы микроэкономического характера. В этих случаях она должна предоставлять рамки и задавать направление в сторону реальных коллективных переговоров. Этот традиционный инструмент, применяемый в трудовых отношениях на Западе, в рамках стабильных институциональных принципов и в контексте хорошо укоренившихся демократических институтов, может представлять собой основной инструмент регулирования трудовых отношений.

Социальный диалог создает основу новой системы трудовых отношений, рассматриваемой в целом как отношения между работником, работодателем и государством. В этих взаимосвязанных отношениях коренятся две основные проблемы, являющиеся наследием прошлого: высокий процент безработицы и низкий уровень жизни.

От Вал Душесс до «трехстороннего социального саммита»

Термин «коллективные переговоры», но прежде всего практика регулирования заработной платы и других основных условий занятости путем ведения переговоров между профсоюзами и работодателями (или объединениями работодателей) берет свое начало в 1860 г. В британской угольной и хлопковой промышленности трудовые затраты составляли большую пропорцию в числе всех затрат и продукция была стандартизирована; коллективные соглашения

при этом помогали «извлечь зарплаты из сферы конкуренции» и обеспечивали средства для приспособления к колебаниям в цене на выпускаемый продукт[10].

В ходе истории менялась концепция работы. В промышленно развитых обществах работа ассоциируется с таким понятием, как занятость, которая в существенной степени базируется на контракте. Работа становится и признанием гражданства, и получением экономической выгоды.

Достижение консенсуса между двумя сторонами вело к развитию выпускаемой продукции. Однако, принимая во внимание ту разницу интересов, которая лежит в основе этого консенсуса, можно понять, что ему присущи элементы конфликта.

Роль трудовых организаций неуклонно возрастала и становилась признанной и институционализированной моделью на уровне компании, отрасли и государства как в сфере производства, так и в сфере распределения прибыли. Эта модель развивалась и эволюционировала до наших дней в соответствии с различными реалиями. Эти негомогенные модели должны в наши дни сталкиваться с такими ситуациями, когда нынешние экономики вводят изменения и переходят к новым моделям общества, в котором технология, в частности, ведет к глобализации и оказывает существенное влияние на производство и трудовые отношения.

В 1985 г. двусторонний социальный диалог (на общеевропейском уровне) был начат в Вал Душесс. Этот первый вклад, сделанный благодаря Президенту Европейской Комиссии Ж.Делорсу, и сегодня продолжает способствовать развитию социального диалога. Саммиты – заседания на высоком уровне между межотраслевыми социальными партнерами (председателями и генеральными секретарями ETUC, UNICE и CEEP, а также их членскими организациями) проводятся под председательством Комиссии.

Начиная с 2001 г. неформальные социальные саммиты начали проводиться накануне ежегодных весенних заседаний Европейского Совета по экономическим и социальным вопросам.

Официальный «трехсторонний социальный саммит» был впервые проведен в 2003 г., он институционализировал предыдущее неформальное мероприятие. Вслед за решением сделать данное мероприятие официальным последовал призыв социальных партнеров в качестве вклада в те решения, которые были приняты на Европейском Совете в г. Лайкен в декабре 2001 г., создать «совместный комитет по росту и занятости». Европейский Совет официально учредил трехсторонний социальный саммит по росту и занятости (март 2003 г.).

Таблица 4

Саммиты по Социальному диалогу

Date	Place	Outcome
31 January 1985	Val Duchesse I	Social dialogue relaunched
12 November 1985	Val Duchesse II	Establishment of two working parties: on macroeconomics and on new technologies and social dialogue
7 May 1987	Palais d'Egmont I	Social dialogue reviewed for first time
12 January 1989	Palais d'Egmont II	Establishment of a political steering group comprising representatives of the three organization and the Commission, and two working parties on education and trainin and labour market
3 July 1992	Palais d'Egmont III	Joint statement on the future of the social dialogue (implementation of new Community dialogue procedures, consultation and negotiation in accordance with the agreement of 31 October 1991 and with the Maastricht Treaty)
28 September 1993	Palais d'Egmont IV	Preparations for joint contribution to the White Paper on Growth, Competitiveness and Employment
8 November 1994	Brussels, Commission	Discussion on the role of vocational training
21 October 1995	Florence	Launching of ECIR Joint statement on the fight against racism Joint statement on employment
29 November 1996	Dublin Castle	Joint declaration on Action for employment: a confidence pact
6 June 1997	The Hague	Signing of the social partners' agreement on part-time work

Date	Place	Outcome
13 November 1997	Palais d'Egmont V	Joint contribution to the Luxembourg summit on employment
2 June 1998	Val Duchesse III	Discussion on the prospects for the social dialogue
4 December 1998	Vienna	Exchange of views on the European Employment Strategy and on the Commission Communication of the organization of work
25 May 2000	Brussels, Commission	Exchange of views on the role of the social partners in following up the Lisbon European Council and with a view to the Forum of 15 June
22 March 2001	Stockholm	Social partners' contribution to the Social Policy Agenda
13 December 2001	Laeken	Prospects for the social dialogue: joint declaration by the social partners

Источник: Комиссия ЕС

Глава 1
Профсоюзы и объединения работодателей

Профсоюзы на общеевропейском уровне

Европейская конфедерация профсоюзов (ETUC) объединяет наиболее представительные национальные конфедерации профсоюзов стран-членов ЕС. Не входящие в ETUC ряд специфических национальных организаций для управленческого персонала и профессиональных специалистов входят в Европейскую Конфедерацию руководителей и управленческого персонала (CEC), в то время как определенное количество организаций объединены в Европейскую конфедерацию независимых профсоюзов (CESI).

Наиболее представительные европейские промышленные федерации, а также общеевропейские профсоюзы в соответствующих секторах объединены в рамках ETUC, и в новых странах-членах ЕС многие национальные конфедерации уже являются полноправными членами этого объединения.

Профсоюзы на национальном уровне

Система профсоюзных организаций на национальном уровне довольно сложная: в странах ЕС сосуществуют различные модели, которые мы могли бы для краткости сгруппировать по трем основным группам.

Первая группа стран объединяет Австрию, Германию, Ирландию и Великобританию, где есть доминирующая, наиболее представительная конфедерация (и только относительно малое число альтернативных организаций, как в Германии, или относительно малое число отдельных профсоюзов – не членов конфедерации, как в Ирландии и Великобритании).

Во второй группе стран (Бельгия, Франция, Италия, Люксембург, Голландия, Португалия и Испания) ситуация полностью противоположна: существует множество соперничающих профсоюзных конфедераций, разделенных (изначально) в основном по политическим либо религиозным причинам. В этих странах существует ряд влиятельных профсоюзов, которые продолжают оставаться за рамками «наиболее представительных» конфедераций.

Третья группа стран включает Данию, Финляндию и Швецию: профсоюзы здесь отдельные для различных групп занятых – синие воротнички, белые воротнички и профессионалы (управленцы). В Греции разделение существует между конфедерациями государственного и частного сектора.

Что касается новых стран-членов, то первое и основное разделение возникает здесь между профсоюзами, созданными в конце 80-х – начале 90-х гг., и теми профсоюзами, которые являются наследием прошлой политической системы, которые «сами реформировали себя», приспособили себя к новому экономическому и социальному контексту.

Чехия, Эстония, Латвия, Словакия и Словения могут рассматриваться более или менее как часть вышеупомянутой «первой группы», так как в этих странах существует значимая доминирующая конфедерация и лишь небольшие альтернативные профсоюзы (за исключением Латвии).

В других странах существует множество конкурирующих конфедераций (вторая группа), разделенных (изначально) по политическим и профессиональным причинам. Количество основных конфедераций варьируется здесь от двух на Мальте и в Польше до шести в Венгрии. У последней есть основная конфедерация в государственном секторе и в дополнение к этому четыре основных профсоюза в частном секторе.

Что касается будущего профсоюзов и их членства, то необходимо рассмотреть ситуацию в старых и новых государствах-членах ЕС отдельно, в особенности по причинам снижения уровня членства в профсоюзах ряда стран.

Профсоюзы 15 стран столкнулись с проблемой падения членства, которая постепенно нарастала и прогрессировала в течение последних 20 лет. Приведем лишь два примера: в 2003 г. уровень членства в Конфедерации шведских профсоюзов для синих воротничков (LO) упал, продолжая тенденцию, проявившуюся в последние годы (–1,4%); согласно последним данным, полученным от Конфедерации профсоюзов Германии (DGB) (10), уровень членства в объединенных этой конфедерацией профсоюзах упал на 337 000 (4,4%) в 2003 г. и остановился на отметке 7,4 млн. членов. Не только уровень членства продолжал снижаться за последние 10 лет, но и

потери, связанные с этим, постепенно нарастали. В 2002 г. DGB потерял 199,000 членов (2,5%).

Принимая во внимание развитие событий на протяжении последних десяти лет, представляется возможным подробно разобрать это широкомасштабное явление (см. таблицу 5). Существует много причин данной ситуации, тем не менее основными причинами здесь является прежде всего снижение занятости в традиционных отраслях промышленности, но в то же время и меньший охват профсоюзами ряда новых отраслей (например, сферы услуг). Так называемая «атипичная» занятость является еще одной причиной такой понижательной тенденции.

Согласно Отчету о трудовых отношениях 2002 г., Комиссия ЕС отнесла общий спад членства в профсоюзах многих стран, подавших заявки на вступление в Европейский Союз, к ряду следующих факторов: снижение уровня жизни в 90-х гг.; высокий процент безработицы; приватизация и отраслевые сдвиги; рост числа малых и средних предприятий. Профсоюзы в новых странах ЕС переживали спад членства на протяжении последнего десятилетия по причинам, связанным с экономическим и политическим переходным периодом, а также в связи с наследием, оставленным предыдущей системой, когда степень охвата профсоюзами работников достигала 100 % (Мировой отчет по вопросам труда – МОТ, 1997 г.). Очевидно, что немедленный спад начался непосредственно после снятия «обязательности членства».

В соответствии с отчетом Европейского обозрения по трудовым отношениям (EIRO) можно привести следующие «грубые» данные[11] о степени охвата профсоюзами работников:

80–89% в Бельгии, Дании, Финляндии и Швеции,

70–79% в Италии,

60–69% на Кипре и Мальте,

50–59% в Люксембурге,

40–49% в Австрии и Словении,

30–39% в Венгрии, Ирландии и Португалии,

20–29% в Германии, Греции, Голландии, Словакии и Великобритании,

10–19% в Эстонии, Латвии, Польше и Испании[12].

В Отчете говорится о том, что степень охвата профсоюзами работников измеряется главным образом членством работников в профсоюзах, то есть процентом членов профсоюзов от всех занятых. Здесь необходимо, однако, отметить, что приведенные выше цифры основаны на национальных данных, которые, в свою очередь, могут определяться различным путем в том, что касается учета тех или иных членов профсоюза (например, считать или не считать ушедших на пенсию или пассивных членов профсоюзов), или в том, что касается показателей занятости. По этой причине мы бы хотели привести таблицу 5, которая принимает во внимание тех членов профсоюза, которые находятся уже за пределами сферы занятости. В Австрии, Бельгии, Финляндии, Дании и Франции, например, активные члены профсоюзов составляют 20 %, в ряде стран этот уровень достигает лишь 5–15 %. Более того, наиболее представительные профсоюзы Италии (CGIL – CISL and UIL) объединяют около 49 % работников, которые уже являются пенсионерами.

Таблица 5

Данные по незанятым членам профсоюзов

Страна	**Пропорция членов профсоюзов, которые не являются занятыми, т.е. пенсионеры, безработные, студенты и т.д.**
Австрия	Нет официальных данных. По разным оценкам (для EGB) эта доля составляла 15-20% в 90-х гг. и около 20% в 2003 г.
Бельгия	На уровне 17.5% (все профсоюзы) в 2000 г. (источник: Het belang van overleg. CAO -onderhandelingen in Belgi e, J. Van Ruysseveldt, Acco, Leuven, 2000).
Болгария	Нет доступных данных, но в целом лишь немногие ушедшие на пенсию люди остаются членами профсоюзных организаций своих предприятий.
Дания	Информация, полученная от всех профсоюзных конфедераций говорит о том, что 14–15% всех членов «отдыхают», т.е. не являются напрямую активными. Более того, существует непосредственная связь между членством в профсоюзе и членством в страховом фонде по безработице. Таким образом, цифры, характеризующие общий уровень членства, могут быть еще сокращены и на долю членов фондов по безработице, так как эти люди являются полностью безработными (13,8% в 1993 г., 7,0% в 1998 г. и 5,9% в 2003 г.). Поэтому по грубым оценкам численность неактивных членов будет составлять 29% в 1993 г., 22% в 1998 г. и 21% в 2003 г. Однако следует учесть, что не все количество застрахованных работников не соответствует членам профсоюзов (поэтому частично занятые члены фонда по безработице были вычтены из общего числа членов фонда при проведении подсчета).

Страна	Пропорция членов профсоюзов, которые не являются занятыми, т.е. пенсионеры, безработные, студенты и т.д.
Эстония	Согласно данным, полученным от конфедераций, 14,7% членов EAKL и 6% членов TALO в 2003 г.
Финляндия	Согласно исследованию, проведенному Министерством труда (источник: Palkansaajien järjestäytyminen Suomessa vuonna 2001 [Организации работников (получающих заработную плату) в Финляндии в 2001 г.], Lasse Ahtiainen, Työpoliittinen tutkimus no 2,46, 2002), в 2001 г. 21,5% всех членов профсоюзов были незанятыми. Данная пропорция составляла 28,5% для AKAVA, 21,6% для SAK и 16,6% для STTK. Среди членов всех профсоюзов 11.5% были пенсионерами (процент варьируется от 15,0% для SAK до 7,7% для STTK); 6,1% были студентами (от 18,2% для AKAVA до 2,1% для SAK); 0,5% были самозанятыми (от 2,0% для AKAVA до нуля для SAK); и 3,4% характеризуются как «другие» (от 4,5% для SAK до 0,4% для AKAVA). В 1994 г. 10,0% членов профсоюзов были пенсионерами и 4,7% были студентами, таким образом можно отметить, что доля этих групп в профсоюзах увеличивается.
Франция	Согласно данным CGT, 24,9% членов профсоюзов были пенсионерами в 1993 г. и 21,8% в 1998 г.
Греция	Среди членов GSEE 4.7% были пенсионерами в 1993 г., 6,3% в 1998 г. и 7,0% в 2003 г. Сейчас GSEE имеет лишь небольшое количество безработных членов, а в ADEDY таких нет совсем. Студенты не являются членами профсоюзов.
Венгрия	По оценкам (для всех профсоюзов) около 30% в 1993 г. и 20% в 1998 и 2003 гг. – в основном пенсионеры.
Италия	В соответствии с данными статистического агентства Istat, 49,5% членов CGIL, CISL и UIL являлись пенсионерами в 2000 г., 49,4% в 2001 г. и 49,3% в 2002 г.
Латвия	В соответствии с данными LBAS, 12% ее членов в 2003 г.
Люксембург	По оценкам, сделанным для OGB-L и LCGB, около 22% в 1993 г., 20% в 1998 г. и 18% в 2003 г.
Мальта	По оценкам Департамента производственных отношений и занятости – 8,4% в 1999 г. и 11,2% в 2003г. Оценки основывались на данных, полученных для двух самых больших профсоюзов Мальты (вместе они представляют 85–86% всех членов профсоюзов в стране).
Голландия	Согласно данным MHP, 19% ее членов в 1993 г., 19,3% в 1998 г. и 22,1% в 2003 г. По данным CNV, 19% членов в 2003 г.: половина из них пенсионеры, а оставшиеся – безработные, больные или инвалиды.

Страна	Пропорция членов профсоюзов, которые не являются занятыми, т.е. пенсионеры, безработные, студенты и т.д.
Норвегия	В соответствии с данными от FAFO, 23% членов в 1993 г., 24% в 1998 г. и 26% в 2002 г. (все профсоюзы). В 2002 г. эта пропорция составляла 29,8% для LO, 20,3% для UHO, 21,6% для YS и 27,3% для Akademikerne.
Румыния	Согласно отчету Meridian из 1.5 млн. членов профсоюзов в 2003 г. около 900 000 членов (60%) являлись не работниками, а членами присоединившихся кооперативных ассоциаций.
Словакия	13,2 % пенсионеров (все профсоюзы), а общее количество членов профсоюзов вне сферы занятости оценивается в 20%.
Словения	По оценкам ниже 1% (все профсоюзы).
Швеция	В соответствии с данными конфедераций: LO – 13,3% в 1993 г., 12,8% в 1998 г. и 13,5% в 2002 г.; TCO – 16,5% в 2002 г.; SACO – по оценкам на уровне 22% в 1993 г. и 27% в 1998 и 2002 гг.

Источник: EIRO.

Организации работодателей на общеевропейском уровне

Организации работодателей являются органами, предназначенными для того, чтобы организовать работодателей и поддержать их коллективные интересы, возникающие у них на рынке труда.

Можно различить три основных типа объединений работодателей (бизнеса) в соответствии с их функциональной специализацией: первая группа – организации работодателей, которые представляют только те интересы, которые связаны с рынком труда и трудовыми отношениями, вторая группа – торговые объединения, которые представляют и поддерживают только те интересы членов, которые связаны с рынком продукта, и третья группа – объединения, которые представляют как интересы, связанные с рынком труда, так и интересы, связанные с рынком выпускаемого продукта.

Союз объединений промышленников и работодателей Европы (UNICE) представляет почти все основные национальные межотраслевые объединения работодателей частного сектора и бизнеса в «старых» странах-членах ЕС (он может быть отнесен к третьей группе вышеприведенной классификации по трем типам объединений в соответствии с различными бизнес-интересами). UNICE может представлять через сеть своих национальных филиалов также интересы средних и малых предприятий (SMEs), но также и другая ассо-

циация, действующая на общеевропейском уровне, – Европейская ассоциация ремесленничества, малых и средних предприятий (UEAPME) представляет интересы этой категории бизнеса. С 1998 г. UEAPME и UNICE тесно сотрудничают на общеевропейском уровне в сфере социального диалога и ведут совместные переговоры с ETUC. Помимо этого, Европейский центр для предприятий с государственным участием и предприятий, представляющих основной экономический интерес (CEEP), членами которого являются предприятия изо всех стран-членов ЕС, представляет интересы предприятий и организаций с государственным участием или осуществляющих деятельность, представляющую общий экономический интерес вне зависимости от их правового статуса и статуса собственности. Он рассматривается Европейской Комиссией также как центральная организация – социальный партнер наряду с UNICE и привлекается к диалогу и переговорам с ETUC.

На европейском отраслевом уровне существуют сотни организаций, представляющих интересы бизнеса, но лишь некоторые из них являются организациями работодателей в том смысле, что они представляют своих членов в вопросах занятости, имеют отношения и ведут переговоры с профсоюзными организациями.

В новых странах-членах ЕС многие национальные объединения работодателей уже являются полноправными членами UNICE, UEAPME и CEEP.

Организации работодателей на национальном уровне

Также и на национальном уровне организации работодателей существенно различаются в зависимости от страны. На межотраслевом уровне в Бельгии, Дании, Франции, Ирландии, Италии, Голландии, Испании, Швеции и Великобритании доминирует одна зонтичная организация (как минимум для частного сектора), представляющая бизнес/торговые интересы компаний, работодателей (относится к третьей группе приведенной выше классификации), однако ее существование в отдельных случаях сопровождается наличием также отдельных организаций, представляющих малые и средние предприятия. В других странах, особенно в Германии, объединения работодателей не поддерживают эти две различные сферы интересов: существует разделение с отдельными центральными организациями.

Ситуация в новых странах-членах ЕС в том, что касается организаций работодателей, сложная. В то время как на Кипре и Мальте центральные объединения работодателей существуют уже давно, в присоединившихся странах организации работодателей в полном смысле этого слова появились только с началом экономических и политических трансформаций (в конце 80-х – начале 90-х гг.). Первоначально эти организации представляли главным образом государственные предприятия, но после приватизации появилось больше организаций работодателей. Многие организации представляют интересы, связанные с рынком продукта больше, нежели интересы, касающиеся вопросов занятости и коллективных переговоров. Отсутствие сильных и представительных организаций работодателей на национальном и отраслевом уровне в целом характерно для многих новых стран-членов ЕС. В результате всего этого иногда возникают не совсем четкие определения различных видов взаимоотношений между социальными партнерами, принимая во внимание, в частности, все еще важную роль трипартизма.

«Национальные наиболее представительные ассоциации работодателей» (NEPAs) являются одними из наиболее важных действующих лиц в сфере автономного диалога. NEPAs являются наиболее представительными организациями в стране в силу своего доминирования по членству как на национальном, так и на межотраслевом уровне. В дополнение к этому, они являются также особенно важными в связи с тем, что, будучи независимыми «высшими» органами, они обычно сочетают и сводят воедино то разнообразное множество интересов, которое существует у работодателей страны.

В соответствии с последним исследованием, проведенным EIRO в 2004 г., основными характеристиками этих организаций являются следующие: за исключением Великобритании, NEPAs во всех странах вовлечены в деятельность двусторонних и трехсторонних «корпоративных» институтов; политическое лоббирование различных вопросов, особенно в сфере рынка труда, трудовых отношений, социального обеспечения и экономической политики, – эти вопросы стоят на повестке дня всех NEPAs; за исключением Люксембурга и Великобритании, все NEPAs вовлечены в процесс коллективных переговоров либо путем прямого ведения переговоров с профсоюзами по коллективным соглашениям, либо путем координации деятельности их членов по ведению переговоров. Степень их вовлечения варьируется в зависимости от основных характеристик национальных систем коллективных переговоров, а также от распределения полномочий между NEPAs и их членскими объединениями работодателей, так как и другие, более узкие и ниже уровнем организации работодателей также заслуживают внима-

ния. Это происходит потому, что в большинстве стран-членов ЕС коллективные соглашения заключаются в основном на более низком уровне, преимущественно на уровне отрасли. Поэтому в основном отраслевые организации работодателей ведут коллективные переговоры и находятся в самом сердце трудовых отношений.

Таблица 6

Наиболее представительные ассоциации работодателей (НПАР) в Европе*

–	Количество NEPAs	Разбивка НПАР (NEPAs) по сфере деятельности**				
		общая	отрасль	малые и средние предприятия***	кооперативы	другие
Австрия	2	1	1	–	–	–
Бельгия	1	1	–	–	–	–
Дания	3	1	2	–	–	–
Финляндия	4	–	3	1	–	–
Франция	4	1	1	2	–	–
Германия	1	1	–	–	–	–
Греция	3	1	1	1	–	–
Венгрия	8	2	2	3	2	–
Ирландия	4	2	1	1	–	–
Италия	16	1	6	5	4	–
Люксембург	1	1	–	–	–	–
Голландия	3	1	1	1	–	–
Норвегия	5	1	3	–	1	–
Португалия	7	1	5	1	–	–
Словения	4	2	–	2	–	–
Испания	2	1	–	1	–	–
Швеция	5	1	1	1	1	1
Велико-британия	1	1	–	–	–	–

*

*** Количество в каждой стране; в связи с разнообразием сферы интересов ряда NEPAs их общее число в стране может не совпадать с разбивкой по сфере деятельности. ***Включая ассоциации, представляющие ремесленничество.*

Источник: EIRO.

Действительно, на отраслевом уровне отраслевые организации работодателей, обладающие определенной ролью по ведению коллективных переговоров, являются ключевыми компонентами систем производственных отношений в большинстве таких стран-членов ЕС, как Бельгия, Дания, Финляндия, Франция, Германия, Греция, Италия, Голландия, Португалия, Испания и Швеция. Другая ситуация сложилась в Ирландии, Люксембурге и Великобритании, так как в этих странах коллективные переговоры ведутся в основном на уровне компаний; существует мало отраслевых объединений работодателей, которые бы обладали ролью ведения переговоров (хотя в Ирландии ведутся межотраслевые переговоры).

В новых странах ЕС отраслевые объединения работодателей наделены гораздо меньшей ролью в том, что касается переговоров, лишь с некоторыми исключениями, как в Словении, на Кипре и в меньшей степени в Словакии. Такая ситуация сложилась потому, что во многих из этих стран отраслевые объединения работодателей не так сильны, им не хватает необходимой представительности для того, чтобы участвовать в переговорах и заключать отраслевые соглашения от лица своих членов (в Венгрии и Польше они представлены лучше).

По оценкам Европейской Комиссии уровень членства в объединениях работодателей новых стран-членов составляет в среднем 30–40% промышленных предприятий и 2–5 % от всех предприятий в целом.

Глава 2

Коллективные переговоры и трехстороннее сотрудничество на уровне ЕС

Среди самых неожиданных результатов межправительственных конференций 1991 г. и переговоров в рамках саммита, которые привели к подписанию Маастрихтского Договора, было официальное включение социального диалога в механизмы принятия решений Европейского Сообщества, дополняющие национальные системы трудовых отношений. Согласно новой процедуре совместного принятия решений, наиболее представительные европейские объединения бизнеса и труда – UNICE и ETUC получили беспрецедентные, квази-конституционные права участия в определении социальной политики. В частности, в Договоре говорилось о том, что прежде чем выступить с какой-либо инициативой в сфере социальной политики, Комиссия должна провести серию консультаций с работодателями и профсоюзами по возможным направлениям ее действий. Если после консультаций Комиссия решает продолжать двигаться в том же направлении, то работодатели и работники должны быть информированы о существе предложений Комиссии и могут высказать свое мнение или, при необходимости, дать рекомендацию. В качестве альтернативы стороны социального диалога могут информировать Комиссию о том, что они предпочитают урегулировать данный предмет между собой путем договорных отношений, включая соглашения. Такие соглашения могут заключаться либо между работодателями и работниками напрямую на национальном уровне, либо, по совместной просьбе подписывающих сторон, решение принимается Европейским Советом на основании предложения от Комиссии (см. таблицы 8 и 10).

Путем проведения таких переговоров на общеевропейском уровне социальные партнеры добились заключения европейских соглашений по таким вопросам, как отпуск в связи с рождением ребенка, частичная занятость, фиксированный период работы, которые получили затем статус законов с помощью директив ЕС.

Было заключено рамочное соглашение о работе вне предприятия (Telework), которое будет соблюдаться в соответствии с процедурами и практикой, принятыми социальными партнерами и странами-участницами. Эти различные соглашения сконцентрированы, конечно, прежде всего на 15 странах-членах ЕС. Однако Директивы, осуществляющие первые три соглашения, формируют часть acquis communautaire (приобретенные обязательства), они должны быть приняты и соблюдены новыми странами-участницами, поэтому стороны, подписавшие соглашение Telework, просят своих членов в присоединяющихся к ЕС странах выполнять соглашение.

В любом случае конкретная оплата труда и условия занятости не должны являться предметом коллективного соглашения на общеевропейском межотраслевом или отраслевом уровне.

В этом отношении европейские социальные партнеры внесли свой совместный вклад в результаты работы Европейского Совета в Лайкен 7 декабря 2001 г., продемонстрировав готовность развивать более независимый диалог. В 2002 г. они приняли совместную программу действий на период с 2003 по 2005 г. (таблица 7). В соответствии с мнением работодателей и профсоюзов, «с 1991 г. сферы сотрудничества между социальными партнерами и европейскими институтами расширяются. В дополнение к этому термин «социальный диалог» все шире используется для обозначения любого вида деятельности, вовлекающего социальных партнеров. UNICE/UEAPME, CEEP и ETUC настаивают на важности проведения четких различий между тремя различными типами деятельности, вовлекающими социальных партнеров:

- **Трехстороннее сотрудничество** означает обмен между социальными партнерами и европейскими государственными властями.
- **Консультации социальных партнеров** означают деятельность консультативных комитетов и официальные консультации в духе Статьи 137 Договора.
- **Социальный диалог** означает двустороннюю работу, ведущуюся социальными партнерами, вне зависимости от того, стимулируется ли эта работа официальными консультациями Комиссии, основанными на статьях 137 и 138 Договора, или нет.

В присоединяющихся странах должна уже вестись работа, содействующая введению этих разграничений в связи с тем, что частая путаница между трехсторонним сотрудничеством и двусторонним социальным диалогом подрывает развитие автономного социального диалога»[13].

Это интересное и важное утверждение, подчеркивающее разницу между двусторонним диалогом и «трипартизмом» в новых странах-членах.

Таблица 7

Chapters	Themes	Actions	Timetable
Employment	Employment guidelines	Reports on social partners' actions in Member States to implement the employment guidelines (taking into account the cycle of three years).	2003–5
	Lifelong learning	Follow-up of 'framework of actions'.	2003, 2004 and 2005
	Stress at work	Seminar with a view to negotiating a voluntary agreement.	2003
	Gender equality	Seminar on equal opportunities and gender discrimination aiming at a framework of actions.	2003
	Restructuring	Identify orientations that could serve as a reference to assist in managing change and its social consequences on the basis of concrete cases.	2003
	Disability	Update of joint declaration of 1999 as a contribution to the European year on disability.	2003
	Young people	Promoting young people's interest in science and technology to help address the skills gap through a joint declaration and/or awareness-raising campaign.	2003–5
	Racism	Updating joint declarations of 1995 (with participation of candidate countries).	2004
	Ageing workforce	Seminar to discuss case studies and explore possible joint actions.	2004
	Harassment	Seminar to explore possibility of negotiating a voluntary agreement.	2004–5
	Telework	Monitoring of follow-up to framework agreement.	2003–5
	Undeclared work	Seminar aiming at a joint opinion.	2005

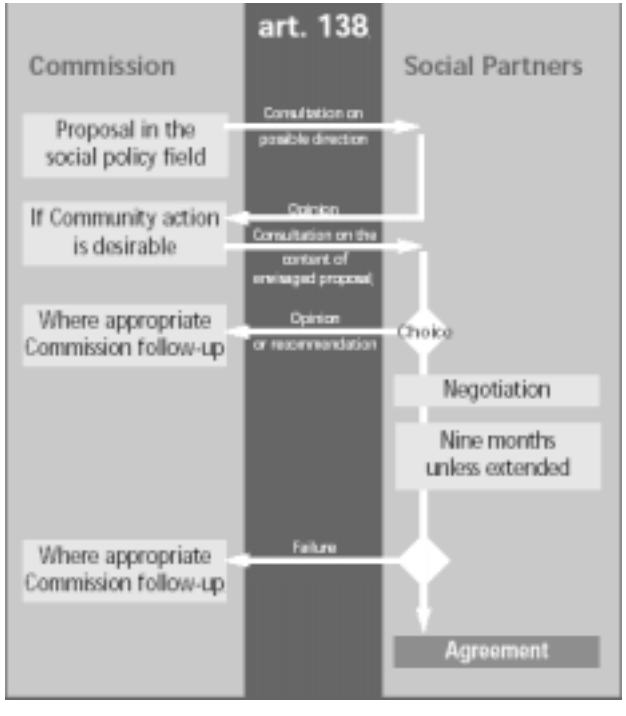
Chapters	Themes	Actions	Timetable
Enlargement	Industrial relations	Joint seminars on industrial relations (case studies on different ways of linking different levels of negotiations).	2003–5
	Social dialogue	Two enlarged social dialogue committee per year.	2003–5
	Restructuring	Study on restructuring in candidate countries.	2003–4
	Lifelong learning	Include candidate countries in follow-up to framework of actions.	Seminar in 2004, inclusion in reporting 2005
	Implementation of legal *acquis*	Joint seminar on European Works Councils.	2004
	EU social and employment policies after enlargement	Prospective reflection to identify issues that will arise in the EU after enlargement, such as the increase in diversity, migrations, transborder work, etc.	Starting in 2004
Mobility	Action plan on skills and mobility	Seminar to identify areas where joint actions by the social partners at EU level could help address obstacles to mobility (notably for managerial staff), including supplementary pensions.	2003–5

Статья 138 и переговоры между социальными партнерами

Как мы уже увидели, объединения работодателей и профсоюзов рассматриваются как основные игроки в сфере трудовых отношений на уровне Европейского Союза. Условия их участия в процессе консультаций по возможной социальной политике ЕС и инициативах в сфере трудовых отношений обозначены в Статье 138 (таблица 8) Договора Европейского Сообщества.

Таблица 8

Статья 138 Договора ЕС



Источник: Комиссия ЕС.

Статья дает социальным партнерам право ведения консультаций на двух стадиях по поводу целесообразности и направления предложения, а также по поводу его содержания. Сферы, в которых Комиссия обязана консультироваться с социальными партнерами, изложены в Статье 137 Договора.

По завершении консультаций объединения социальных партнеров могут направить свое мнение или рекомендацию Комиссии либо информировать ее о своем намерении начать переговоры по предмету консультаций. Консультации «прокладывают курс между соглашениями и законодательством». В трех случаях социальные партнеры вели переговоры и заключали рамочные соглашения, осуществляемые на общеевропейском уровне посредством Директивы Совета (отпуск в связи с рождением ребенка, частичная занятость, фиксированный период рабочего времени)[14]. В одном случае они начали переговоры, но не пришли к соглашению (временная занятость). В свете совершенствования отношений в сфере занятости социальные партнеры заключили соглашение Telework в мае 2002 г. Оно будет осуществляться впервые в истории ЕС в соответствии с собственными процедурами и практикой социальных партнеров и стран-членов. В мае 2004 г. межотраслевые объединения социальных партнеров заключили второе соглашение этого типа (Статья 138) – о «стрессе, связанном с условиями работы».

Соглашения согласно Статье 139 (2)

Для осуществления и мониторинга соглашений, заключенных социальными партнерами, существуют две возможности:

Комиссия выдвигает предложение для решения Совета в сферах, охваченных Статьей 137.

Это делается по совместной просьбе подписавших сторон вслед за изучением Комиссией следующих вопросов: достаточная представительность сторон договора, законность всех статей соглашения и соответствие законодательству Сообщества, соответствие положениям, касающимся малых и средних предприятий. Затем соглашение социальных партнеров передается на рассмотрение в Европейский Парламент, а затем направляется в Совет для принятия решения.

В случае если социальными партнерами ведутся переговоры и достигается договоренность по поводу процедуры расширения соглашения, от Совета требуется принятие решения по тексту социальных партнеров без внесения изменений в его содержание. Мониторинг выполнения решения Совета проводится в соответствии с характером использованного инструмента (директива, положение или решение). Однако Комиссия считает, что социальные партнеры, которые инициировали текст соглашения, несут специальную ответственность за его выполнение[15].

Европейское соглашение вступает в силу в соответствии с процедурами и практикой социальных партнеров и стран-участниц.

Этот вариант выбирался, например, переговорщиками для улучшения условий оплаты труда в сельском хозяйстве, а также для заключения соглашения Telework на межотраслевом уровне.

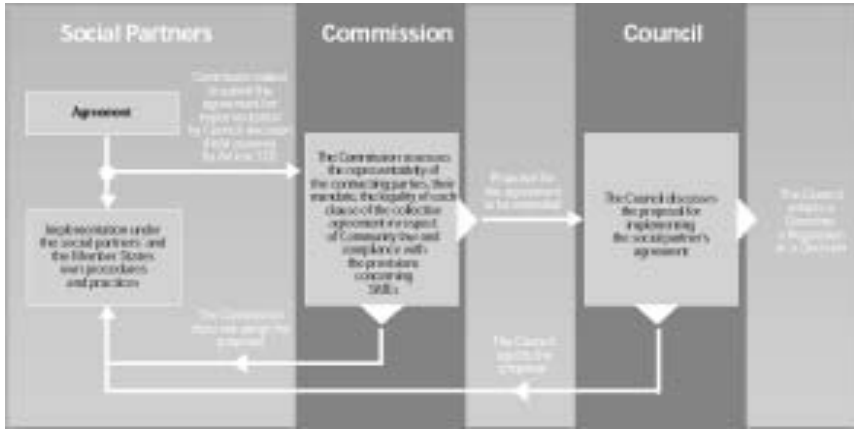
В данном случае Комиссия призывает социальных партнеров существенно усилить процедуры мониторинга на местах и готовить регулярные отчеты о выполнении подписанных соглашений. Эти отчеты должны обозначить прогресс, достигнутый по содержанию

и выполнению соглашения, давать представление о степени охвата данной сферы соглашением. Подобная структурированная отчетность особенно необходима там, где соглашение между социальными партнерами заключается после проведения консультаций с Комиссией согласно Статье 138 Договора.

Забегая вперед, необходимо отметить, что в среднесрочной перспективе развитие европейского социального диалога поднимает вопрос о европейских коллективных соглашениях как источниках права.

Таблица 9

Социальные партнеры – Комиссия – Совет



Источник: Комиссия ЕС

Отраслевые комитеты по социальному диалогу

Вслед за решением, принятым в мае 1998 г., об учреждении отраслевых комитетов по социальному диалогу, 27 отраслевых комитетов было основано по совместной просьбе социальных партнеров в соответствующих отраслях (таблица 10). Этот определенный успех иллюстрирует большой потенциал европейского отраслевого социального диалога для дальнейшего развития. Важно и далее продолжать эту работу, направленную на формирование европейского отраслевого социального диалога[16], способствовать созданию и других комитетов таким образом, чтобы все основные отрасли были представлены ими.

Эти органы ведут автономный социальный диалог, который рассматривается как основная часть европейской социальной модели. Они используются социальными партнерами европейского уровня для определения совместных интересов; для решения проблем, возникающих в их секторах; для влияния на европейскую и национальную политику. Это подходящий уровень для обсуждения многих тем, касающихся вопросов занятости, условий труда, профессионального обучения, производственных изменений, общества знаний, демографических моделей, расширения и глобализации.

Таблица 10

Отраслевые комитеты по социальному диалогу

Sectors	Employees' organisations	Employers' organisations	Date of creation
Agriculture	EFFAT	GEOPA/COPA	1999
Audiovisual	EFJ, EURO-MEI, FIA, FIM	ACT, AER, CEPI, EBU, FIAPF	2004
Banking	UNI-Europa	EACB, ESBG, FBE	1999
Civil aviation	ECA, ETF	ACI EUROPE, AEF, CANSO, ERA, IACA	2000
Cleaning industry	UNI-Europa	EFCI	1999
Commerce	UNI-Europa	EuroCommerce	1999
Construction	EFBWW	FIEC	1999
Electricity	EMCEF, EPSU	EURELECTRIC	2000
Footwear	ETUF:TCL	CEC	1999
Furniture	EFBWW	UEA	2001
Horeca	EFFAT	HOTREC	1999
Inland waterways	ETF	EBU, ESO	1999
Insurance	UNI-Europa	ACME, BIPAR, CEA	1999
Live performance	EAEA	PEARLE	1999
Local & regional government	EPSU	COMR	2004
Miners	EMCEF	APEP, Euracoal, Euromines, IMA	2002
Personal services	UNI-Europa	EU Coiffure	1999
Postal services	UNI-Europa	PostEurop	1999
Private security	UNI-Europa	CoESS	1999
Railways	ETF	CER	1999
Road transport	ETF	IRU	1999
Sea fishing	ETF	EUROPECHE/ COGECA	1999

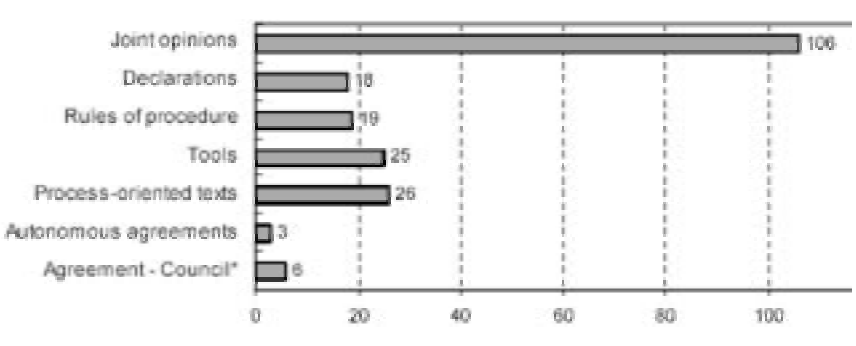
Sectors	Employees' organisations	Employers' organisations	Date of creation
Sea transport	ETF	ECSA	1999
Shipbuilding	EMF	CESA	2003
Sugar	EFFAT	CEFS	1999
Tanning and leather	ETUF:TCL	COTANCE	2001
Telecommu-nications	UNI-Europa	ETNO	1999
Temporary work	UNI-Europa	Euro CIETT	2000
Textile and clothing	ETUF:TCL	EURATEX	1999
Woodworking	EFBWW	CEI-Bois	2000

Источник: Комиссия ЕС.

В рамках работы различных отраслевых комитетов по социальному диалогу было подготовлено более 40 совместных текстов на межотраслевом уровне и около 300 на уровне отраслей. Среди них можно найти различные формы мнений, положений, кодексов, сводов правил и соглашений. Последние, как уже было упомянуто выше, осуществляются посредством директив Совета.

Таблица 11

Типы инструментов социального диалога (1997–2004 гг.)



** Хотя данная таблица охватывает период с 1997 по 2004 г., данная категория включает также межотраслевое соглашение об отпуске по уходу за ребенком, заключенное в 1995г.*

Источник: Европейская Комиссия.

Решающим фактором является то конкретное влияние, которое тексты, согласованные и принятые социальными партнерами, оказывают на национальном уровне. Степень этого влияния зависит как от политической готовности, так и от технических возможностей объединений, принимая во внимание уровень их представительности[17].

Европеизация коллективных переговоров

Возрастающая экономическая интеграция и конкуренция в Европе будет оказывать влияние на коллективные переговоры на национальном уровне. Различные процессы, более или менее очевидные, ведут к «европеизации». С момента создания Единого европейского рынка (SEM) в 1985 г. транснациональные компании осознали, что этим было положено начало экономической интеграции Европы. Они реструктурировали свою деятельность таким образом, чтобы сформировать новые структуры менеджмента на общеевропейском уровне, способные интегрировать производство, распределение и маркетинг по всей Европе. Компании, работающие на национальном уровне, стали также подвергаться все большему и большему влиянию возрастающей международной конкуренции на Едином европейском рынке.

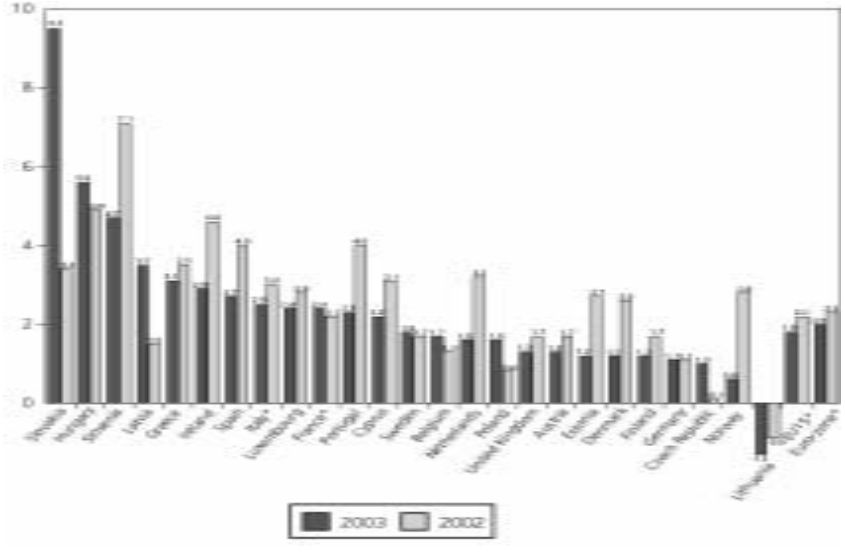
Впоследствии с созданием Экономического и Валютного Союза (EMU)[18] процесс экономической интеграции ускорился, он и далее усилил конкуренцию между национальными предприятиями и экономиками. И в связи с тем, что рабочее время, занятость и практика работы представляют собой важные компоненты в этой конкуренции между европейскими странами, европейская экономическая интеграция окажет неизбежное влияние на процессы и результаты коллективных переговоров на национальном уровне.

Поскольку развитие возможных европейских структур коллективных переговоров в целях определения оплаты труда и основных условий занятости на межотраслевом, отраслевом уровне и/или уровне транснациональных компаний остается долгосрочной перспективой, в настоящее время такая «европеизация» является в целом лишь «косвенной», например когда работодатели и профсоюзы в ходе ведения переговоров на национальном и местном уров-

нях проводят международные сопоставления и принимают во внимание развитие ситуации с трудовыми отношениями в других странах-членах. Однако небольшое число национальных коллективных соглашений, заключаемых на межотраслевом, отраслевом уровне или на уровне предприятий, все же уже содержат положения, связанные с определенными результатами переговоров в других странах ЕС.

Таблица 12

Инфляция в ЕС, Норвегии и вступающих в ЕС странах, годовой процент роста в декабре 2003 г. и декабре 2002 г.



** 2003 г. – предварительные данные.*

Источник: Евростат (за исключением Норвегии – статистика Норвегии).

Что касается ответных действий со стороны социальных партнеров, то здесь необходимо отметить, что европейские профсоюзы уже начали обсуждение новых стратегий, предназначенных для совершенствования сотрудничества в вопросах переговоров, а также для лучшей общеевропейской координации повесток дня и результатов переговоров на национальных уровнях.

Объединения работодателей не предприняли никаких формальных инициатив, подобных инициативам профсоюзов, хотя

ряд неформальных контактов имеет место между объединениями работодателей разных стран. Однако некоторые транснациональные компании ставят при ведении переговоров по практике работы и занятости те же цели в разных странах.

Согласно исследованию Европейского обозрения по трудовым отношениям (EIRO) на национальном и/или межотраслевом уровне можно определить три основные формы европеизации коллективных переговоров:

- Заключение новых трехсторонних «социальных пактов» на национальном уровне, задающих новые рамки для коллективных переговоров с тем, чтобы совершенствовать национальную конкуренцию в условиях единого европейского рынка и способствовать продвижению страны в сторону соответствия критериям сближения EMU.
- Заключение новых двусторонних межотраслевых соглашений, которые явно связаны с определенными результатами переговоров или развитием событий в других странах ЕС или с новыми макроэкономическими рамочными условиями EMU.
- Многосторонние инициативы, предпринимаемые национальными организациями социальных партнеров, направленные на общеевропейскую координацию и коллективные переговоры.

В марте 2004 г. исполнительный комитет Европейской конфедерации профсоюзов (ETUC) принял резолюцию о координации коллективных переговоров и участии работников, которая включает руководящие положения по ведению переговоров в 2004 г. для членов ETUC. Оказавшись в ситуации, когда возрастает степень сплоченности среди работодателей на общеевропейском уровне, ETUC озабочена потенциальным ослаблением прав работников по ведению коллективных переговоров и участию. Она опасается, что ситуация может еще более ухудшиться при присоединении к ЕС в мае 2004 г. новых стран-членов с менее развитой структурой трудовых отношений.

В частности, в программе действий ETUC особое внимание было обращено на важность укрепления координации коллективных переговоров в связи с последним развитием событий, которые выдвинули на передний план необходимость такой координации: растущая безработица и продолжающаяся реструктуризация всех европейских отраслей. ETUC заявляет, что профсоюзы столкнулись с тяжелой ситуацией в плане ведения переговоров и должны противостоять опасности «коллективного демпинга» заработной

платы. В резолюции говорится, что в то время как, с одной стороны, координирующая роль работодателей и правительства на общеевропейском уровне возрастает, с другой стороны, они не стесняются «исказить социальные соглашения или правительственные меры в одной стране с тем, чтобы повысить давление, оказываемое на профсоюзы во всей Европе».

Важно также отметить, что ETUC обратила внимание на то, что «профсоюзы Европы должны учитывать, что европейские институты сами призывают к умеренному повышению заработной платы и к реформированию национальных систем коллективных переговоров в направлении их большей децентрализации». «Наконец, сильная дифференциация заработной платы в 25 странах Европы ведет к риску эксплуатации этой ситуации работниками новых стран-членов, которые считают, что они не получают своей справедливой доли от роста экономического благосостояния и производительности». Это означает, что существует опасность эксплуатации работников в новых странах-членах ЕС после расширения в мае 2004 г.

Глава 3

Коллективные переговоры на национальном уровне

Коллективные трудовые отношения являются сферой особенно стойкой по отношению к влиянию со стороны законодательства Сообщества. По этой причине мы можем видеть разницу между различными положениями по европейской социальной интеграции.

Основной причиной здесь является гетерогенность, разнородность различных европейских систем коллективных трудовых отношений, которые представляют собой краеугольный камень в регулировании социальной сферы. Здесь каждая страна обладает своей собственной практикой и традициями.

В европейских континентальных странах, где существует традиционно развитое законодательство по индивидуальным трудовым отношениям, широко распространено мнение о том, что коллективные явления и вопросы должны оставаться в сфере автономии самих социальных партнеров. И наоборот, государство должно поддерживать «коллективную автономию» партнеров, определяя лишь рамочные правила.

Коллективные переговоры, бесспорно, играют ключевую роль в трудовых отношениях во всех странах-членах ЕС, хотя национальные системы очень сильно отличаются друг от друга в том, что касается уровня, охвата, содержания и характера переговоров. В новых странах-членах коллективные переговоры в основном все еще остаются довольно слабым институтом, несмотря на некоторые исключения. В целом на основании охвата переговорным процессом и количества заключаемых соглашений можно констатировать, что коллективные переговоры в новых странах-членах ЕС значительно менее развиты, чем в «старых» странах ЕС.

Что касается уровня переговоров, то, несмотря на национальную разницу и широко наблюдаемую тенденцию по направлению к

децентрализации переговорного процесса, можно сказать, что в большинстве стран ЕС в настоящее время существуют довольно централизованные системы. Если взять такую основную проблему, как определение оплаты труда, то таблица 13 показывает те уровни, на которых ведутся переговоры в странах-членах ЕС (данные по Японии и США приведены для сравнения).

В трех странах (Бельгии, Финляндии и Ирландии) межотраслевой уровень является в настоящее время доминирующим уровнем для ведения переговоров по заработной плате. В восьми странах (Австрии, Германии, Греции, Италии, Голландии, Португалии, Испании и Швеции) отраслевой уровень остается наиболее важным уровнем для ведения переговоров по заработной плате, тогда как в двух странах (Дании и Люксембурге) не существует никакого преобладающего уровня при ведении переговоров по данному вопросу. И только во Франции и Великобритании уровень компаний является основным для ведения переговоров по зарплате. Важен он также и для Люксембурга. Что касается других вопросов, помимо заработной платы, таких как рабочее время и занятость, то они во многих странах определяются путем ведения переговоров на уровне компаний, но в ряде случаев подлежат рассмотрению и на более высоких уровнях.

Хотя картина и не является однородной для всех стран-членов ЕС (в Великобритании, например, существует крайне децентрализованная структура переговоров), ясно, что коллективные переговоры были гораздо более централизованы в странах-членах до расширения. Как видно из таблицы 13, уровень компаний является доминирующим при ведении переговоров по зарплате в присоединяющихся 10 странах (учитывая при этом низкий уровень охвата переговорным процессом во многих странах – см. ниже, переговоры не обязательно охватывают высокий процент всех компаний и работников), за исключением Словакии, Словении и Кипра. Межотраслевые переговоры отсутствуют во всех странах, за исключением Словении и, в меньшей степени, Венгрии и Латвии. Отраслевые переговоры (в широком смысле) играют доминирующую роль только в Словакии и на Кипре (где они определяют большинство условий занятости). Отраслевой уровень является также очень важным уровнем переговоров для Словении, относительно важным для Венгрии и уже менее важным для Чехии. Он существует в Эстонии, Латвии и Польше, но имеет лишь ограниченную значимость.

Таблица 13

Уровни переговоров по заработной плате в Европе (данные по Японии и США приведены для сравнения)

Страна	Межотраслевой уровень	Отраслевой уровень	Уровень компаний
Австрия	–	XXX	X
Бельгия	XXX	X	X
Кипр	–	XXX	X
Чехия	–	X	XXX
Дания	XX	XX	X
Эстония	–	X	XXX
Финляндия	XXX	X	X
Франция	–	XX	XX
Германия	–	XXX	X
Греция	X	XXX	X
Венгрия	X	XX	XXX
Ирландия	XXX	X	X
Италия	–	XXX	X
Япония	–	–	XXX
Латвия	X	X	XXX
Литва	–	X	XXX
Люксембург	–	XX	XX
Мальта	–	–	XXX
Голландия	X	XXX	X
Польша	–	X	XXX
Португалия	–	XXX	X
Словакия	–	XXX	X
Словения	XXX	XX	X
Испания	X	XXX	X
Швеция	–	XXX	X
Великобритания	–	X	XXX
США	–	X	XXX

X = ***существующий*** *уровень переговоров по заработной плате;* XX = ***важный****, но не доминирующий уровень переговоров по заработной плате;* XXX = ***доминирующий*** *уровень переговоров по заработной плате.*

Источник: по «старым» странам ЕС – исследование EIRO 2000 г. по вопросам оплаты труда с обновлениями и корректировками автора; по новым странам-членам ЕС – исследование EIRO 2002 г. по трудовым отношениям в ЕС и странах-кандидатах; по Японии и США – оценка автора.

Поэтому те модели и уровни ведения переговоров, которые новые страны-члены внесли в ЕС, довольно сильно отличаются от того, что существовало до объединения. Нечто аналогичное, что может рассматриваться как «классическая» западная континентальная европейская модель доминирующих отраслевых переговоров (которая существует в Австрии, Германии, Греции, Италии, Голландии, Португалии, Испании и Швеции), может быть обнаружено лишь в Словакии и на Кипре. Высокоцентрализованная система Словении имеет ряд сходств с ситуацией в Бельгии, Финляндии и Ирландии. Доминирование уровня компаний при ведении переговоров в других присоединившихся странах имеет сходство лишь с ситуацией в Великобритании и, в меньшей степени, во Франции и Люксембурге.

Слабость отраслевых переговоров в новых странах ЕС будет серьезной проблемой на пути к сближению систем трудовых отношений в рамках Евросоюза.

В этом отношении необходимо принимать во внимание следующие важные моменты: общей характеристикой новых стран-участниц (в основном страны Центральной и Восточной Европы) является то, что объединениям профсоюзов и работодателей не хватает производственных и технических возможностей для того, чтобы начать реальный двусторонний социальный диалог; государство должно действовать более эффективно с тем, чтобы обеспечить необходимые меры (правовые, административные и институциональные), поддерживающие и способствующие эффективному развитию отраслевых переговоров; недостаток стабильных институциональных рамок, в которых могли бы вестись коллективные переговоры; быстрые изменения, происходящие в экономическом окружении, препятствуют формированию стабильной системы трудовых отношений; недостаток слаженности действий между различными уровнями коллективных переговоров.

Охват коллективными переговорами

Охват коллективными переговорами, то есть процент работников, оплата и условия труда для которых определяются, по крайней мере в некоторой степени, коллективными соглашениями, сильно варьируется в пределах ЕС, но в целом этот охват высокий (несмотря на то, что его уровень постепенно снижается в некоторых странах), как это видно из таблицы 14. В соответствии с исследованием, проведенным EIRO[19], в Австрии и Бельгии около 100 % работников охвачено системой отраслевых соглашений. Действительно высокая степень охвата коллективными переговорами может быть обнаружена в большинстве стран с существованием системы отраслевых коллективных соглашений, как в Дании, Франции, Германии, Голландии, Испании и Швеции. В ряде случаев, в таких странах, как Австрия, Франция, Германия и Голландия, существуют системы расширения (последующего распространения) отраслевых коллективных соглашений на работников и работодателей, которые не являются членами подписавших соглашение объединений, что повышает уровень охвата переговорами. В Финляндии, Греции и Ирландии высокий уровень охвата переговорами достигается за счет межотраслевых соглашений. В самой нижней части этой группы стран по степени охвата находится Великобритания, где переговоры происходят в основном на уровне компаний, на самых низких уровнях, – здесь лишь чуть более одной трети всех работников получают оплату, которая регулируется в ходе коллективных переговоров.

Положения по последующему распространению результатов, достигаемых в ходе ведения коллективных переговоров, на другие компании, отрасли и регионы являются довольно общими для большинства стран-членов ЕС, а также и для присоединившихся стран. За исключением Швеции и Великобритании, во всех странах предусмотрено расширение коллективных соглашений. В большинстве стран коллективные соглашения носят обязательный характер не только для сторон, участвовавших в переговорах, но и для всех работников и работодателей данной отрасли или региона в целом. В ряде стран, включая Австрию, Германию, Ирландию, Италию и Словению, правовые положения, регулирующие государственные закупки, требуют от подрядчиков соблюдать условия, прописанные в коллективных соглашениях. В Италии суды принимают во внимание размер минимальной заработной платы, зафиксированный в коллективном соглашении, и ссылаются на этот уровень при оценке соответствия заработной платы конституционным требованиям по оплате труда. В Австрии и Словении членство в объединении, участвующем в переговорах, является обязательным для работодателей.

В присоединившихся странах уровень охвата коллективными переговорами в целом ниже, здесь наблюдается децентрализованный характер ведения переговоров и более низкий уровень членства в профсоюзах. Словения является одним из основных исключений из этого правила. Здесь существует централизованная система

ведения переговоров, обеспечивающая почти полный охват переговорным процессом. Сравнительно высокая степень охвата (но все еще достаточно низкая по меркам ЕС) наблюдается на Кипре, в Словакии и в Венгрии, где отраслевые переговоры играют более существенную роль, чем в других странах Центральной Европы.

Таблица 14

Непосредственный охват коллективными переговорами в избранных странах ЕС (данные по Японии и США приведены для сравнения)

Страна	**Охват**
Словения	100%
Франция	90–95%
Бельгия	90% +
Швеция	90% +
Финляндия	90%
Италия	90%
Голландия	88%
Португалия	87%
Дания	83%
Австрия	78%
*Невзвешенный анализ в среднем по 14 странам – членам ЕС**	*77%*
Взвешенный анализ в среднем по 14 странам – членам ЕС	*72%*
Испания	68%
Германия	67%
*Взвешенный анализ в среднем по 23 странам ЕС после расширения**	*67%*
Ирландия	66%
Кипр	65–70%
Невзвешенный анализ в среднем по 23 странам ЕС после расширения	*63%*
Люксембург	48%
Словакия	48%
*Невзвешенный анализ в среднем по 9 новым странам ЕС**	*42%*
Польша	40%
Взвешенный анализ в среднем по 9 новым странам ЕС	*37%*
Великобритания	36%
Венгрия	31%
Эстония	28%
Чехия	25–30%
Япония	20%
Латвия	ниже 20%
США	15%
Литва	10–15%

** Нет доступных данных по Греции и Мальте.*

Примечание: цифры представляют собой % от общей численности рабочей силы, охваченной коллективными переговорами, они не скорректированы путем исключения тех групп работников, которые исключаются из переговоров по закону; взвешенные средние уровни получены путем сопоставления полученного уровня охвата и общей численности работников согласно Обзору Евростата по рабочей силе за 2002 г.

Источники: данные по Европе были подсчитаны на основании исследования EIRO по охвату переговорами за 2003 г., за исключением Кипра, Чехии, Латвии, Литвы. Использовались данные исследования EIRO по странам-кандидатам за 2002 г., по Эстонии, Финляндии и Италии данные получены из других материалов EIRO, по Ирландии – из Отчета Европейской Комиссии о занятости в Европе за 2003 г., по Польше – из материалов ETUC; данные по Японии (2002) – из JILPT; данные по США (2002) – от BLS.

Положения по расширению

Охват и расширение являются основными компонентами национальных институтов трудовых отношений в целом и систем коллективных переговоров в частности. Прежде всего, существует почти по определению тесная взаимосвязь между охватом и расширением.

Таблица 15

Разновидности положений по расширению

Страна	**Расширение**	**Расширение в узком смысле**	**Функциональные эквиваленты**
Австрия	+	+	+
Бельгия	+	–	–
Дания	+	–	–
Финляндия	+	–	+
Франция	+	–	–

Страна	Расширение	Расширение в узком смысле	Функциональные эквиваленты
Германия	+	–	+
Греция	+	–	–
Венгрия	+	–	–
Ирландия	+	–	+
Италия	–	–	+
Люксембург	+	–	–
Голландия	+	–	–
Норвегия	–	–	–
Польша	+	–	–
Португалия	+	+	–
Словакия	+	–	–
Словения	–	–	+
Испания	+	+	–
Швеция	–	–	–
Великобритания	–	–	–

Примечание: + означает существование механизма расширения.
Источник: EIRO.

Мы уже видели, насколько существенную роль играет процент охвата коллективными переговорами, а следовательно, важны и механизмы, расширяющие положения коллективных соглашений, распространяющие их не только на членов подписавших объединений, но и на других работодателей и работников. Они являются важными факторами, оказывающими сильное влияние на процедуры и практику определения заработной платы, рабочего времени, условий труда, поэтому они влияют и на экономическое развитие.

Степень, в которой механизмы расширения применяются в стране, является наиболее существенным определяющим фактором для колебаний уровня охвата коллективными переговорами в различных странах: степень охвата переговорами значительно возрастает при использовании практики расширения. И напротив, применимость и реальное использование механизмов расширения решающим образом зависят от характера системы переговоров. По ряду очевидных причин правила расширения могут наиболее эффективно использоваться только при так называемых «мультиработодательских» коллективных соглашениях[20].

Таблица 16

Процедуры расширения erga omnes для коллективных соглашений

Страна	Инициатива	Дальнейшее распространение коллективного соглашения	Минимальные требования по расширению	Специальные процедуры по расширению
Австрия	Автоматически (ex lege).	Соглашение автоматически распространяется на работников тех организаций, работодатели которых являются членами объединений, подписавших соглашение.	–	–
Бельгия	По просьбе подписавшей стороны, но фактически автоматически (ex lege).	Все работники и работодатели данной отрасли.	–	Королевский Указ, издаваемый соответствующим министром.
Дания	По просьбе социальных партнеров	Все работники и работодатели данной отрасли.	–	Закон должен быть принят правительством.
Финляндия	Автоматически (ex lege).	Все работники и работодатели данной отрасли.	Национальный охват соглашением и «представительность» данной отрасли.	Специальный комитет, созданный Государственным Советом, должен утвердить представительность соглашения. Решение о расширении публикуется в общественном регистре.
Франция	Почти автоматически (ex lege), но требуется формальная просьба от Министерства труда или социальных партнеров.	Все работники и работодатели данной отрасли.		Приказ Министра труда после консультаций с Национальной комиссией по коллективным переговорам (Commission nationale de la Négociation collective).

Страна	Инициатива	Дальнейшее распространение коллективного соглашения	Минимальные требования по расширению	Специальные процедуры по расширению
Германия	Просьба как минимум от одной стороны коллективного соглашения.	Все работники и работодатели данной отрасли.	Минимум 50% от всех работников данной отрасли должны быть охвачены соглашением до расширения расширение должно иметь общественный интерес, необходимо получить одобрение специального комитета по коллективным переговорам (Tarifausschuss).	Декларация Министерства труда и социальных вопросов.
Греция	По большей части по инициативе Министерства труда, но также и по просьбе социальных партнеров.	Все работники и работодатели данной отрасли.	Работодатели, уже охваченные соглашением, должны задействовать как минимум 51% всех работников отрасли.	Декларация Министерства труда после получения точки зрения трехстороннего Верховного Совета по труду.
Венгрия	Заявление от договаривающихся сторон.	Все работники и работодатели данной отрасли.	Заявители должны представить доказательства того, что они представляют большинство в отрасли.	Решение Министра труда и занятости после консультаций с Комитетом по труду и заработной плате при Трехстороннем национальном совете по взаимодействию (Országos Erdekegyeztető Tanács, OET).
Ирландия	Заявление от сторон соглашения.	Все работники и работодатели данной отрасли/региона или компании	Стороны соглашения должны иметь «существенное представительство».	Решение Трудового суда о выдаче зарегистрированного соглашения о занятости (REA).
Люксембург	Автоматически (ex lege).	Все работники и работодатели	–	Специальное постановление Ве-

Страна	Инициатива	Дальнейшее распространение коллективного соглашения	Минимальные требования по расширению	Специальные процедуры по расширению
		данной отрасли.		ликого Герцогства, принятое на основе единогласного предложения от сторон, представленных в Совместной примирительной комиссии, при поддержке профессиональных судей.
Голландия	Просьба от одной или более сторон переговоров.	Все работники и работодатели данной отрасли.	Соглашение должно охватывать «достаточное большинство соответствующих работников».	Решение Министерства по социальным вопросам и занятости.
Польша	Ходатайство о заключении соглашения, вовлекающего многих работодателей, поданное одной из сторон переговоров.	Все работники в рамках данной юрисдикции.	Соперничающий профсоюз не должен вовлекаться в переговорный процесс в течение 30 дней после выдвижения ходатайства.	Ходатайство должно быть доведено до сведения общественности.
	Министр труда.	Все работники у тех работодателей, которые ведут подобную или схожую деятельность.	Расширение должно удовлетворять «жизненно важный социальный интерес».	Решение Министерства труда.
Португалия	Министерство труда.	Все работники и работодатели данной отрасли.	–	Приказ о расширении (Portaria de extensã), изданный Министром труда. Работодатели, их объединения и профсоюзы могут опротестовать это решение (но

Страна	Инициатива	Дальнейшее распространение коллективного соглашения	Минимальные требования по расширению	Специальные процедуры по расширению
				не прекратить его).
Словакия	Просьба социальных партнеров или инициатива Министерства труда, социальных вопросов и семьи.	Все работники у тех работодателей, которые не охвачены соглашением, но ведут схожую деятельность и должны создавать те же социальные условия, как и работодатели, которые напрямую охвачены соглашением.	Расширение должно препятствовать той неблагоприятной ситуации, когда имеются работники/работодатели, не охваченные соглашением.	Указ Министерства труда, социальных вопросов и семьи, следующий за положительным решением, вынесенным совместным Комитетом по расширению отраслевых - коллективных соглашений и по правовым - обязательствам других работодателей.
Испания	Автоматически (ex lege).	Все работники и работодатели данной отрасли, подотрасли или географического района.	Представители 50% соответствующих работников и работодателей должны подписать соглашение.	–

Источник: EIRO.

Как показано ниже в таблице 17, функциональные эквиваленты положениям по расширению существуют в шести из 20 стран, рассмотренных в рамках данного анализа. Их содержание и механизмы очень широки, поэтому не всегда представляется возможным оценить специфическое влияние этих эквивалентов на степень охвата коллективными переговорами. Самым удивительным, однако, является то, что эти положения, как, например, обязательное членство в объединениях работодателей в Австрии и Словении, очевидно, оказывают сильный и положительный эффект на степень охвата коллективными переговорами. Поэтому едва ли удивительно, что в обеих странах степень охвата переговорами почти полная. В других случаях прямое воздействие на охват носит менее явный характер.

Таблица 17

Функциональные эквиваленты расширения коллективных соглашений

Страна	Механизм
Австрия	Обязательное членство в Палате экономики для компаний ведет к почти полному охвату коллективными переговорами.
Финляндия	Должностные лица обязаны соблюдать положения, содержащиеся в соответствующих коллективных соглашениях.
Германия	Некоторые федеральные земли приняли законы о государственных закупках, которые требуют от подрядчиков в сфере строительства и транспорта соблюдать положения, содержащиеся в соответствующем коллективном соглашении. Были предприняты попытки – однако пока безуспешные – принять национальное законодательство по данному вопросу.
Ирландия	Совместные комитеты по труду (JLCs) могут создаваться Трудовым судом в целях определения минимального размера оплаты труда и условий занятости в определенных секторах указом по регулированию занятости. Совместные комитеты по труду состоят из представителей работодателей и работников под председательством представителя Министерства предприятий, торговли и занятости.
Италия	Суды принимают во внимание размер минимальной заработной платы, зафиксированный в коллективном соглашении, и ссылаются на этот уровень при оценке соответствия заработной платы конституционным требованиям по оплате труда. Более того, коллективно согласованный уровень заработной платы принимается во внимание при заключении государственных контрактов для определения «чрезвычайно низкого» предложения цены.
Словения	Почти полный охват коллективными переговорами достигается в результате обязательного членства компаний в Торгово-промышленной палате Словении или в Палате ремесленничества Словении. Более того, действующий закон о трудовых отношениях (должен быть заменен в январе 2003 г.) требует, чтобы определенный круг вопросов был охвачен коллективными соглашениями.

Источник: EIRO.

Участие работников и информирование/консультирование

Профсоюзы являются не единственными организациями, берущими на себя функции представительства интересов работников. Существуют и другие формы представительства интересов работников, в основном базирующиеся на предприятии или рабочем месте. Закон о правах профсоюзов неизбежно сталкивается с законом о представительстве работников на предприятии/рабочем месте. Основным вопросом здесь является то, насколько представительство на предприятии/рабочем месте независимо от/интегрировано с профсоюзами или доминируется ими. Существенное влияние на закон о правах профсоюзов окажет то, в какой степени органы представительства работников на предприятии/рабочем месте являются автономной альтернативой профсоюзам. В зависимости от того, какие именно функции зарезервированы за представительством, а какие делятся с профсоюзами, меняются и значимость, и права профсоюзов. Это ни в коей мере не затеняет широкие представительские функции профсоюзов, осуществляемые от лица их членов, выходящие за рамки предприятия/рабочего места, которые являются фундаментальной отличительной чертой профсоюзов.

В большинстве стран ЕС существует широко распространенная система косвенного или представительского участия работников на уровне компании или рабочего места: это избираемые «советы предприятия» или схожие с ними органы. Сформированные системы советов предприятий, базирующиеся на законодательстве или применяющихся коллективных соглашениях, существуют в Австрии, Бельгии, Дании, Финляндии, Франции, Германии, Греции, Италии, Люксембурге, Голландии, Португалии и Испании. В этих странах советы предприятия избираются работниками (иногда из списков профсоюзов) и обладают рядом прав по информированию и консультированию[21] – и даже права по «совместному принятию решений» по определенным вопросам в некоторых странах (например, в Германии)[22] – по широкому спектру вопросов, касающихся финансовой и экономической ситуации компании, ситуации с занятостью, вопросов управления персоналом, условий занятости. В Швеции законодательство предоставляет схожие права профсоюзам в компаниях.

Только в Ирландии и Великобритании не существует общей, постоянной системы органов типа советов предприятий. Здесь степень влияния работников на рабочих местах ограничивается в основном признанием профсоюзов и добровольным учреждением

представительских структур (путем соглашения или по инициативе менеджмента), за исключением специфических обстоятельств, когда порядок диктуется Директивами ЕС.

На уровне ЕС законодательство представило ряд требований по вовлечению работников в странах-членах и учредило новые органы по представительству работников, а именно:

Директива о Европейских советах предприятия (EWCs) (1994) ввела общеевропейские структуры по информированию и консультированию работников и их представителей по вопросам бизнеса и занятости в транснациональных компаниях выше определенного размера, функционирующих в ЕС[23].

Директива (2002), создавшая общие рамки для информирования и консультирования работников, потребовала от руководства всех предприятий с численностью работников не менее 50 человек (всех учреждений с численностью не менее 20 человек) предоставлять представителям работников информацию и/или консультации по вопросам бизнеса, занятости и организации работы.

Директивы, посвященные большему вовлечению работников в управление компанией, связанные с Уставом Европейской компании 2001 г. и с Уставом Европейского кооперативного общества 2003 г.

Ситуация в новых странах-членах ЕС в отношении представительского участия работников несколько иная. Структуры типа советов предприятий здесь уже не являются таким частым явлением, а там, где они существуют, они лишь недавно были созданы. Согласно исследованию EIRO, проведенному по данным 10 странам, советы предприятия того или иного вида существуют только в Чехии, Венгрии, Польше, Словакии и Словении. Только в Венгрии и Словении эти структуры являются полностью сопоставимыми с «типичными» западными континентальными европейскими советами предприятий, т.е. широко распространенными выборными законными органами, обладающими ролью информирования и консультирования, которые в общем и целом сосуществуют в представительстве и коллективных переговорах с профсоюзами.

В некоторых случаях советы предприятия могут быть созданы только на тех предприятиях, где профсоюзы не существуют. В других странах единственной возможностью для работников быть представленными на рабочем месте/предприятии являются профсоюзы, которые обладают правами по информированию и консультированию. Учитывая часто низкий уровень членства в профсоюзах, можно допустить, что многие работники и вовсе не имеют никакого представительства.

Требование выполнения законодательства Сообщества, обеспечивающего для работников новых стран-членов права по инфор-

мированию и консультированию, внесло большой вклад в процесс пересмотра текущей ситуации по вовлечению работников в решение проблем на предприятии.

Представительство работников на уровне советов директоров, кажется, не является столь общей практикой в присоединившихся странах, хотя информация по данному вопросу весьма ограниченна. Однако такая практика существует в Венгрии, на Мальте, в Польше (на бывших государственных предприятиях) и в Словении.

Социальные пакты, трехстороннее сотрудничество и координация

В рамках ЕС существует значительная разница между странами-членами в том, что касается величины попыток заключения социального пакта, процедур занятости, вовлечения сторонников и достижения результатов.

Прежде всего мы бы хотели описать ситуацию в 15 «старых» странах ЕС в связи с существованием в новых государствах-участницах институционализированного трехстороннего сотрудничества, сформированного в результате существования стабильных постоянно действующих органов на национальном уровне.

Ключевую роль в «процессе сотрудничества» играют наряду с государственными органами крупные объединения работодателей и работников. Они выполняют посредническую функцию в двух отношениях: они трансформируют индивидуальные интересы своих членов в коллективные интересы, которые затем путем переговоров и поиска компромиссов должны быть согласованы с интересами других групп; эти объединения являются в то же время и своеобразными «реле» между политической и экономической системами, так как они представляют интересы экономических агентов по отношению к интересам государства.

Таблица 18

Примеры национальных трехсторонних социальных пактов, направленных на соответствие критериям EMU

Страна	Механизм
Ирландия	Национальное соглашение Партнерство 2000 (1997–2000 гг.) делает явные ссылки на Маастрихтские критерии и EMU. Среди прочих вопросов соглашение определяет максимальные уровни повышения заработной платы в частном и государственном секторах, ставит цель повышения конкурентоспособности и соответствия критериям сближения EMU.
Италия	Национальное трехстороннее соглашение от июля 1993 г. привело к введению новой двухуровневой структуры переговоров, основанной на национальных соглашениях отраслевого уровня, в которых повышение зарплаты определяется в соответствии с планируемым темпом инфляции, и на соглашениях, заключаемых на уровне компаний, в которых колебания оплаты труда связываются с функционированием компании. В 1997 г. в отчете, подготовленном Правительством Италии, был сделан вывод о том, что соглашение 1993 г. способствовало сдерживанию инфляции и улучшению состояния государственных финансов таким образом, что критерии членства в EMU могли быть достигнуты. Впоследствии новый трехсторонний Социальный пакт по развитию и занятости, принятый в декабре 1998 г., уделил особое внимание влиянию EMU на выбор экономической политики и трудовые отношения. С определенной ссылкой на условия в других европейских экономиках, в новом Социальном пакте говорится о том, что решающую роль для будущих национальных отраслевых переговоров должен играть не национальный, а средний европейский темп инфляции.
Португалия	Трехсторонний Пакт по стратегическому сотрудничеству от декабря 1996 г. (1996–9) «имел своей целью полную интеграцию Португалии в строящуюся Европу путем развития конкуренции, поддержки занятости и упрочения социального единства общества». Пакт содержал положения о заработной плате, в которых было рекомендовано, чтобы ее повышение не превышало половину роста производительности. Социальный пакт рассматривался как важный фактор, способствовавший тому, чтобы Португалия стала достойным членом EMU. В связи с тем, что тем не менее одна из основных конфедераций профсоюзов Португалии (CGTP) не подписала пакт, в начале 1998 г. правительство Португалии возобновило «социальный диалог по стратегии для евро» с тем, чтобы убедить все профсоюзы в необходимости проведения «совместимой с EMU» политики в сфере социального партнерства.

Источник: EIRO.

Вопрос сотрудничества между государством, федерациями работодателей и профсоюзов нельзя обсуждать лишь под вывеской «социальные пакты». Другие термины также используются тогда, когда мы говорим о той же общей конфигурации: «политический обмен», «корпоративизм». Заключение социальных пактов поэтому необходимо либо в странах с меньшей степенью институционализированного сотрудничества, либо в тех странах, где уже имеются корпоративистские институты, и только для решения особенно трудных, противоречивых и важных вопросов.

Существует сильное давление в направлении реструктурирования систем производства, что придает импульс реформированию систем социального обеспечения. Согласование этого процесса приспособления к новым условиям между правительством, объединениями работодателей и профсоюзов может внести большой вклад в преодоление этих проблем.

Различные функции трехсторонних пактов ведут к основным различиям в их характере. Первое различие существует между теми из них, которые носят лишь консультативный характер, и теми, которые строят реальные переговоры, т.е. нацелены на результат путем заключения соглашений обязательного характера для подписавших сторон, даже в том случае, если такие соглашения не представляют собой коллективные соглашения в правовом смысле. Наиболее очевидными примерами в случае консультаций являются органы, действующие в направлении экономических и социальных советов, которые выражают свое мнение по поводу основных экономических и социальных вопросов, а в случае переговоров такие соглашения, как экономические и социальные пакты, при помощи которых партнеры предпринимают определенные шаги в целях решения основных экономических и социальных проблем. Широко используемый термин «трехстороннее сотрудничество» обычно обозначает ситуацию, в которой стороны систематически пытаются разрешить основные проблемы путем достижения консенсуса. Как и термин «социальный диалог», он означает методический поиск компромисса, а не задействование правовых средств.

Дальнейшее разграничение может быть проведено между отношениями, которые формально являются трехсторонними, то есть теми, когда правительство официально выступает в качестве третьей стороны, и теми, которые являются формально двусторонними, но в которых государство присутствует как «невидимый» партнер. Например, в случае, когда работодатели и работники, ведущие переговоры на центральном уровне, поддерживают неформальные связи с правительством, чтобы убедиться в том, что запланированное ими повышение заработной платы приемлемо для правительства либо есть готовность принятия законодательных мер, что является частью компромисса, достигаемого между сторонами[24].

Что касается новых стран-членов ЕС, то их общей характеристикой является наличие, как уже было упомянуто выше, институционализированного трехстороннего сотрудничества, возникшего в форме существования стабильных, постоянно действующих органов на национальном уровне.

Таблица 19

Основные трехсторонние органы на национальном уровне

Кипр	Консультативный Совет по труду
Эстония	Социальный и Экономический совет
Венгрия	Национальный Совет по примирению
Латвия	Национальный Трехсторонний совет
Мальта	Совет Мальты по экономическому и социальному развитию
Польша	Трехсторонняя Комиссия по социальным и экономическим вопросам
Словакия	Трехсторонний Совет по экономической и социальной координации
Словения	Экономический и Социальный комитет Словении

В соответствии со своей правовой базой трехсторонние органы в новых странах-членах ЕС занимаются экономическими и социальными вопросами, касающимися соответствующих интересов этих трех сторон. Роль этих трехсторонних органов заключается в проведении обсуждений и формировании своего мнения о предметах, по которым необходимо вести переговоры с правительством; о правовых положениях, касающихся вопросов занятости, трудовых отношений, условий труда, экономической и социальной политики в целом. В ряде случаев трехсторонние органы ведут переговоры и заключают соглашения с тем, чтобы периодически устанавливать национальный минимальный уровень и определять ежегодное повышение заработной платы. Можно сказать, что этот институционализированный социальный диалог и «переговорная» процедура играют важную роль в процессе принятия основных политических решений и обеспечении социальных партнеров необходимой правомерностью в ходе радикальных политических и экономических трансформаций.

Принимая во внимание тот факт, что уровень двусторонних трудовых отношений, особенно в бывших социалистических странах, недостаточно высок, расширение ЕС могло бы стать хорошей возможностью для того, чтобы усовершенствовать институциональные рамки трудовых отношений в этих странах и определить верный путь для развития социального диалога.

Как уже указывалось выше, в большинстве этих стран коллективные переговоры являются довольно децентрализованными, отраслевые переговоры недостаточно хорошо развиты, процедур расширения коллективных соглашений (распространения их действия на тех, кто не принимал участия в подписании) практически не существует, а в тех отраслях, где профсоюзы недостаточно хорошо развиты, преобладает практика установления индивидуального уровня оплаты для работников. Более того, в соответствии с последними исследованиями, проведенными в рамках Европейского обозрения по трудовым отношениям (EIRO), степень сочленения между различными уровнями переговоров кажется довольно низкой, и возможности организаций, работающих на более низком уровне, автономно придерживаться соглашений, заключенных на более высоком уровне, являются довольно ограниченными. В этом отношении решающим моментом для новых стран-членов ЕС является то, в какой степени институты, существующие на национальном уровне, готовы соответствовать установленным социально-экономическим параметрам и придерживаться Маастрихтских критериев. Необходимо также проверить, способны ли эти трехсторонние органы, наряду с двусторонними переговорами, задать правильную тенденцию развития заработной платы. В своих требованиях по заработной плате профсоюзы пост-социалистических стран часто указывают на «социальную цену переходного периода», утверждая, что производительность труда за последнее десятилетие увеличилась, тогда как средняя реальная заработная плата, наоборот, снизилась. Очевидно, только венгерское профсоюзное движение явно пытается изыскивать возможности для повышения заработной платы работников настолько скоро, насколько это возможно, с тем чтобы преодолеть разницу в уровнях оплаты труда со старыми странами-членами ЕС. В других странах профсоюзы самой актуальной проблемой считают сохранение рабочих мест и борьбу с безработицей, поэтому их требования по заработной плате на национальном уровне связаны больше с общими политическими целями на рынке труда.

Заключение

Европейская социальная модель (даже подразумевая различные существующие модели) рассматривает социальный диалог как один из основных аспектов современной системы трудовых отношений и эффективную стратегию управления возможными изменениями.

В связи с этим социальные партнеры на общеевропейском уровне сформировали Европейский социальный диалог, как в трехстороннем, так и в двустороннем измерении, и Европейская Комиссия сыграла очень важную роль в его поддержке. В конечном счете весной 2004 г. Европейский Совет также призвал государства-члены ЕС сформировать партнерство, вовлекающее социальных партнеров, гражданское общество и государственную власть.

В частности, Социальный диалог играет активную роль в отношениях между менеджментом и трудом и ведет к нахождению общих целей и принятию на себя практических обязательств. Он предполагает наличие и хорошее функционирование объединений социальных партнеров на европейском уровне, а также наличие реальной поддержки со стороны их членов. Структура объединений работодателей и профсоюзов как социальных партнеров на различных уровнях взаимодействия представляет собой первый шаг по направлению к практике социального диалога.

На самом деле, хотя принцип переговоров и стал широко применяться на практике, в его практическом использовании наблюдается значительная разница. Существующая между странами разница зависит отчасти от различных положений, но она является также и результатом различной степени организации работодателей и работников.

Возвращаясь к институциональным и правовым рамкам, необходимо отметить, что они обычно содержат и определяют принципы социального диалога, включая права и обязанности работодателей и работников, взаимоотношения в сфере занятости, основные условия труда (такие, как минимальная оплата труда, рабочее время и праздники), а также другие аспекты регулирования рынка труда (такие, как трудоустройство, здоровье и безопасность). Поэтому социальное партнерство в контексте ЕС – это процесс переговоров

и заключения соглашений между объединениями работодателей и профсоюзов. Мы рассматриваем его как один из наиболее важных инструментов осуществления преобразований в системе трудовых отношений.

Более того, в контексте стратегии занятости европейские социальные партнеры как на межотраслевом, так и на отраслевом уровнях имеют возможность брать на себя лидирующую роль в процессе совершенствовании рынка труда. Межотраслевой диалог, например, обеспечил себе стратегическое место в развитии социальной политики: социальные партнеры создали важную основу для диалога и взаимодействия.

Говоря о коллективных трудовых отношениях, необходимо отметить, что они являются особенно устойчивыми по отношению к законодательству Сообщества. По этой причине, конечно, легко найти противоречия между различными положениями по европейской социальной интеграции. Основной причиной здесь является гетерогенность, неоднородность различных европейских коллективных трудовых отношений, которые представляют собой краеугольный камень регулирования социальной сферы. Также и в европейских континентальных странах, где существует традиционно разветвленное законодательство, регулирующее индивидуальные трудовые отношения, широко распространено мнение о том, что коллективные явления должны оставаться в сфере автономии социальных партнеров. И наоборот, государство может поддерживать «коллективную автономию» сторон, определяя лишь рамочные правила.

На уровне Европейского Союза объединения работодателей и работников рассматриваются в качестве основных игроков, основных агентов трудовых отношений. Условия их участия в «квазиконституциональном» процессе консультаций по возможной политике ЕС и инициативах в сфере трудовых отношений регулируются в рамках Статьи 138 Договора о Европейском Союзе.

Более того, в последнее время было предпринято множество новых двусторонних инициатив: социальные партнеры действительно продемонстрировали способность вести более автономный социальный диалог; они взяли на себя ряд инициатив и приняли много совместных текстов; эта деятельность должна продолжаться самими социальными партнерами, что требует наличия стабильных и прочных рамок взаимодействия между различными уровнями трудовых отношений как на уровне ЕС, так и на национальных уровнях. Как уже отмечалось выше, это является решающим пунктом для конкретного влияния различных «текстов», совместно составленных социальными партнерами на национальном уровне.

Что касается уровня ведения переговоров, то, несмотря на национальную разницу и широко наблюдаемую тенденцию по направлению к децентрализации переговоров, можно констатировать, что в большинстве стран ЕС в настоящее время существуют относительно централизованные системы.

Что касается особенностей новых стран-членов ЕС, то мы можем видеть, что системы коллективных переговоров здесь являются более децентрализованными, с низким уровнем охвата переговорным процессом; гораздо меньшую роль в переговорах играют отраслевой и межотраслевой уровни; более важен уровень компаний (конечно, есть случаи, когда эти черты, характерные для новых стран-участниц, существуют и в «старых» странах ЕС).

Коллективные переговоры могут способствовать совершенствованию положений, существующих на рынке труда, с тем, чтобы создать новые стимулы для более беспрепятственного найма новых работников работодателями и для борьбы с неофициальной занятостью. Потребность нахождения соответствующего баланса между гибкостью и безопасностью трудовых отношений является решающим фактором как для работодателей, так и для работников: для первых – чтобы управлять конкурентоспособными фирмами, для вторых – чтобы удовлетворяющие их условия труда и заработная плата были признаны. В этом отношении сейчас появляются новые важные направления, касающиеся взаимоотношений в сфере занятости, возможностей для пожизненного обучения, гибкого графика рабочего времени и организации транснациональных рынков труда. Высокоразвитые системы трудовых отношений помогут сформировать благоприятные условия для нововведений, совершенствования качества работы и укрепления конкурентоспособности.

Согласно соответствующему заявлению Европейской Комиссии, наиболее высокоразвитые и эффективные организации формируются там, где взаимоотношения между работодателями и работниками строятся на принципе поиска консенсуса, который лучше всего может быть достигнут путем ведения переговоров и сотрудничества на уровне предприятия.

Поэтому степень охвата коллективными переговорами является очень важным инструментом, а следовательно, и механизмы, ведущие к расширению положений коллективных соглашений и распространению их не только на членов подписавших соглашение объединений, являются фундаментальным «орудием». Это важные факторы, которые оказывают сильное влияние на процедуры и практику, при помощи которых определяются заработная плата,

рабочее время и условия труда, что в свою очередь оказывает воздействие на экономическое развитие.

Степень охвата коллективными переговорами варьируется довольно существенно в пределах ЕС, но в целом она высока, и расширение (дальнейшее распространение) соглашений является ключевым компонентом национальных институтов трудовых отношений в целом и систем коллективных переговоров в частности.

Степень, в которой механизмы расширения применяются в стране, является наиболее существенным определяющим фактором для колебаний уровня охвата коллективными переговорами в различных странах: степень охвата переговорами значительно возрастает при использовании практики расширения. И напротив, применимость и реальное использование механизмов расширения решающим образом зависят от характера системы переговоров. По ряду очевидных причин правила расширения могут наиболее эффективно использоваться только при так называемых «мультиработодательских» коллективных соглашениях.

Возвращаясь к тому воздействию, которое расширение ЕС окажет на трудовые отношения, важно подчеркнуть, с одной стороны, решающее значение социального диалога, с другой стороны – необходимость прояснить разницу между двусторонним социальным диалогом и трипартизмом. Последний в новых странах-членах ЕС характеризуется преобладанием трехстороннего партнерства. В частности, в экономиках новых стран-членов ЕС партнерство будет играть особо важную роль для управления тем воздействием, которое будет оказывать непрерывная реструктуризация экономики.

Переход от централизованной плановой экономики к рыночной привел к существенным изменениям как в трудовых отношениях, так и в социальном партнерстве. «Трехсторонняя система» пыталась формализовать и консолидировать усилия по вовлечению социальных партнеров в процесс принятия государственными властями решений, в том числе и по микроэкономическим проблемам. В таких случаях государство должно обеспечивать рамки и давать основные показатели на пути к реальным коллективным переговорам. В рамках стабильных институциональных принципов и в контексте глубоко укоренившихся демократических институтов «коллективная автономия» может внести вклад в развитие реальной социальной политики с активным участием сторон.

Социальный диалог закладывает реальную основу для новой системы трудовых отношений, рассматриваемой в целом как система отношений между работниками, работодателями и государством. Взаимосвязанные отношения базируются на двух основных

проблемах, являющихся наследием прошлого: высоком проценте безработных и низком уровне жизни.

Очевидно то, что «трехсторонние соглашения» играют решающую роль в поддержании ситуации при «разрушении и восстановлении» в процессе приватизации собственности и либерализации цен согласно логике рынка. Но затем трехсторонняя система является уже методом, при помощи которого стираются грани между гетерономией и автономией регулирующих сил, соответствующим образом сливается и ответственность, происходит совмещение ролей и представительских возможностей.

Политическая демократия, рыночная экономика и трипартизм не могут существовать отдельно друг от друга. В двух словах, трипартизм представляет собой не что иное как перенос принципов, лежащих в основе политической демократии и свободной рыночной экономики, в сферу социальных отношений, особенно принципов свободы, плюрализма, участия в принятии решений тех лиц, на которые эти решения в конечном счете и повлияют[25].

Мы живем в мире быстрых изменений, характеризующихся, в частности в сфере трудовых отношений, высокой степенью мобильности капитала и технологий. Поэтому качество человеческих ресурсов является ключевым фактором для международной конкурентоспособности.

Эти новшества и быстрые трансформации видоизменяют работу и функционирование европейских структур, изменяют реалии в сфере занятости и традиционные подходы к рынкам труда ЕС. Предприятия сталкиваются со структурными изменениями: они вынуждены пересматривать ситуацию и решать, какие навыки им действительно необходимы в новых условиях, как должно быть организовано производство в целом и различные рабочие процессы в частности.

Как говорится в Информации по Социальному диалогу, подготовленной Европейской Комиссией, важной целью сейчас является совершенствование качества работы с учетом позитивного управления всеми направлениями изменений – экономических, социальных, экологических – с тем, чтобы обеспечить устойчивое развитие и укрепить социальное единство общества путем мобилизации всего потенциала как настоящих, так и будущих трудовых ресурсов. Поэтому огромное значение приобретает сейчас потребность в повышении возможностей для адаптации работников, предприятий и отраслей экономики ЕС к новым условиям развития.

Может ли европейский опыт быть использован в качестве возможной модели для развития и совершенствования системы трудовых отношений в России?

Уже в 2000 г. в «Обзоре вопросов социального партнерства» Российской Федерации, составленном в рамках проекта ТАСИС «Поддержка осуществления социальных реформ и система трудовых отношений», было указано на существование объективных предпосылок для развития системы социального партнерства, направленной на сбалансирование различных интересов работников, работодателей и всего общества в целом. Среди этих предпосылок были радикальные изменения в отношениях собственности (процесс приватизации во всех сферах); появление основных правовых рамок для регулирования социально-трудовых отношений через переговорные процессы; повышение степени независимости социальных субъектов от государства; попытка снижения уровня централизованного (государственного) регулирования; возникновение основных институтов и механизмов коллективных переговоров.

Российское Правительство начало формирование правовых рамок для поддержки эффективного социального диалога и трехстороннего сотрудничества. В феврале 2002 г. вступил в силу новый Трудовой кодекс Российской Федерации (предыдущий датируется 1971 г.). Принятие нового Трудового кодекса должно в перспективе оказать долгосрочное воздействие на те условия, в которых развиваются трудовые отношения. Его применение на практике уже продемонстрировало необходимость его дальнейшего совершенствования, особенно в части, посвященной системе социального партнерства. Невозможно отрицать, что за последние несколько лет была сформирована важная и обширная правовая база на федеральном уровне, но в этом контексте трудового регулирования зачастую ощущается явная нехватка согласованности различных положений, что ведет к возникновению большого числа противоречий и неизбежных правовых конфликтов. Эти явления и проблемы напрямую связаны с истоками российского социального партнерства, поскольку оно является результатом централизованного, управляемого сверху институционализма. Переход от управляемой государством и социалистической экономики к рыночной меняет саму природу и характер всех общественных отношений, включая социально-трудовые отношения. Специфический характер российского социального партнерства объясняется тем фактом, что оно развивалось в условиях традиций и ценностей, совершенно отличающихся от тех, которые закладывали основы развития социального диалога между капиталом и трудом в странах с передовыми рыночными экономиками.

В любом случае можно говорить о том, что принципы коллективных переговоров были широко признаны в обществе. Но что

это означает на практике, может варьироваться в зависимости от эффективности договорной системы и ее применения. Коллективные соглашения в России существуют, однако зачастую они не производят ожидаемого воздействия на экономику и население и не дают ожидаемых результатов. На практике переговоры между представителями работников и администрации иногда не носят черт, типичных для настоящих переговоров: это является наследием прошлого, когда руководство компании отвечало за подготовку и заключение соглашений, однако коллективное соглашение без ведения коллективных переговоров – это лишь «карикатура» социального диалога.

По завершении процесса массовой приватизации государство сохранило за собой роль работодателя лишь в ограниченном количестве отраслей. Таким образом, значительное число отраслевых органов управления (министерств) более не являются сторонами коллективных соглашений. На национальном уровне исполнительные органы власти активно взаимодействуют со сторонами социального диалога в рамках Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Целью Комиссии является согласование интересов сторон, разработка и подписание Генерального Соглашения. Соответствующие комитеты (по труду и социальной политике) Федерального Собрания Российской Федерации (Государственной Думы и Совета Федерации) активно взаимодействуют с социальными партнерами в том, что касается различных аспектов трудового законодательства. Новое Министерство здравоохранения и социального развития[26] более не выступает стороной соглашений, оно является больше методологическим и регистрационным центром в социально-трудовой сфере. В то же время Министерство осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и охраной труда через государственную Трудовую инспекцию, организует трудовой арбитраж и систему посредничества через Службу по урегулированию коллективных трудовых споров. В то же время исполнительные органы в большинстве регионов являются сторонами трехсторонних соглашений, которые играют теперь более важную роль в социальной жизни регионов.

Возвращаясь к сторонам социального партнерства, необходимо отметить, что за последние годы в России стремительно формировались различные объединения, представляющие и лоббирующие интересы бизнеса. Объединения работодателей, действующие в 29 отраслях, объединены в рамках Координационного Совета объединений работодателей России (КСОРР), представляющего интере-

сы работодателей на федеральном уровне. Кроме него на федеральном уровне существуют Объединение предприятий малого и среднего бизнеса (ОПОРА РОССИИ) и Российский Союз промышленников и предпринимателей. Пока одной из основных причин участия предпринимателей в подобных объединениях является лоббирование их специфических интересов. Только наиболее передовые компании пытаются разработать корпоративную социальную политику. Развивается система объединений работодателей на региональном и местном уровнях, и федеральный закон «Об объединениях работодателей», принятый в 2003 г., должен сыграть важную роль в формировании прочной и четкой системы представительства интересов работодателей.

Профсоюзы (Федерация независимых профсоюзов России – ФНПР с высоким уровнем членства и хорошо развитой структурой; так называемые «новые профсоюзы» и другие) считаются важными институтами гражданского общества, принимающими участие в разработке и обсуждениях осуществляемых социальных реформ, провозглашенных российским Правительством. Все эти объединения представлены в рамках Российской трехсторонней комиссии, и федеральный закон «О профсоюзах, их правах и гарантиях их деятельности» определяет статус профсоюзов и их объединений.

Профсоюзам удалось сохранить в различных отраслях и регионах свои органы и объединения, заключающие коллективные соглашения, участвующие в разработке социальных программ и новых законов. Подписание Генерального Соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации стало нормой. Соглашение определяет основные принципы скоординированной социальной политики.

В то же время объединенные профсоюзные организации формируются в рамках крупных промышленных компаний. Они также начали формировать свои собственные объединения, и отраслевые профсоюзы иногда рассматривают это как опасную тенденцию.

Наряду с существенным падением количества забастовок и коллективных трудовых споров наблюдается рост числа индивидуальных исков, возникающих в связи с нарушением трудовых прав. Урегулирование трудовых споров является одним из наиболее важных аспектов регулирования в соответствии с российской системой социального партнерства.

Поскольку стабильное и продолжительное экономическое развитие требует принятия вышеупомянутых социальных мер, отсутствие коллективных соглашений препятствует и противоречит ценностям социальной реформы, так как не обеспечивает ни профсоюзной, ни юридической защиты. Сегодня Россия начала прибегать к регулированию трудовых отношений в соответствии с моделью, присущей рыночной экономике. Здесь существует многоуровневая комплексная система регулирования трудовых отношений, начиная с Генерального Соглашения (федеральный уровень) и заканчивая коллективными соглашениями (уровень предприятий). Генеральное Соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовой политики на федеральном уровне. В 2001 г. было подписано восьмое Генеральное Соглашение на 2002–2004 гг. Региональные соглашения устанавливают общие принципы регулирования социально-трудовой политики на уровне субъекта (область, край, округ и республика) Российской Федерации. Отраслевые (межотраслевые) соглашения определяют общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы для работников. В 2002–2003 гг. на федеральном уровне было заключено 64 отраслевых соглашения, 35 из которых было подписано между профсоюзами и исполнительными органами власти, 19 – на трехсторонней основе, с участием работодателей в качестве третьей стороны, 10 соглашений было подписано между объединениями профсоюзов и объединениями работодателей[27].

Целью настоящей публикации является формирование общей организационной картины вопросов социального партнерства в Европейском Союзе. В этом отношении книга содержит анализ текущей ситуации в сфере регулирования социально-трудовых отношений в ЕС, что станет исходным пунктом для развития и совершенствования российской системы. В частности, в книге предлагается обзор институтов, представляющих социальных партнеров (профсоюзы и работодатели), исследуются тенденции и перспективы ведения коллективных переговоров на различных уровнях, демонстрирующие, что в принципе работники и работодатели могут свободно вести переговоры, но в рамках консультаций и законодательства. Опыт европейских стран демонстрирует, что социальное партнерство четко основано на основных правах и свободе объединений; что партнеры по социальному диалогу обладают свободой заключения соглашений.

И, наконец, роль государства заключается в обеспечении правовых рамок социального партнерства, однако, как правило, без какого-либо прямого вмешательства в процесс переговоров (кроме ситуаций, когда государство выступает в качестве работодате-

ля, либо когда экономическая ситуация становится затруднительной).

В связи со всеми вышеупомянутыми размышлениями мы полагаем, что европейские системы трудовых отношений могут представлять интересную и полезную практику для России как возможные модели. Принимая во внимание, однако, тот факт, что любое механическое или автоматическое перенесение опыта из одной реальности в другую невозможно, мы признаем, что лучшим ответом на наш вопрос будет являться достижение конкретных результатов[28] в рамках деятельности по нашему проекту, в частности по формированию Центров социального партнерства в трех пилотных регионах.

В заключение можно сказать, что нынешний уровень социального диалога в России может рассматриваться как недостаточный. Предстоящие широкомасштабные социально-экономические реформы требуют наличия более эффективной системы. Существует широкий круг проблем, которые еще предстоит решить, и некоторые из них уходят корнями глубоко в прошлое; другие связаны, например, с ограничениями, возникающими в связи со вступлением России во Всемирную Торговую Организацию. Необходимо отметить, что Россия все еще переживает период кризиса, который оказывает решающее влияние на развитие социального диалога и повышение его эффективности. Формирование цивилизованных трудовых отношений во многом зависит от условий и динамики развития производительных сил, а также от возможностей социальных субъектов реально участвовать в разработке социальной и трудовой политики, формировании промышленной демократии и дальнейшем совершенствовании правовой базы для регулирования трудовых отношений. В странах с переходной экономикой конкуренция и сотрудничество играют очень важную роль. Совершенствование участия работников в управлении и развитие сотрудничества являются важными для повышения мотивации рабочей силы и повышения эффективности системы производства. Российские предприятия, желающие повысить производительность, привлечь иностранные инвестиции и решить проблемы, связанные с динамично развивающейся мировой конкуренцией, должны активно работать над формированием эффективной системы трудовых отношений.

Примечания

[1] Основными целями здесь являются: достижение общего целевого уровня занятости в 70% к 2010 г. (с переходным целевым уровнем занятости в 67% к 2005 г.); достижение целевого уровня занятости среди женщин в 60% к 2010 г. (с переходным целевым уровнем в 57% к 2005 г.); достижение целевого уровня занятости среди пожилых работников в 50% (в возрасте от 55 до 64 лет) к 2010 г.

[2] **Европейская стратегия в сфере занятости (EES)** была принята в 1997 г. Она основывалась на процессе привлечения стран-членов к составлению ежегодных отчетов, посвященных стратегии на рынке труда, и планов действий на будущее в соответствии с ежегодными директивами и рекомендациями, издаваемыми Европейской Комиссией. Этот процесс был реформирован в 2003 г. и в настоящее время основывается на трех основных принципах: полная занятость; качество, производительность и труд; укрепление социального единства и вовлеченности. Необходимо принимать во внимание также **10 основных положений для осуществления этой стратегии:** предупреждение и стимулирование; предпринимательство; направленность на изменения и содействие применимости; развитие «человеческого капитала»; повышение предложения труда и поддержка занятости среди пожилых людей; равенство полов; интеграция инвалидов; надлежащая оплачиваемость труда; трансформация неофициальной занятости в официальную; устранение региональных несоответствий.

[3] В марте 2004 г. состоялось **ежегодное весеннее заседание Европейского Совета,** посвященное экономическим и социальным вопросам. Заседанию Совета предшествовал «трехсторонний социальный саммит», на котором социальные партнеры общеевропейского уровня изложили свои точки зрения и представили подробные отчеты о своих действиях в сфере занятости, расширении своего влияния в предыдущем году. На основе отчета, представляемого социальными партнерами, правительства стран-членов ЕС обычно консультируются с социальными партнерами в ходе подготовки ими Национальных планов действий. Во многих странах организации работодателей и профсоюзов представляют отдельные комментарии (Италия, Португалия, Испания, Голландия и Великобритания), в то время как в других странах (Бельгии, Дании и Швеции) совместный вклад социальных партнеров являлся неотъемлемой составной частью НПД.

[4] Подраздел Конституции, посвященный вопросам занятости, содержится в Разделе III, Главе III, Статьях III–97–102. В этот подраздел не было внесено никаких существенных изменений по сравнению с действующими положениями.

[5] **Статья 46: Принцип демократии с активным участием сторон.** *1.* Институты Европейского Союза должны путем соответствующих мер предостав-

лять гражданам и представляющим их объединениям возможность получать информацию и открыто обмениваться мнениями по всем сферам деятельности Европейского Союза. *2.* Институты Европейского Союза должны поддерживать прямой, открытый и регулярный диалог с представителями объединений и гражданского общества. *3.* Европейская Комиссия должна проводить широкие консультации с заинтересованными сторонами с тем, чтобы обеспечить прозрачность и согласованность действий Европейского Союза. *4.* Не менее одного миллиона граждан из стран – участниц Европейского Союза могут направлять в Комиссию свои соответствующие предложения по тем вопросам, где по их мнению необходимо правовое регулирование на уровне ЕС в целях соблюдения Конституции.

Европейское право содержит соответствующие положения по специфическим процедурам и условиям, необходимым для проявления гражданами подобной инициативы.

[6] **Европейская конфедерация профсоюзов (ETUC)** отметила, что «явный прогресс был достигнут в ряде областей, стоящих на повестке дня у профсоюзов. ...это касается отправных ценностей социальной справедливости, равенства и солидарности, таких целей Европейского Союза как полная занятость, социальная рыночная экономика и устойчивое развитие в соответствии с нашими потребностями». Она также одобряет включение в Проект Хартии основных прав граждан ЕС и высокое признание той роли, которая отводится социальным партнерам и процессу социального диалога. **Союз конфедераций промышленников и работодателей Европы (UNICE)** отметил важность нахождения удовлетворяющего стороны баланса между экономическими и социальными аспектами. Союз выразил особое удовлетворение официальным признанием природы и роли социальных партнеров, а также прогрессом в сфере социального диалога.

[7] Community acquis («Приобретения Сообщества») – это свод общих прав и обязанностей, которые связывают воедино все страны-члены в рамках Европейского Союза. Этот свод прав и обязанностей постоянно совершенствуется и содержит:

- содержание, принципы и политические цели Договоров;
- законодательство, принятое в целях применения договоров и прецедентное право Европейского Суда;
- декларации и резолюции, принятые Евросоюзом;
- меры, касающиеся общей внешней политики и политики в сфере безопасности;
- меры, касающиеся правосудия и внутренних дел;
- международные соглашения, заключенные Сообществом, а также соглашения, заключенные странами-членами между собой в сфере деятельности Европейского Союза.

[8] В частности, «старые» страны-члены ЕС могут наложить ограничения на передвижения работников из новых стран-участниц в течение до 7 лет с момента присоединения. Практически уже все «старые» страны ЕС ввели такие ограничительные меры, но в различной степени и на различные периоды.

[9] *У.Карабелли и Б.Венециани*. «Гибкость труда и свободный рынок». Giuffre, 2002.

[10] *Р. Химан.* Рост и снижение коллективных переговоров как механизм регулирования занятости в Великобритании // Обзор Европейской конфедерации профсоюзов, 2002.

[11] С 1991 г., когда уровень членства в профсоюзах повысился в связи с объединением Германии, процент членов **DGB стал неуклонно падать.** Одной из причин такого снижения является потеря рабочих мест в отраслях, где профсоюзы были хорошо представлены. Сокращения рабочей силы, вынесение ряда услуг за рамки компании и приватизация негативно повлияли на основной оплот профсоюзного членства – традиционные отрасли промышленности и государственный сектор. Для профсоюзов оказалось сложным компенсировать эти потери соответствующим расширением в других секторах, особенно в секторе частных услуг, где доминирование малого бизнеса затрудняет организованное присутствие профсоюзов на рабочем месте (создание совета предприятия).

[12] EIRO использовало общие цифры по членству, а также количество работников, указанное в национальных обзорах по рабочей силе, что позволило сделать грубые выводы о данных по степени охвата профсоюзами работников во всех, за исключением одной – Франции, странах в 2003 г., а также за большинство последних лет, по которым имеются соответствующие данные.

[13] Трехстороннее сотрудничество и двусторонний социальный диалог и/или переговоры являются решающим вопросом также и для российской системы социального партнерства (см. «Обзор вопросов социального партнерства» Проекта ЕС ТАСИС – 2000 г.).

[14] Другие отраслевые соглашения (соглашения в отрасли морского транспорта и гражданской авиации по рабочему времени; соглашение в отрасли железнодорожного транспорта об условиях работы для работников, часто проводящих время в пути, оказывающих услуги в международных поездках) были достигнуты благодаря тому свободному пространству, которое было предоставлено социальным партнерам различными директивами, например Директивой 93/104/ЕС об определенных аспектах организации рабочего времени. Все эти соглашения осуществляются Советом и подвергаются мониторингу со стороны Комиссии, хотя с социальными партнерами и проводятся регулярные консультации по их отчетам.

[15] Страны-члены должны предоставить социальным партнерам возможность ознакомления на национальном уровне с нормами права Сообщества, имеющими отношение к предмету соглашения.

Комиссия будет проводить систематические консультации с социальными партнерами, подписавшими соглашение, на основе их отчетов о его выполнении, как это уже имело место в случае с соглашениями по отпуску в связи с рождением ребенка и по частичной занятости.

[16] В 2003 г. были сформированы новые отраслевые комитеты в таких отраслях, как кораблестроение, информационные технологии и связь. 13 января 2004 г. был открыт новый европейский отраслевой комитет по социальному диалогу в секторе местного и регионального управления. Данный комитет объединил представителей Платформы работодателей Совета европейских муниципалитетов и регионов (CEMR-EP) и Европейской Федерации профсоюзов сферы государственных услуг (EPSU).

[17] Согласно мнению Европейской Комиссии (Информация от 12.8.2004 г.), данные об охвате коллективными соглашениями в странах-членах Европейского Союза, особенно после его расширения, свидетельствуют о том, что эффективность их выполнения во многих странах-членах может стать весьма проблематичной.

В связи с этим Европейская Комиссия побудила социальных партнеров и государства-члены ЕС к совместным действиям, с тем чтобы оказать содействие социальным партнерам в целях укрепления административных возможностей национальных объединений социальных партнеров, например через возможности, которыми обладают структурные фонды – в частности Европейский социальный фонд (ESF).

[18] Маастрихтский Договор наметил пять основных «критериев сближения», необходимых для достижения Экономического и Валютного Союза, которым должно соответствовать каждое государство-член Евросоюза, прежде чем оно сможет участвовать в третьей стадии формирования ЭВС.

Эти критерии следующие:

- дефицит государственного бюджета не должен превышать 3% от ВВП;
- размер государственного долга не должен превышать 60% от ВВП;
- должна быть обеспечена определенная степень устойчивости (стабильности) цен и темпа среднегодовой инфляции (см. таблицу 12), наблюдаемая в течение года до проведения исследования. Что касается стабильности цен, то их изменение не должно превышать более чем на полтора процента соответствующие показатели в наиболее эффективно развивающихся странах-членах;
- должна быть установлена такая долгосрочная номинальная процентная ставка, которая бы не превышала более чем на два процентных пункта соответствующие процентные ставки в наиболее эффективно развивающихся странах-членах;
- границы номинальных колебаний, установленные механизмом валютных курсов Европейской Валютной Системы, должны соблюдаться в течение двух лет до проведения исследования без создания какого-либо серьезного напряжения на рынке.

Необходимо помнить, что страны-члены должны отвечать критериям, касающимся дефицита государственного бюджета и государственного долга и после начала осуществления третьей стадии ЭВС (1 января 1999 г.).С учетом этого в июне 1997 г. на заседании Европейского Совета в Амстердаме был принят пакт о стабильности. Его целью является обеспечение мер по укреплению бюджетной дисциплины стран-участниц ввиду введения единой европейской валюты.

[19] Точные данные по охвату переговорным процессом не всегда доступны, особенно это касается новых стран ЕС; по ряду стран данные также не приводятся в связи с тем, что они либо носят лишь самый грубый оценочный характер, либо варьируются в зависимости от источника.

[20] *F. Traxler, S. Blaschke and B. Kittel.* Oxford University Press, 2001).

[21] Наряду с переговорами, информирование и консультации формируют принципиальную основу систем представительства работников:

- на добровольной основе, за исключением случаев коллективных сокращений и переводов на другую работу в Великобритании, Ирландии и Исландии;
- на обязательной или общей основе во всех остальных странах.

Усиление процедур информирования и консультирования происходит во Франции, где существует право на запрос информации. Здесь советы предприятия обладают практически такими же правами доступа к необходимой информации, как аудитор компании в целях проведения ежегодной проверки счетов компании, консолидированных счетов и проектных счетов.

Финские и шведские системы, кажется, оказывают наиболее ограничительное влияние на полномочия администрации компании в том, что касается основных экономических и финансовых решений. Уровень членства в профсоюзах в этих странах превышает 80 %, и здесь можно легко наложить запрет на решения руководства компании, принятые без проведения переговоров с представителями профсоюзов.

[22] Положения по представительству работников в советах директоров или наблюдательных советах, в том числе и в частном секторе, существуют в Германии, Австрии, Люксембурге и скандинавских странах. Представители работников обычно имеют там те же права и обязанности, что и представители акционеров. Представительство осуществляется в основном на условиях меньшинства. В Голландии и Франции существуют формы вовлечения работников, которые находятся на пути между информированием/консультированием представительных органов работников и участием в работе органов компании. В государственном или «социализированном» секторе во Франции, Испании, Греции, Люксембурге и Ирландии имеются более широкие возможности по равному или миноритарному представительству работников в органах компаний.

Немецкая система паритетности и около-паритетности в крупных компаниях налагает самые существенные ограничения на полномочия руководителей. Работники обладают полномочиями по вмешательству, и эти полномочия усиливаются существованием связи с другими компонентами системы совместного принятия решений, которая требует достижения соглашения между советом предприятия и руководством по любому важному вопросу, изменению в компании.

Системы других стран характеризуются миноритарным представительством, но более сильным влиянием. В Норвегии, например, решение должно приниматься совместным собранием заблаговременно до совершения какого-либо важного инвестиционного шага, до того как будут приняты меры, связанные с изменением производственных возможностей, что повлечет за собой изменения в сфере занятости. В системах Дании и Франции представители работников оказывают косвенное влияние на органы компании. Путем совместных заседаний между наблюдательным комитетом и советом предприятия в Голландии заранее принимаются важные экономические решения. Во Франции делегация совета предприятия посещает заседания совета директоров компании в совещательных целях.

[23] В сентябре 2003 г. Европейский Экономический и Социальный Комитет утвердил свое «мнение» – документ, в котором, в частности, отмечалось, что из 1865 компаний или групп, охваченных действием Директи-

вы и насчитывающих в общей сложности 17 миллионов работников, в 639 компаниях, где было занято в целом 11 миллионов человек, к концу 2002 г. были созданы Европейские советы предприятия. Многие из тех компаний или групп, которым еще предстоит сформировать ЕСП, «меньше размером и являются менее интегрированными в межгосударственные условия работы, но уже вовлечены в существенные транснациональные операции». В «мнении» говорится о том, что «было бы полезным рассмотреть возможность принятия практических мер, направленных на поддержку формирования транснационального социального диалога» в компаниях, в которых предстоит создать ЕСП, например путем задействования существующих бюджетных линий ЕС в данной сфере.

В апреле 2004 г. Европейская Комиссия инициировала официальные консультации (в соответствии со Статьей 138) с общеевропейскими меж-отраслевыми и отраслевыми социальными партнерами о том, «как лучше обеспечить реализацию потенциала Европейских советов предприятия (EWC)», включая обсуждение возможностей пересмотра Директивы по EWC. В соответствии с документом Европейской Комиссии по данным консультациям, «рассмотрение будущей политики в отношении EWC должно начинаться с полного признания того существенного прогресса, который был уже достигнут». Говорится, что «EWC ясно продемонстрировала свою значимость не только в том, что касается ее целей по обеспечению работникам реального доступа к информации и консультациям на европейском уровне... но и в не меньшей мере в том, что касается формирования механизма, при помощи которого эффективное привлечение работников к принятию решений на европейском уровне может внести существенный позитивный вклад в развитие компаний, особенно в дело успешного управления изменениями».

В этом отношении ETUC заявила, что «в связи с расширением ЕС до 25 стран, а также в связи со сложившейся экономической обстановкой, характеризующейся реструктуризацией, объединением и перераспределением, ETUC хочет ускорить процедуры пересмотра Директивы». При этом «пересмотр играет существенную роль с правовой точки зрения», принимая во внимание тот факт, что права работников по информированию и консультированию «оговариваются с определенной разницей» в других соответствующих директивах. ETUC готова принять участие в консультациях и выражает надежду на то, что Союз конфедераций промышленников и работодателей Европы (UNICE), который представляет работодателей частного сектора на европейском уровне, поддержит инициативу «быстрого пересмотра» Директивы.

[24] Проект ТАСИС 1999/2001 «Поддержка осуществления социальных реформ и системы трудовых отношений»

[25] *Г. Казале.* Трипартизм и трудовые отношения в странах Центральной и Восточной Европы, 1999 г.

[26] В марте 2004 г. в рамках административной реформы Российского Правительства были сформированы новые структуры трех уровней: министерства, федеральные службы и агентства. В связи с этим полномочия Министерства труда и социального развития были переданы Министерству здравоохранения и социального развития, а также соответствующей службе и агентству.

[27] В первой половине 2003 г. в субъектах Российской Федерации было подписано и продлено 6042 соглашения, что существенно больше, чем за тот же период 2002 г. В соответствии с информацией субъектов Российской Федерации на предприятиях всех форм собственности заключено более 194 000 коллективных соглашений, что на 9 % больше, чем в соответствующий период предыдущего года. Доля предприятий, на которых заключены коллективные соглашения, составляет 5 % от общего числа зарегистрированных юридических лиц. Такая ситуация в России, как и во всем мире в целом, может объясняться большим количеством малых предприятий. По данным Министерства труда в то время численность работников, охваченных коллективными соглашениями, повысилась на 6 % за соответствующий отчетный период. На 1 января 2003 г. коллективными соглашениями было охвачено более 30 млн. человек, что составляет 74 % от общего числа работников, работающих на больших и средних предприятиях, или 60 % от общей численности занятых в промышленной сфере. Краткий анализ структуры отраслевых соглашений показал, что максимальное количество соглашений было подписано в сфере образования (36 %); с 10 до 12 % соглашений было подписано в области сельского хозяйства, культуры и искусства; от 0,5 до 3 % соглашений было подписано в таких секторах экономики, как потребительские услуги (0,5 %), строительство (2 %), торговля, общественное питание, коммунальные услуги (3 %); в таких направлениях экономики, как промышленность, транспорт и связь, было заключено лишь 4 % соглашений.

[28] Компонент Проекта «Трудовое законодательство и арбитраж» содержит три основных направления и имеет следующие соответствующие цели:

1) ***Система коллективных переговоров:*** деятельность здесь направлена на то, чтобы усовершенствовать принципы и практику социального партнерства в России, сосредоточив внимание как на трехстороннем сотрудничестве, так и на двусторонних переговорах, однако окончательной целью является введение независимой тарифной политики. Она будет представлять собой не только инструмент регулирования трудовых отношений, но и основу социальной политики. Необходимо произвести отбор нескольких отраслей в регионах с целью изучения эффективности коллективных соглашений, посвященных таким вопросам, как заработная плата, безопасность труда и другие компоненты соглашений.

2) ***Центры социального партнерства:*** основными целями здесь являются, во-первых, поддержка развития социального диалога путем укрепления сотрудничества между социальными партнерами и предоставление технической поддержки в ведении коллективных переговоров; Во-вторых, сбор, анализ и распространение российского и международного опыта в данной сфере через отобранные пилотные регионы.

3) ***Федеральный регистр коллективных соглашений:*** основной целью здесь является формирование системы сбора информации о различных соглашениях и обеспечение информационных потоков между различными уровнями Регистра (федерального и регионального). По этой причине нам необходимо накопить достаточный опыт в отобранном пилотном регионе с тем, чтобы затем сформировать систему и наладить работу всей сети.

Аббревиатуры

AMECO	Ежегодно обновляемая база данных по макроэкономическим показателям
BEPG	Основные руководящие принципы экономической политики
CGTP	Главная конфедерация работников Португалии
CEC	Европейская конфедерация руководителей и менеджеров
CEEP	Европейский центр для предприятий с государственным участием и предприятий с общим экономическим интересом
CEECs	Страны Центральной и Восточной Европы
CEMR-EP	Платформа работодателей в Совете муниципалитетов и регионов Европы
CESI	Европейская конфедерация независимых профсоюзов
CGIL	Всеобщая конфедерация труда Италии
CISL	Конфедерация объединений (синдикатов) профсоюзов работников Италии
DGB	Конфедерация профсоюзов Германии
ECIR	Европейский Центр трудовых отношений
EIRO	Европейское обозрение по трудовым отношениям
ESF	Европейский социальный фонд
EMU	Европейский валютный союз
EES	Европейская стратегия в сфере занятости
EFA/ EFFAT	Европейская федерация профсоюзов в пищевой промышленности, сельском хозяйстве, туризме и смежных отраслях
EPSU	Европейская федерация профсоюзов в сфере государственных услуг
ETUC	Европейская конфедерация профсоюзов
EU	Европейский Союз
EWC	Европейский совет предприятия

GDP	Внутренний валовой продукт
GEOPA	Группа работодателей в Комитете сельскохозяйственных организаций
COPA	Комитет сельскохозяйственных организаций Европейского Союза
ILO	Международная организация труда
LO	Конфедерация профсоюзов Швеции
LCS	Обзор Евростата по затратам на труд
LFS	Обзор ЕС по рабочей силе
JLC	Совместный комитет по труду
NAP	Национальные планы действий
NEPA	Наиболее представительные национальные ассоциации работодателей
NGO	Неправительственная организация
OECD	Организация экономического сотрудничества и развития
PCA	Соглашение о партнерстве и сотрудничестве
PPS	Нормы покупательной способности
QLFD	Поквартальные данные Евростата по рабочей силе
SEM	Единый европейский рынок
SME	Малые и средние предприятия
SSD	Отраслевой социальный диалог
SPC	Центр социального партнерства
TACIS	Техническое содействие Содружеству Независимых Государств
UEAPME	Европейская ассоциация ремесленнических/малых и средних предприятий
UIL	Союз труда Италии
UNICE	Объединение промышленников и работодателей Европы

Приложение 1

ХАРТИЯ ОСНОВНЫХ ПРАВ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

3 и 4 июня 1999 г. Европейский Совет в Колони принял решение о формировании органа, основной задачей которого являлась подготовка проекта Хартии основных прав Европейского Союза и представление ее на рассмотрение Европейскому Совету в декабре 2000 г. Данный орган, известный под именем «Конвент», состоял из 15 личных представителей глав государств или правительств стран-членов ЕС, одного представителя Европейской Комиссии, 16 членов Европейского Парламента и 30 членов национальных парламентов (по 2 от каждого парламента). Председателем Конвента был избран г-н Роман Херцог, бывший Президент Федеративной Республики Германии, которому помогал соответствующий комитет по составлению проекта (Президиум), который состоял из г-на Никула (Финляндия), г-на Баселара де Васконцелоса (Португалия) и г-на Брайбанта (Франция), Вице-Председателя, представлявшего группу личных представителей, Комиссара Виторино, представлявшего Комиссию, г-на Мендеза де Виго, Вице-Председателя, представлявшего группу членов Европейского Парламента, и г-на Гуннара Янссона, Вице-Председателя, представлявшего группу членов национальных парламентов. Генеральный Секретариат Совета обеспечивал Конвент всеми необходимыми услугами секретариата. Процедуры, совершаемые Конвентом, являлись открытыми для широкой общественности, информацию обо всех подготовительных процедурах можно было найти на соответствующих страницах в интернете. В рамках работы Конвента проводились слушания выступлений Омбудсмана, представителей Экономического и Социального

Официальный Журнал Европейского Сообщества 18.12.2000 (2000/C 364/01).

Комитета, Комитета Регионов, представителей гражданского общества, а также представителей стран-кандидатов на вступление в ЕС. Представители Европейского Суда и Совета Европы принимали участие в работе Конвента в качестве наблюдателей. Первое заседание Конвента состоялось 17 декабря 1999 г. 26 сентября 2000 г. различные группы заявили о том, что они готовы одобрить проект Хартии. 2 октября 2000 г. Председатель Конвента г-н Херцог объявил о том, что Хартия может быть одобрена всеми сторонами, и направил ее на рассмотрение Европейского Совета. На встрече глав государств и правительств в Биарритце 13 и 14 октября 2000 г. было принято решение о том, чтобы поручить Европейскому Парламенту, Совету Европейского Союза и Комиссии одобрить Хартию.

Хартия основных прав Европейского Союза была торжественно провозглашена на заседании Европейского Совета в Ницце 7–9 декабря 2000 г.

1

ХАРТИЯ ОСНОВНЫХ ПРАВ СОЮЗА[1]

ПРЕАМБУЛА

Народы Европы, создавая более тесный союз между собой, решили совместно обеспечить себе мирное будущее, основанное на общих ценностях.

Осознающий свое духовное и нравственное историческое наследие, Союз основан на всеобщих и нераздельных ценностях – человеческом достоинстве, свободе, равенстве и солидарности; он базируется на принципах демократии и верховенстве закона. Он помещает индивидуума в центр своей деятельности, учреждая гражданство Союза и создавая пространство свободы, безопасности и правосудия.

Союз вносит вклад в сохранение и развитие этих общих ценностей, уважая при этом разнообразие культур и традиций народов

[1] Перевод Е.Ю. Забрамной.

Европы, равно как и национальное своеобразие Государств-Членов и организацию их публичной власти на национальном, региональном и локальном уровнях; он стремится поощрять сбалансированное и жизнеспособное развитие и гарантирует свободное передвижение лиц, товаров, услуг и капитала, а также свободу учреждений.

С этой целью в свете изменений в обществе, социальном прогрессе и научном и технологическом развитии необходимо усилить защиту фундаментальных прав, делая их более зримыми в Хартии.

Эта Хартия вновь подтверждает, с должным уважением к полномочиям и задачам Союза и принципам субсидиарности, права, которые вытекают, в частности, из конституционных традиций и международных обязательств, общих для Государств-Членов, Европейской Конвенции по защите прав человека и фундаментальных свобод, Социальных Хартий, принятых Союзом и Советом Европы, и прецедентного права Суда Европейских сообществ и Европейского Суда по правам человека. В этой связи Хартия интерпретируется судами Союза и Государствами-Членами, с учетом разъяснений, подготовленных Президиумом Конвенции, разработавшим Хартию.

Обладание этими правами порождает ответственность и обязанности в отношении других лиц, человеческого сообщества и будущих поколений.

Исходя из сказанного, Союз признает права, свободы и принципы, изложенные ниже.

Раздел I. Достоинство

Статья 1. Человеческое достоинство

Человеческое достоинство неприкосновенно. Оно должно уважаться и защищаться.

Статья 2. Право на жизнь

Каждый человек имеет право на жизнь.

Никто не может быть приговорен к смертной казни или казнен.

Статья 3. Право на неприкосновенность личности

1. Каждый человек имеет право на уважение своей физической или духовной неприкосновенности.

2. В областях медицины и биологии должно соблюдаться, в частности, следующее:

(a) свободное и основанное на информированности согласие заинтересованного лица в соответствии с процедурами, определенными в законе,

(b) запрещение евгенической практики, в частности такой, которая направлена на отбор людей;

(c) запрещение использования человеческого тела и его частей в качестве источника получения прибыли,

(d) запрещение репродуктивного клонирования человека.

Статья 4. Запрещение пыток и бесчеловечного либо унизительного обращения или наказания

Никто не может быть подвергнут пытке либо бесчеловечному или унизительному обращению или наказанию.

Статья 5. Запрещение рабства и принудительного труда

1. Никто не может содержаться в рабстве или неволе.

2. Никто не может привлекаться к выполнению принудительного или обязательного труда.

3. Торговля людьми запрещена.

Раздел II. Свободы

Статья 6. Право на свободу и безопасность

Каждый человек имеет право на свободу и личную безопасность.

Статья 7. Уважение частной и семейной жизни

Каждый человек имеет право на уважение своей частной и семейной жизни, жилья и передачи сообщений.

Статья 8. Защита персональных данных

1. Каждый человек имеет право на защиту касающихся его персональных данных.

2. Такие данные должны обрабатываться добросовестно, в четко установленных целях и с согласия заинтересованного лица или на другом законном основании. Каждый человек имеет право доступа к собранным о нем данным и право на устранение в них ошибок.

3. Соблюдение этих правил подлежит контролю независимым органом.

Статья 9. Право вступать в брак и создавать семью

Право вступать в брак и создавать семью гарантируется национальными законами, регулирующими осуществление этого права.

Статья 10. Свобода мысли, совести и вероисповедания

1. Каждый человек имеет право на свободу мысли, совести и вероисповедания. Это право включает свободу менять вероисповедание или убеждения, а также свободу как отдельно, так и в сообществе с другими и публично либо конфиденциально исповедовать религию или убеждения посредством богослужения, обучения, религиозных обрядов и ритуалов.

2. Право на осознанный отказ от чего-либо признается в соответствии с национальными законами, регулирующими исполнение этого права.

Статья 11. Свобода выражения и информации

1. Каждый человек имеет право на свободу выражения. Это право включает свободу придерживаться собственных взглядов и получать и распространять информацию и идеи без препятствия со стороны государственных органов и невзирая на государственные границы.

2. Признаются свобода и плюрализм массовой информации.

Статья 12. Свобода собрания и объединения

Каждый человек имеет право на свободу мирного собрания и на свободу объединения на всех уровнях, в том числе в политических, профсоюзных и гражданских вопросах, которые предполагают право каждого создавать профсоюзы и вступать в них для защиты своих интересов.

Статья 13. Свобода искусства и науки

Искусство и научные исследования свободны от давления. Академическая свобода должна уважаться.

Статья 14. Право на образование

1. Каждый человек имеет право на образование и получение доступа к профессиональному обучению и повышению квалификации.

2.Это право включает возможность получения бесплатного обязательного образования.

3. Свобода создавать образовательные учреждения с должным уважением к демократическим принципам и право родителей обеспечивать образование и обучение своих детей в соответствии со своими религиозными, философскими и педагогическими взглядами, обеспечиваются в соответствии с национальными законами, регулирующими осуществление этих прав.

Статья 15. Свобода выбирать занятие и право на труд

1.Каждый человек имеет право на труд и право заниматься деятельностью, которую он свободно избрал или на которую согласился.

2.Каждый гражданин Союза обладает правом на свободный поиск работы, осуществление трудовой деятельности, на реализацию права открыть собственное дело и предоставлять услуги в любом Государстве-Члене Союза.

3. Граждане третьих стран, которым разрешено работать на территориях Государств-Членов, имеют право на условия работы, аналогичные тем, которые имеют граждане Союза.

Статья 16. Свобода предпринимательства

Свобода предпринимательства признается в соответствии с правом Союза и национальными законами и практикой.

Статья 17. Право собственности

1.Каждый человек имеет право владеть, пользоваться, распоряжаться и завещать свое имущество, приобретенное на законных основаниях. Никто не может быть лишен своего имущества, кроме как по соображениям публичного интереса и в случаях и в соответствии с условиями, определенными в законе, при условии выплаты ему справедливой компенсации за утраченное имущество. Использование имущества, находящегося в собственности, может регулироваться законом в той степени, в какой это необходимо для всеобщего интереса.

2. Интеллектуальная собственность находится под защитой.

Статья 18. Право на убежище

Право на убежище гарантируется с должным уважением к положениям Женевской Конвенции от 28 июля 1951 г. и Протоколом

от 31 января 1967 г., касающимся статуса беженцев, и в соответствии с Конституцией.

Статья 19. Защита в случае выдворения, высылки или экстрадиции

1. Коллективные высылки запрещаются.

2. Никто не может быть выдворен, выслан или подвергнут экстрадиции в Государство, где существует серьезный риск того, что он подвергнется смертной казни, пытке или другому бесчеловечному либо унизительному обращению или наказанию.

Раздел III. Равенство

Статья 20. Равенство перед законом

Все люди равны перед законом.

Статья 21. Запрещение дискриминации

1. Любая дискриминация по любому основанию, в частности по признаку пола, расы, цвета кожи, этнического или социального происхождения, генетических особенностей, языка, религии или убеждений, политических или других взглядов, принадлежности к национальному меньшинству, имущественного положения, рождения, нетрудоспособности, возраста или сексуальной ориентации, запрещается.

2.В рамках применения Конституции и без ущерба любому из ее положений, любая дискриминация по признаку принадлежности к определенному гражданству запрещается.

Статья 22. Культурное, религиозное и лингвистическое разнообразие

Союз уважает культурное, религиозное и лингвистическое разнообразие.

Статья 23. Равенство между мужчинами и женщинами

Равенство между мужчинами и женщинами должно быть обеспечено во всех областях, включая занятость, работу и оплату труда.

Принцип равенства не препятствует сохранению или принятию мер, предусматривающих специальные преимущества в пользу недостаточно представленного пола.

Статья 24. Права ребенка

1. Дети имеют право на такую защиту и заботу, которая необходима для их благополучия.

Они могут свободно выражать свои взгляды. Такие взгляды учитываются по тем вопросам, которые затрагивают детей в соответствии с их возрастом и уровнем зрелости.

2. Во всех действиях, относящихся к детям, предпринимаемых как государственными органами, так и частными учреждениями, основные интересы ребенка должны быть предметом первостепенного рассмотрения.

3. Каждый ребенок имеет право поддерживать на регулярной основе личные отношения и прямой контакт с обоими родителями, если это не противоречит его интересам.

Статья 25. Права пожилых людей

Союз признает и ценит права пожилых людей вести достойную и независимую жизнь и участвовать в общественной и культурной жизни.

Статья 26. Интеграция нетрудоспособных лиц

Союз признает и ценит право нетрудоспособных лиц извлекать пользу от мер, направленных на обеспечение их независимости, социальной и профессиональной интеграции, а также на участие в жизни общества.

Раздел IV. Солидарность

Статья 27. Право работников на информацию и консультацию в рамках предприятия

Работникам или их представителям должны на соответствующем уровне гарантироваться предоставление информации и проведение с ними консультаций заблаговременно в случаях и в соответствии с условиями, предусмотренными правом Союза, национальным законодательством и практикой.

Статья 28. Право на коллективные переговоры и действия

Работники и работодатели или их соответствующие организации вправе в соответствии с правом Союза, национальными зако-

нами и практикой вести переговоры и заключать коллективные договоры на соответствующих уровнях и в случае конфликтов интересов предпринимать коллективные действия для защиты своих прав, включая забастовку.

Статья 29. Право на доступ к службе занятости

Каждый человек имеет право доступа к бесплатной службе занятости.

Статья 30. Защита в случае необоснованного увольнения

Каждый работник имеет право на защиту против необоснованного увольнения в соответствии с правом Союза, национальными законами и практикой.

Статья 31. Справедливые и достойные условия труда

1.Каждый работник имеет право на условия труда, которые соответствуют его здоровью, требованиям безопасности и человеческому достоинству.

2. Каждый работник имеет право на ограничение максимальной продолжительности рабочего времени, ежедневный и недельный отдых и на ежегодный период сохранения заработной платы.

Статья 32. Запрещение детского труда и защита молодежи на работе

Детский труд запрещен. Минимальный возраст приема на работу не может быть ниже, чем возраст окончания школы, без ущерба правилам, когда это может быть более предпочтительно для молодежи и исключает умаление их прав.

Молодые люди, принятые на работу, должны иметь условия труда, соответствующие их возрасту, и быть защищены от экономической эксплуатации и любой работы, наносящей вред их безопасности, здоровью или физическому, духовному, нравственному либо социальному развитию или препятствующей их обучению.

Статья 33. Семейная и профессиональная жизнь

1. Семья пользуется юридической, экономической и социальной защитой.

2. Для совмещения семейной и профессиональной жизни каждый человек имеет право на защиту от увольнения по причинам, связанным с материнством, и право на оплачиваемый отпуск по

беременности и родам и на отпуск по уходу за ребенком в связи с его рождением или усыновлением.

Статья 34. Социальное обеспечение и социальная помощь

1.Союз признает и ценит право на доступ к пособиям по социальному обеспечению и социальной помощи, обеспечивающим защиту в случае наступления материнства, болезни, несчастных случаев на производстве, нахождения на иждивении или пожилого возраста, утраты занятости, в соответствии с правилами, установленными правом Союза и национальным правом и практикой.

2. Каждый человек, находящийся и передвигающийся на законных основаниях внутри Европейского Союза, имеет право на выплаты по социальному обеспечению и меры социальной поддержки в соответствии с правом Союза и национальным правом и практикой.

3. В целях борьбы с социальной изоляцией и бедностью в соответствии с правилами, предусмотренными правом Союза, национальным правом и практикой, Союз признает и ценит право на социальную помощь и помощь в обеспечении жильем с тем, чтобы обеспечить достойное существование гражданам, испытывающим недостаток средств к существованию.

Статья 35. Охрана здоровья

Каждый имеет право доступа к профилактическим мерам в сфере здравоохранения и право получать медицинскую помощь в соответствии с положениями, установленными национальным правом и практикой. При определении и осуществлении политики и деятельности Союза обеспечивается высокий уровень защиты здоровья.

Статья 36. Доступ к службам общеэкономического интереса

Союз признает и уважает доступ к службам общеэкономического интереса, как это предусмотрено в национальных законах и практике, в соответствии с Конституцией, с тем чтобы способствовать социальному и территориальному единству Союза.

Статья 37. Защита окружающей среды

Высокий уровень защиты окружающей среды и улучшение качества окружающей среды должны быть интегрированы в политику Союза и гарантированы в соответствии с принципами устойчивого развития.

Статья 38. Защита потребителя

Политика Союза обеспечивает высокий уровень защиты потребителя.

Раздел V. Права граждан

Статья 39. Право голосовать и баллотироваться в качестве кандидата на выборах в Европейский Парламент

1. Каждый гражданин Союза имеет право голосовать и баллотироваться в качестве кандидата на выборах в Европейский Парламент в Государстве-Члене по месту своего проживания на тех же условиях, что и граждане этого Государства.

2. Члены Европейского Парламента избираются посредством всеобщего, прямого, свободного и тайного голосования.

Статья 40. Право голосовать и баллотироваться в качестве кандидата на муниципальных выборах

Каждый гражданин Союза имеет право голосовать и баллотироваться в качестве кандидата на муниципальных выборах в Государстве-Участнике по месту своего проживания на тех же условиях, что и граждане этого Государства.

Статья 41. Право на соответствующее управление

1.Каждое лицо имеет право на беспристрастное и справедливое рассмотрение его дела в течение разумного срока учреждениями, органами и агентствами Союза.

2. Данное право включает:

(а) право каждого лица быть выслушанным до того, как в отношении него будет предпринята какая-либо мера, которая может неблагоприятно на нем отразиться;

(б) право каждого лица иметь доступ к информации о нем с одновременным соблюдением законных интересов конфиденциальности, профессиональной и коммерческой тайны;

(с) обязанность администрации мотивировать свои решения.

3. Каждый человек имеет право на возмещение Союзом любого ущерба, причиненного его учреждениями или служащими при исполнении своих обязанностей, в соответствии с общими принципами, едиными для права Государств-Членов.

4. Каждый человек может обратиться в письменной форме в учреждения Союза на одном из языков Конституции и должен получить ответ на этом же языке.

Статья 42. Право доступа к документам

Любой гражданин Союза, любое физическое или юридическое лицо, находящееся или имеющее зарегистрированный офис в Государстве-Члене, имеет право доступа к документам учреждений, органов и агентств Союза в любой форме, в которой они созданы.

Статья 43. Европейский Омбудсман

Любой гражданин Союза и любое физическое или юридическое лицо, находящееся или имеющее свой зарегистрированный офис в Государстве-Члене, имеет право обратиться в Европейский Омбудсман по вопросам неэффективной деятельности учреждений, органов или агентств Союза, исключая Европейский Суд и Высший Суд, при осуществлении последними своей юрисдикционной функции.

Статья 44. Право на обращение с петицией

Любой гражданин Союза и любое физическое или юридическое лицо, находящееся или имеющее свой зарегистрированный офис в Государстве-Участнике, имеет право на обращение с петицией в Европейский Парламент.

Статья 45. Свобода передвижения и выбора места жительства

1.Каждый гражданин Союза имеет право свободно передвигаться и проживать на территории Государств-Членов.

2. Свобода передвижения и выбора места жительства может быть предоставлена, в соответствии с Конституцией, гражданам третьих стран, проживающим на законных основаниях на территории Государства-Члена.

Статья 46. Дипломатическая и консульская защита

Каждый гражданин Союза имеет право на территории третьей страны, где не представлено Государство-Член, гражданином которого он является, на защиту дипломатическими или консульскими органами любого Государства-Члена, на тех же условиях, что и граждане Государства-Члена.

Раздел VI. Правосудие

Статья 47. Право на эффективное средство правовой защиты и на справедливый судебный процесс

Каждое лицо, чьи права и свободы, гарантированные правом Союза, нарушены, имеет право на эффективное средство судебной защиты в соответствии с условиями, установленными в этой Статье.

Каждое лицо имеет право на справедливое и публичное слушание его дела в разумный срок независимым и беспристрастным судом, предварительно учрежденным законом.

Каждое лицо имеет право на консультацию юриста, на защиту, а также право иметь представителя.

Юридическая помощь должна быть доступна тем, кто испытывает недостаток ресурсов, в том объеме, в каком эта помощь необходима для обеспечения эффективного доступа к правосудию.

Статья 48. Презумпция невиновности и право на защиту

1.Каждый обвиняемый считается невиновным до того момента, пока он не признан виновным в соответствии с законом.

2. Каждому обвиняемому гарантируется право на защиту.

Статья 49. Принципы законности и соразмерности преступления и наказания

1. Никто не может быть признан виновным в совершении преступления за совершение любого действия или бездействия, которые не рассматривались как преступление на момент их совершения национальным или международным законодательством. Не может быть применено более тяжкое наказание, чем то, которое подлежало применению на момент совершения преступления.

Если закон, принятый после совершенного преступления, предусматривает более мягкое наказание, то должно применяться это наказание.

2. Настоящая статья не препятствует преданию суду и наказанию любого лица за любое действие или бездействие, которое на момент его совершения являлось преступлением в соответствии с общими принципами, признаваемыми сообществом наций.

3. Строгость меры наказания должна быть соразмерна тяжести преступления.

Статья 50. Право не привлекаться к суду и уголовному наказанию дважды за одно и то же преступление

Никто не может привлекаться к суду или быть подвергнут уголовному наказанию за преступление, за которое он уже был оправдан или осужден в пределах Союза в соответствии с законом.

Раздел VII. Общие положения, обусловливающие толкование и применение Хартии

Статья 51. Область применения

1.Положения Хартии адресованы учреждениям, органам и агентствам Союза при соблюдении принципа субсидиарности, а также Государствам-Членам в тех случаях, когда последние обеспечивают выполнение законов Союза. Следовательно, в рамках соответствующей компетенции и при соблюдении границ полномочий Союза, возложенных на него другими частями Конституции, положения Хартии признают права, придерживаются принципов и способствуют их реализации.

2. Данная Хартия не расширяет область применения права Союза за пределами его полномочий, не устанавливает новое полномочие или задачу Союза, не изменяет полномочия и задачи, определенные в других частях Конституции.

Статья 52. Пределы и толкование прав и принципов

1. Всякое ограничение в осуществлении прав и свобод, признанных этой Хартией, должно быть предусмотрено законом и уважать суть указанных прав и свобод. При соблюдении принципа пропорциональности ограничения могут налагаться лишь в том случае, если это необходимо и действительно отвечает общим интересам, признаваемым Союзом, или необходимо для защиты прав и свобод других лиц.

2. Права, признанные в этой Хартии, о которых есть ссылки в других Частях Конституции, осуществляются в соответствии с условиями и в рамках, определенных указанными Частями.

3. В той степени, в какой данная Хартия содержит права, корреспондирующие правам, гарантированным Конвенцией о защите прав Человека и Фундаментальных Свобод, значение и объем этих прав должны быть такими, как они предусмотрены в упомянутой

Конвенции. Данное положение не препятствует праву Союза обеспечивать более широкую защиту.

4. В той степени, в какой Хартия признает фундаментальные права, проистекающие из конституционных традиций, единых для государств- Участников, эти права трактуются в гармонии с указанными традициями.

5. Выполнение положений Хартии, содержащих принципы, может осуществляться через законодательные и исполнительные акты, принятые Учреждениями и органами Союза и акты Государств-Членов, когда те проводят в жизнь законы Союза в рамках своих полномочий. Положения Хартии, содержащие принципы, понимаются только посредством толкования указанных актов.

6. Полный отчет о национальных законах и практике будет получен, как указано в Хартии.

Статья 53. Уровень защиты

Ничто в этой Хартии не может быть истолковано, как ограничивающее или посягающее на права человека и фундаментальные свободы, признанные в соответствующих областях применения правом Союза, международным правом и международными соглашениями, сторонами которых являются Союз или все Государства-Члены, включая Европейскую Конвенцию о Защите прав человека и фундаментальных свобод, и конституциями Государств-Членов.

Статья 54. Запрещение злоупотребления правами

Ничто в этой Хартии не может быть истолковано таким образом, как право осуществлять деятельность или исполнять акт, направленные на умаление любого права и свободы, признанных в Хартии, или их большее ограничение, чем это предусмотрено настоящей Хартией.

Приложение 2

НА ПУТИ К ХАРТИИ ФУНДАМЕНТАЛЬНЫХ ПРАВ ЕС

Мнение Экономического и Социального Комитета

Европейский Экономический и Социальный Комитет – это организованный гражданским обществом институциональный форум на общеевропейском уровне в целях информирования, консультирования, представительства и выражения взглядов и позиций, позволяющий представителям экономических, социальных и общественных организаций государств-членов ЕС играть неотъемлемую роль в процессе формирования политики и принятия решений на уровне Сообщества. Основныой задачейы этого консультативного органа, основанного в результате подписания Римских договоров в 1957 г., является консультирование Совета ЕС, Европейской Комиссии и Европейского Парламента. Проведение консультаций с Комитетом по вопросам, указанным в Договорах, является обязательным, оно может осуществляться также и в тех случаях, когда различные институты сами считают это необходимым. Возрастает роль Комитета в части проведения им исследований и составления обоснованных мнений о предложениях, которые предстоит утвердить, и решениях, которые необходимо принять. Комитет может также высказывать свои мнения и составлять информационные отчеты по своей собственной инициативе.

Консультативная роль Комитета позволяет его членам, а также организациям, которые они представляют, участвовать в процессе принятия решений на уровне Сообщества. В связи с тем, что в ходе обсуждений в рамках работы Комитета зачастую вы-

SOC/013 «На пути к Хартии фундаментальных прав ЕС»
Брюссель, 20 сентября 2000 г.
CES 1005/2000 FR-DE/MEV/JKB/JW/hm

сказываются диаметрально противоположные мнения по различным вопросам, это требует ведения реальных переговоров, вовлекающих не только традиционных социальных партнеров, т.е. работодателей (Группа I) и работников (Группа II), но также – и это является отличительной чертой ЕЭСК – представителей всех остальных заинтересованных групп в социально-трудовой сфере (Группа III – различные интересы). Подобная экспертная оценка, такие обсуждения и переговоры, поиск путей сближения позиций могут повысить качество и доверие к процессам принятия решений на уровне Сообщества, так как все это делает эти процессы более понятными и доступными для граждан Европы и повышает прозрачность процедур принятия решений, что является жизненно важным для демократического общества.

25 февраля 1999 г. Экономический и Социальный Комитет, действующий в соответствии с Правилом 23(3) своего Регламента, принял решение составить мнение, получившее название:

«На пути к Хартии фундаментальных прав ЕС».

Секция занятости, социальных вопросов и гражданства, отвечающая за работу Комитета в этом направлении, утвердила это мнение 25 июля 2000 г. В качестве докладчика выступил **г-н Зигмунд**, содокладчика – **г-н Бриш.**

На своем 375-м пленарном заседании, проведенном 20 и 21 сентября 2000 г. (заседание 20 сентября), Экономический и Социальный Комитет утвердил нижеизложенное мнение 122 голосами против 19 при 9 отсутствующих.

1. Введение

1.1 На заседании Европейского Совета, состоявшемся 3 и 4 июня 1999 г. в Колони, было принято решение составить **Хартию фундаментальных прав ЕС.** В своих выводах Совет объяснил необходимость составления Хартии потребностью *«сделать первостепенную важность и значимость этих прав более очевидной и зримой для граждан Европейского Союза»*.

Европейский Совет в Колони решил, что *«данная Хартия должна*

- *содержать фундаментальные права и свободы, а также основные процессуальные права, гарантированные Европейской Конвенцией по защите основных прав и свобод граждан»* и *«...также содержать фундаментальные права, относящиеся только к гражданам ЕС»*,
- и наконец, что *«необходимо ... учитывать экономические и социальные права, содержащиеся в Европейской социальной хартии и Хартии основных социальных прав рабочих Сообщества..., поскольку они не просто ставят цели для действий со стороны Союза»*.

Европейский Совет также решил, что данная Хартия должна быть составлена *«органом, состоящим из представителей Глав Государств и Правительств, Председателя Комиссии, а также членов Европейского Парламента и национальных парламентов»*.

1.2 Европейский Совет, состоявшийся в Тампере 15 и 16 октября 1999 г., изложил четкий состав этого органа и определил методы его работы. Европейский Совет призвал к тому, чтобы методы работы этого органа были основаны на принципе консенсуса, уполномочив председателя направить проект в Европейский Совет лишь при условии, что *«проект Хартии ... может быть действительно подписан всеми сторонами»*.

1.3 Как в период немецкого, так и финского председательства Комитет неоднократно подчеркивал, что данная Хартия фундаментальных прав должна стать инструментом, способствующим более тесному включению граждан Европы в общеевропейские процессы и позволяющим им более четко осознать свои права. Комитет, естественно, приветствует ту практику, когда организации гражданского общества проводят консультации с составляющим проект Хартии органом, называемым сейчас Конвент (съезд). Комитет как европейский институт, члены которого в соответствии с Договором собраны для того, чтобы представлять интересы граждан Европы, полагает, что он должен быть как можно более плотно вовлечен в работу над проектом[1].

1.4 **Задачи Конвента** определены мандатами (предписаниями), полученными в Колони и Тампере, четыре пункта в которых представляют особую важность:

- Конвент не является межправительственной конференцией в том значении, которое определено в Договоре ЕС.
- Это означает, что он не обладает полномочиями для того, чтобы изменить или ослабить Европейский Союз.
- Его задачей является составление проекта Хартии фундаментальных прав в соответствии с основополагающими документами Европейского Союза. Поэтому, составляя проект Хартии, необходимо иметь в виду, что она будет применяться в рамках Договора о Европейском Союзе, а также в рамках До-

говоров, учреждающих Европейское Сообщество. Иными словами, Хартия должна ссылаться на Раздел V (CFSP) и Раздел VI (JHA) Договора о Европейском Союзе. Экономический и Социальный комитет (ЭСК) рассматривает это всеобъемлющее отнесение Хартии к Договору о ЕС как очень важное обстоятельство, так как не только Договор о ЕС затрагивает интересы граждан в том, что касается их свободы и равенства.

- Поэтому Хартия фундаментальных прав обращена к институтам ЕС, а не к институтам стран-членов в контексте их собственных полномочий. Однако страны-члены ЕС, конечно, связаны обязательствами Хартией, когда они применяют, выполняют и преобразуют право Сообщества.

1.5 На заседании Европейского Совета в Колони не было четко определено, **будет ли Хартия обладать юридически обязательной силой.** В выводах, сделанных Советом, говорится лишь о том, что он *«предложит Европейскому Парламенту и Комиссии, чтобы они, вместе с Советом, торжественно провозгласили составленную на основании проекта документа Европейскую Хартию фундаментальных прав. **Затем необходимо будет рассмотреть вопрос о том, будет ли Хартия, и если да, то как, включена в договоры».***

1.5.1 Председатель Конвента г-н **Роман Херцог** разъяснил, что Конвент будет составлять Хартию, исходя из того, что она будет иметь обязательную правовую силу. С момента составления проекта Спинелли Европейский Парламент всегда поддерживал обязательность такого документа и весьма однозначно выразил свою позицию по этому пункту в своей резолюции от 16 марта, где он отметил, что одобрение Хартии будет напрямую зависеть от того, будет ли она носить юридически обязательную силу.

1.6 Что касается **содержания Хартии фундаментальных прав,** то Европейский Совет в Колони наметил лишь минимальные стандарты, хотя они в своих полномочиях определенно выходят за пределы Европейской Конвенции по правам человека (ECHR). В своем вступительном обращении к Конвенту Роман Херцог отметил, что настало время предусмотреть обязательства Европейского Союза по отношению к своим гражданам, которые должны быть не менее четкими и строгими, чем те обязательства, которые зафиксированы в конституционном праве стран-участниц ЕС.

1.6.1 «Разбивка» перечня фундаментальных прав, которую предстоит составить Конвенту, основана на консенсусе по трем основным индивидуальным правам на общеевропейском уровне (человеческое достоинство, самоопределение и равенство), с одной стороны, а также на принципе неделимости фундаментальных прав, с другой. Проект Хартии разделен на следующие части:

- достоинство,
- свобода,
- равенство,
- солидарность,
- гражданство,
- правосудие,
- общие положения[2].

2. Общие комментарии

2.1 Процесс европейской интеграции был начат **Робертом Шуманом** 50 лет назад как мирная инициатива; вначале он, естественно, породил принятие в основном экономических мер, однако позже начало развиваться и социальное измерение. Сегодня Европейский Союз называют *«пространством свободы, безопасности и справедливости»,* где основное внимание сосредоточено на людях, на гражданах. В этом отношении составление Хартии фундаментальных прав ЕС является краеугольным камнем процесса европейской интеграции. Хартия формализует пакт, закладывающий основу для подлинной и новой политической единицы, и является выражением идентичности, основанной на свободном волеизъявлении, сотрудничестве, демократии и отсутствии насилия. Индивидуальные граждане, обладающие одинаковыми правами и обязанностями, будут и далее развивать чувство общей принадлежности, идентичности. Более того, если и гражданское общество будет как можно более тесно вовлечено в составление подобного «каталога» прав, то этот контакт с мнением, существующим на низовом уровне, позволит обеспечить такой подход, когда индивидуальные граждане не будут воспринимать подобные правовые положения как навязываемые им сверху, с наказаниями, предусмотренными за неисполнение, а осознают потребность признать их как персональную обязанность.

2.2 Хартия фундаментальных прав, основанная на этических, моральных стандартах и солидарности, не просто классифицирует права и обязанности, она также представляет собой единство общих ценностей. Таким образом, она способствует укреплению Европейского Союза, так как позволяет переместиться от «Сообщества права» к «Сообществу ценностей», в рамках которого общеевропейская идентичность получает дополнительный импульс к разви-

тию. В этом отношении Хартия будет способствовать обеспечению ситуации, когда общеевропейское гражданство больше не будет рассматриваться в абстрактном смысле лишь как сумма всех национальных гражданств, а позволит прочувствовать практическое применение этой «добавленной стоимости». Хартия также подразумевает, что каждый гражданин должен пользоваться своими правами в духе ответственности в рамках организованного гражданского общества, основанного на диалоге и взаимном уважении прав и свобод.

3. Специальные комментарии

3.1 **Содержание Хартии**

3.1.1 Принципиальное мнение Комитета заключается в том, что гражданские и политические права, с одной стороны, и фундаментальные социальные, экономические и культурные права, с другой, нельзя рассматривать изолированно друг от друга. Общее понимание, достигнутое в Европе, заключается в том, что фундаментальные права являются неделимыми, относительными и взаимозависимыми; они могут включать право на защиту, право на получение социальной помощи. Комитет полагает, что при любых обстоятельствах было бы недопустимо пренебречь в современной Хартии фундаментальных прав социальными, экономическими и культурными правами, что противоречило бы мандату, полученному в Колони.

3.1.2 Однако краткое резюме Конвента по составлению Хартии предотвращает какое-либо изменение существующего разделения обязанностей между европейскими сообществами или Союзом и странами-членами.

3.1.3 Кроме того, изложение основных социальных прав в Хартии фундаментальных прав ЕС не решает вопрос идентичности органа, издающего акт – институт Европейского Союза или власти государства, против которого могут предъявляться иски, касающиеся применения прав или соблюдения принципов. Включение социальных прав и принципов в Хартию фундаментальных прав ЕС – в соответствии с мандатом Колони – никоим образом не наделяет Европейское Сообщество или Европейский Союз какими-либо дополнительными обязательствами. Это просто означает, что акты, издаваемые институтами ЕС или государственные акты, принимаемые в рамках законодательства Сообщества, должны:

– уважать социальные права, изложенные в Хартии;

– не принимать меры, которые бы преуменьшили степень, в которой соответствующие принципы уже действуют;
– а также, в частности, соблюдать требование недискриминации, особенно в том, что касается применения социальных прав.

3.1.4 Комитет хотел бы предупредить о том, что ожидания людей могут быть обмануты в случае принятия такой Хартии фундаментальных прав, которая не сможет быть приведена в исполнение и к которой они посему будут относиться лишь как к чистой риторике. Однако заявление о том, что право является подсудным при условиях, изложенных выше, никоим образом не предрешает, на каком уровне – Сообщество или государство – право получения выгоды от этого права может быть использовано лицами, обладающими правом. В частности, там, где Сообщество и государства-члены обладают конкурирующими правами, эти права должны применяться с надлежащим учетом принципа субсидиарности (Статья 5 Договора о ЕС), без принятия Хартии фундаментальных прав ЕС, создающей исключение из этого принципа.

3.2 **Правовой характер Хартии фундаментальных прав:** подобная хартия может быть достаточно эффективной лишь в том случае, если она четко сформулирована и существуют соответствующие процедуры для ее применения. Комитет полагает, что по ряду политических и правовых причин Хартия должна быть включена в Договор о ЕС при соблюдении следующих условий:

– в соответствии с мандатом Колони Хартия не может изменить сферу компетенции Сообщества;
– должно поддерживаться разделение между прямо применимыми правами, правами, которые могут применяться индивидуальными гражданами, с одной стороны, а также программными правами, с другой стороны, с тем, чтобы сохранить правовой характер существующих компетенций[3];
– поэтому необходимо разъяснить, что определенные принципы требуют принятия соответствующих мер для их применения.

Все это будет во многом зависеть от окончательного содержания Хартии, которая должна быть последовательной в соответствии с мандатом, полученным в Колони, а также от того, будет ли Хартия или ее части, и если да, то какие, включены в Договор. Хартия должна быть более чем торжественной декларацией; она должна учреждать подлинные политические, социальные и гражданские обязательства.

3.2.1 Провозглашение Хартии фундаментальных прав ЕС повысило надежды и ожидания граждан, и эти надежды и ожидания

нельзя не оправдать. Люди, живущие в Европе, будут лучше понимать и принимать «Европу для граждан», если они будут знать, что в Европе у них есть обеспеченные правовой силой права, а также существуют обязанности, которые они должны выполнять. Поэтому, помимо правовой значимости, Хартия имеет и высокое политическое и культурное значение.

3.2.2 Обязательный характер Хартии фундаментальных прав придаст дополнительное измерение Европейскому Союзу как «пространству свободы, безопасности и справедливости», в котором Евросоюз официально принимает на себя обязательства «Сообщества основных ценностей». Официальное принятие Союзом таких обязательств является тем более значимым обстоятельством в преддверии предстоящего расширения Европейского Союза, а также в контексте глобализации.

3.3 **Применение Хартии**

3.3.1 Комитет предусматривает еще одну возможность, касающуюся применения Хартии, а именно относительно тех фундаментальных прав, которые Конвент согласился интегрировать в Договор и которые станут обязательными с правовой точки зрения как часть Договора о ЕС (см. Статью 6). Совет мог бы затем принять меры в соответствии со Статьей 7 по отношению к любому государству-члену, серьезно нарушающему принципы, изложенные в Статье 6 (1). В таких случаях не будет требоваться решение Европейского Суда. Возможно принятие обязательного процедурного положения, предусматривающего формирование системы мониторинга в целях интегрирования оставшихся прав. Данный подход соответствует принципу неделимости фундаментальных прав, поскольку Комитет полагает, что процесс определения и пересмотра фундаментальных прав на общеевропейском уровне должен в любом случае оставаться открытым с тем, чтобы позволить впоследствии проводить необходимые преобразования. Это касается, например, появления «новых» фундаментальных прав (в сфере генной технологии, этики биологических исследований, защиты данных и т.д.), которые уже отчасти охвачены Договорами ЕС (например, право на защиту персональных данных).

3.3.2 Поэтому Комитет полагает, что было бы жизненно важно предусмотреть открытую процедуру пересмотра для будущей доработки каталога фундаментальных прав. Подобная процедура могла бы осуществляться параллельно с процедурой интегрирования (системой «мониторинга»), изложенной в пункте 3.3.1. Имеет смысл наделить Конвент задачей разработки и планирования таких процедур интегрирования и пересмотра фундаментальных прав для

последующего предоставления этих планов Совету. Процедура пересмотра могла бы также предусматривать осуществление программ оценки через определенные интервалы времени.

3.3.3 Поскольку еще не принято окончательного решения по поводу того, как именно будет применяться Хартия фундаментальных прав, Комитет на данный момент не может представить свою позицию по вопросу эффективной правовой защиты. Эта проблема включает обсуждение необходимости предоставления дополнительных возможностей по судебному возмещению (например, в том, что касается фундаментальных прав, действия в общих интересах, групповых исков, права на изъявление мнения). Комитет сохраняет за собой право выразить свое мнение по данному вопросу дополнительно в соответствующей ситуации.

3.4 **Хартия и организации гражданского общества**

3.4.1 Развитие фундаментальных прав отражает изменения, происходящие в социальных, экономических и научных тенденциях. Поэтому Комитет однозначно приветствует тот факт, что предложение Конвента включает и так называемые «новые» фундаментальные права и выходит за рамки формулировок Европейской Хартии по правам человека, и это было бы не так, если бы Союз просто подписал Европейскую Хартию по правам человека, как во многих случаях и предлагалось сделать. Европейский Суд со своей стороны также отметил, что ратификация Европейской Хартии по правам человека потребовала бы пересмотра Договора о ЕС.

3.4.2 В данном контексте, а также со ссылкой на мандат, полученный в Колони, Комитет, в частности, приветствует тот факт, что Конвент включил в Хартию понятие человеческого достоинства, которое пока еще не было введено в Европейскую Хартию по правам человека. Это необходимо было сделать не только для того, чтобы следовать комплексному подходу, утвержденному Всеобщей декларацией прав человека ООН, но и для того, чтобы дать сигнал о безоговорочности этого обстоятельства, по мнению Комитета, т.е. о том, что наряду с правовой функцией Хартия должна обеспечить существование шкалы общепризнанных ценностей ЕС.

3.4.3 Для появления структур гражданского общества, в частности, принципиально важно, чтобы наряду с устанавливаемыми совместными целями существующие основные ценности признавались бы заслуживающими защиты и принимались бы в духе диалога и ответственности субъектов гражданского общества.

3.4.4 Поэтому Комитет полагает, что существующая концепция Хартии представляет собой весьма адекватные рамки в том, что ка-

сается правовой философии, правового порядка, для развития организаций гражданского общества.

3.4.5 В 1996 г. в отчете Comité des Sages, названном *«За Европу гражданских и социальных прав»*[4], особое внимание было обращено на то, что приближение Европы к своим гражданам требует включения в проект Европейского Союза «широкого спектра» экспертного анализа и экспертной оценки (политической, экономической и социальной).

В этом контексте приветствуется тот факт, что пятый параграф преамбулы Конвента 47 ссылается на Социальные хартии, принятые Сообществом и Советом Европы, а также на Европейскую Хартию по правам человека.

3.4.6 Представители организаций гражданского общества были вовлечены в составление Хартии фундаментальных прав на сугубо неофициальной, специальной основе. Их мнения зачастую оказывались чрезвычайно конструктивными, однако отсутствовала какая-либо координация, в результате чего пострадали и ясность этих мнений, и потенциальный синергический эффект. В интересах совершенствования европейской «модели демократии» организации гражданского общества должны более тесно вовлекаться в этот процесс – как официально, так и на институциональном уровне. Необходимо подчеркнуть, что основным вызовом, основной проблемой, стоящей перед гражданским обществом, является совмещение единства и многообразия Европы. Среди прочих институтов Экономический и социальный комитет представляет организации гражданского общества на европейском уровне. Его члены находятся в прямом и непрерывном контакте с организациями гражданского общества[5], поэтому они могут повысить их уровень, поддерживая их своими экспертными исследованиями, которые они проводят в полном соответствии с принципами демократии с вовлечением всех сторон. Комитет включает представителей различных групп экономических и социальных интересов гражданского общества, поэтому ему должен быть официально присвоен статус консультативного органа в соответствии с его ответственностью в ходе этих процедур по интегрированию и пересмотру.

Брюссель, 20 сентября 2000 г.
Председатель Экономического и Социального Комитета
Беатриче Раньони Макиавели
Генеральный Секретарь
Экономического и Социального Комитета
Патрик Вентурини

Примечания

[1] См. Статью 257 Договора ЕК: «Комитет должен состоять из представителей различных групп общества, занимающихся экономической и социальной деятельностью, в частности представителей производителей, фермеров, перевозчиков, рабочих, коммерсантов, ремесленников, специалистов и представителей широкой общественности».

[2] Конвент 47, CHARTE 4470/00 от 14/9/2000.

[3] Комитет здесь ссылается на свое мнение от 22/2/1989, в котором отмечается: «С точки зрения Комитета инструменты и процедуры, определенные в Договоре, должны быть применены с тем, чтобы обеспечить защиту основных социальных прав правовыми системами стран-членов...»

[4] Европейская Комиссия, DG V, ISBN 92-827-7697-2.

[5] См.: Мнение ЭСК от 22 сентября 1999 г., CES 851/99.

Приложение 3

ПЕРЕСМОТРЕННАЯ ЕВРОПЕЙСКАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ХАРТИЯ

Все страны-члены, кроме Великобритании, приняли Хартию основных социальных прав работников, общеизвестную под названием Социальная хартия, в 1989 г. в форме декларации. Социальная хартия рассматривается как политический инструмент, содержащий «моральные обязательства», целью которого является гарантия того, что конкретные социальные права будут соблюдаться в соответствующих странах Европы. Прежде всего эти права относятся к рынку труда, профессиональному обучению, созданию равных возможностей и условиям труда. Хартия содержит определенное требование к Комиссии выдвинуть предложения по включению содержания Социальной хартии в законодательство. За принятием Социальной хартии последовала разработка программ социальных мер.

Российская Федерация подписала Европейскую социальную хартию (пересмотренную) 14 сентября 2000 г. Первоначально было запланировано осуществить ратификацию Хартии до декабря 2003 г.

В целях поддержки процесса подготовки к ратификации Хартии был сформирован специальный Межведомственный комитет. Деятельность Межведомственного комитета координировалась Министерством труда и социального развития Российской Федерации, которое обеспечивало административную и техническую поддержку работы Комитета.

Социальная хартия пока еще не ратифицирована: в 2003 г. по этому предмету работала специальная рабочая группа, которая завершила подготовку к ратификации, однако затем было принято решение сформировать новую рабочую группу, которая вскоре приступит к работе. Это означает, что на данный момент ратификация Социальной хартии откладывается.

ЕВРОПЕЙСКАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ХАРТИЯ (ПЕРЕСМОТРЕННАЯ)

Страсбург, 3 мая 1996

ПРЕАМБУЛА

Правительства – члены Совета Европы, подписавшие настоящую Хартию,

учитывая, что целью Совета Европы является достижение большего единства между его членами в целях защиты и осуществления идеалов и принципов, которые являются их общим наследием, и содействия их экономическому и социальному прогрессу, в особенности путем обеспечения и последующей реализации прав человека и основных свобод;

учитывая, что в Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод, подписанной в Риме 4 ноября 1950 года, и в Протоколах к ней государства — члены Совета Европы договорились обеспечить своему населению гражданские и политические права и свободы, указанные в этих документах;

учитывая, что в Европейской социальной хартии, открытой для подписания 18 октября 1961 года в Турине, и в Протоколах к ней государства — члены Совета Европы согласились обеспечить своему населению социальные права, указанные в этих документах, в целях повышения их уровня жизни и социального благополучия;

напоминая, что Конференция министров по правам человека, состоявшаяся в Риме 5 ноября 1990 года, подчеркнула необходимость, с одной стороны, сохранить неделимый характер всех прав человека, гражданских, политических, экономических, социальных и культурных, и, с другой стороны, дать новый импульс Европейской социальной хартии;

преисполненные решимости, в свете договоренностей, достигнутых на Конференции министров в Турине 21 и 22 октября 1991 года, обновить и уточнить основное содержание Европейской социальной хартии с тем, чтобы учесть, в особенности, те существенные социальные изменения, которые произошли со времени принятия Хартии;

признавая преимущество включения в пересмотренную Хартию, которая постепенно заменит Европейскую социальную хартию, прав, гарантируемых этой Хартией, с поправками к ней, прав,

гарантируемых дополнительным Протоколом 1988 года, а также добавления новых прав,

согласились о нижеследующем:

Часть I

Стороны признают в качестве цели своей политики, которую они будут осуществлять всеми надлежащими средствами как национального, так и международного характера, создание условий, обеспечивающих эффективное осуществление следующих прав и принципов:

1. Каждый должен иметь возможность зарабатывать себе на жизнь свободно выбираемым трудом.

2. Все работники имеют право на справедливые условия труда.

3. Все работники имеют право на охрану и гигиену труда.

4. Все работники имеют право на справедливое вознаграждение за труд, обеспечивающее им и их семьям достойный уровень жизни.

5. Все работники и работодатели имеют право на свободное объединение в национальные или международные организации для защиты своих экономических и социальных интересов.

6. Все работники и работодатели имеют право на коллективные переговоры.

7. Дети и молодежь имеют право на особую защиту от физических и моральных рисков, которым они подвергаются.

8. Работающие женщины в период материнства имеют право на особую защиту.

9. Каждый имеет право на профессиональную ориентацию с целью оказания ему помощи в выборе профессии в соответствии с его личными способностями и интересами.

10. Каждый имеет право на профессиональную подготовку.

11. Каждый имеет право на использование любых средств, позволяющих ему поддерживать свое здоровье в наилучшем возможном состоянии.

12. Все работники и их иждивенцы имеют право на социальное обеспечение.

13. Каждый, не имеющий достаточных средств, имеет право на социальную и медицинскую помощь.

14. Каждый имеет право на социальное обслуживание.

15. Инвалиды имеют право на независимость, социальную интеграцию и участие в жизни общества.

16. Семья, как основная ячейка общества, имеет право на надлежащую социальную, правовую и экономическую защиту для обеспечения ее всестороннего развития.

17. Дети и молодежь имеют право на надлежащую социальную, правовую и экономическую защиту.

18. Граждане любой из Сторон имеют право заниматься на территории любой другой Стороны всякой приносящей доход деятельностью на равных основаниях с гражданами этой Стороны, за исключением ограничений, вызванных вескими экономическими или социальными причинами.

19. Работники-мигранты, являющиеся гражданами одной из Сторон, а также их семьи имеют право на защиту и помощь на территории любой другой Стороны.

20. Все работники имеют право на равные возможности и равное обращение в сфере занятости и профессиональной деятельности без дискриминации по признаку пола.

21. Работники имеют право на получение информации и консультаций на предприятии.

22. Работники имеют право на участие в определении и в улучшении условий труда и производственной среды на предприятии.

23. Каждое лицо пожилого возраста имеет право на социальную защиту.

24. Все работники имеют право на защиту в связи с увольнением.

25. Все работники имеют право на защиту своих претензий в случае неплатежеспособности работодателя.

26. Все работники имеют право на защиту своего достоинства в период работы.

27. Все лица с семейными обязанностями, работающие или желающие поступить на работу, имеют на это право, не подвергаясь дискриминации и по возможности без создания коллизии между своей работой и семейными обязанностями.

28. Представители работников на предприятиях имеют право на защиту от наносящих им ущерб действий и на предоставление им надлежащих возможностей для осуществления их функций.

29. Все работники имеют право на получение информации и консультаций в случае массовых увольнений.

30. Каждый имеет право на защиту от бедности и социального отторжения.

31. Каждый имеет право на жилье.

Часть II

Стороны считают для себя имеющими силу, как это предусмотрено в Части III, обязательства, изложенные в нижеследующих статьях и пунктах.

Статья 1. Право на труд

В целях обеспечения эффективного осуществления права на труд Стороны обязуются:

1. признать одной из своих первоочередных целей и обязанностей достижение и поддержание как можно более высокого и стабильного уровня занятости, в целях достижения полной занятости;
2. обеспечить эффективную защиту права работников зарабатывать себе на жизнь свободно выбираемым трудом;
3. создать или развивать для всех работников бесплатные службы по трудоустройству;
4. обеспечивать или содействовать развитию соответствующей профессиональной ориентации, профессиональной подготовки и переподготовки.

Статья 2. Право на справедливые условия труда

В целях обеспечения эффективного осуществления права на справедливые условия труда Стороны обязуются:

1. установить нормальную продолжительность рабочего дня и рабочей недели и постепенно сокращать продолжительность рабочей недели в той мере, в какой это позволяют рост производительности труда и другие связанные с этим факторы;
2. установить оплачиваемые праздничные дни;
3. обеспечить предоставление как минимум четырехнедельного ежегодного оплачиваемого отпуска;
4. ликвидировать риски, сопряженные с выполнением опасных и вредных работ, а там, где пока невозможно ликвидировать или в достаточной мере смягчить эти риски, обеспечить либо сокращение продолжительности рабочего времени, либо предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков для работников, занятых на таких работах;
5. обеспечить еженедельный отдых, который, по мере возможности, должен совпадать с днем недели, признаваемым по традиции или обычаю соответствующей страны или региона днем отдыха;

6. обеспечить информирование работников в письменной форме как можно быстрее и во всяком случае не позднее чем через два месяца со дня начала их работы по найму о существенных аспектах трудового договора или трудовых отношений;
7. обеспечить, чтобы работники, занятые на ночной работе, получали льготы, учитывающие особый характер работы в ночное время.

Статья 3. Право на охрану и гигиену труда

В целях обеспечения эффективного осуществления права на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, Стороны обязуются в консультации с организациями работодателей и работников:

1. определять, осуществлять и периодически пересматривать последовательную национальную политику по вопросам охраны и гигиены труда, производственной среды. Первоочередной целью этой политики должно быть улучшение охраны и гигиены труда и предотвращение несчастных случаев и нанесения ущерба здоровью, происходящих в процессе работы или связанных с ней, прежде всего путем сведения к минимуму причин рисков, присущих производственной среде;
2. издавать нормативные правовые акты по вопросам охраны и гигиены труда;
3. обеспечить контроль за применением таких нормативных правовых актов;
4. способствовать прогрессивному развитию служб охраны и медицины труда для всех работников, прежде всего с консультативными и профилактическими функциями.

Статья 4. Право на справедливое вознаграждение за труд

В целях обеспечения эффективного осуществления права на справедливое вознаграждение за труд Стороны обязуются:

1. признать право работников на вознаграждение за труд, которое позволит обеспечить им и их семьям достойный уровень жизни;
2. признать право работников на повышенный размер оплаты за сверхурочную работу, за исключением некоторых особых случаев;
3. признать право работающих мужчин и женщин на равную оплату за труд равной ценности;

4. признать за всеми работниками право на получение в разумные сроки заблаговременного уведомления о прекращении их работы по найму;
5. разрешать вычеты из заработной платы только с соблюдением условий и в объеме, которые предусмотрены национальными законодательствами или нормативными правовыми актами либо установлены в коллективных договорах или решениях арбитража. Осуществление этих прав обеспечивается посредством свободно заключаемых коллективных договоров либо созданного на основании закона механизма установления заработной платы или других средств, отвечающих национальным условиям.

Статья 5. Право на объединение

В целях обеспечения или поощрения свободы работников и работодателей в создании местных, национальных или международных организаций для защиты своих экономических и социальных интересов и свободы вступлении в эти организации, Стороны обязуются обеспечить, чтобы национальное законодательство не содержало норм, ограничивающих эту свободу, а существующие нормы не применялись в ограничение этой свободы. Степень применения гарантий, предусмотренных в настоящей статье, к полиции определяется национальными законами или нормативными правовыми актами. Принцип, регулирующий применение этих гарантий в отношении военнослужащих, и степень их применимости в отношении лиц этой категории также определяются национальными законами или нормативными правовыми актами.

Статья 6. Право на коллективные переговоры

В целях обеспечения эффективного осуществления права на ведение коллективных переговоров Стороны обязуются:

1. содействовать проведению совместных консультаций между работниками и работодателями;
2. содействовать, когда это необходимо и целесообразно, созданию механизмов для проведения добровольных переговоров между работодателями или организациями работодателей, с одной стороны, и организациями работников – с другой, с целью регулирования условий занятости посредством заключения коллективных договоров;

3. содействовать созданию и использованию надлежащего механизма примирения и добровольного арбитража для урегулирования трудовых споров;

и признают:

4. право работников и работодателей на коллективные действия в случаях коллизии интересов, включая право на забастовку, при условии соблюдения обязательств, которые могут вытекать из заключенных ранее коллективных договоров.

Статья 7. Право детей и молодежи на защиту

В целях обеспечения эффективного осуществления права детей и молодежи на защиту Стороны обязуются:

1. установить, что минимальный возраст приема на работу составляет 15 лет, за исключением случаев, когда дети заняты на определенного вида легких работах, не наносящих ущерба их здоровью, нравственности или образованию;
2. установить, что минимальный возраст для приема на работу в отношении определенных видов работ, которые считаются опасными и вредными для здоровья, составляет 18 лет;
3. установить, что лица, которые еще получают обязательное образование, не должны быть заняты на таких работах, которые лишают их возможности получить такое образование в полном объеме;
4. ограничить продолжительность рабочего дня для лиц в возрасте до 18 лет в соответствии с потребностями их развития и, в частности, с их потребностями в области профессиональной подготовки;
5. признать за молодыми работниками и учениками право на справедливую оплату труда или на другие соответствующие пособия;
6. установить, чтобы время, затраченное молодежью на профессиональную подготовку во время рабочего дня нормальной продолжительности, с согласия работодателя, рассматривалось как часть рабочего дня;
7. установить для работников в возрасте до 18 лет право на минимальный четырехнедельный ежегодный оплачиваемый отпуск;
8. установить, что лица в возрасте до 18 лет не должны быть заняты на ночных работах, за исключением некоторых видов работ, предусмотренных в национальных законах или нормативных правовых актах;

9. установить, что лица в возрасте до 18 лет, занятые на некоторых видах работ, предусмотренных национальными законами или нормативными правовыми актами, должны проходить регулярный медицинский осмотр;
10. обеспечить специальную защиту от рисков физического и морального ущерба, которым подвергаются дети и молодежь, и в частности от рисков, с которыми прямо или косвенно сопряжена их работа.

Статья 8. Право работающих женщин на охрану материнства

В целях обеспечения эффективного осуществления права работающих женщин на охрану материнства Стороны обязуются:

1. предоставлять работающим женщинам оплачиваемый отпуск до родов и после родов общей продолжительностью не менее четырнадцати недель либо в виде оплачиваемого отпуска, либо путем выплаты соответствующих пособий по социальному обеспечению или из государственных фондов;
2. считать незаконным для работодателя уведомлять женщину об увольнении в период со времени, когда она уведомила работодателя о своей беременности, до окончания ее отпуска по беременности и родам или уведомления ее об увольнении в такое время, чтобы срок увольнения пришелся на этот период;
3. обеспечить, чтобы женщинам, имеющим грудных детей, предоставлялись перерывы в работе для кормления ребенка;
4. регламентировать работу в ночное время беременных женщин, женщин, приступивших к работе непосредственно после родов, и кормящих матерей;
5. запретить любое использование труда беременных женщин, женщин, приступивших к работе непосредственно после родов, и кормящих матерей на подземных работах и на всех других видах опасных, вредных и тяжелых работ, а также принять должные меры по защите прав таких женщин в отношении занятости.

Статья 9. Право на профессиональную ориентацию

В целях обеспечения эффективного осуществления права на профессиональную ориентацию Стороны обязуются предоставлять или поощрять, по мере необходимости, оказание услуг, которые помогают всем лицам, в том числе инвалидам, решать проблемы, связанные с выбором профессии или повышением профессионального уровня с учетом индивидуальных особенностей и возможностей занятости. Эта помощь должна предоставляться бесплатно как молодежи, включая школьников, так и взрослым.

Статья 10. Право на профессиональную подготовку

В целях обеспечения эффективного осуществления права на профессиональную подготовку Стороны обязуются:

1. предоставлять или способствовать предоставлению, по мере необходимости и в консультации с организациями работодателей и работников, техническую и профессиональную подготовку всем лицам, включая инвалидов, а также предоставлять средства, дающие доступ к высшему техническому и университетскому образованию исключительно на основе критерия личных способностей;
2. создать или способствовать развитию системы ученичества и иных систем профессиональной подготовки юношей и девушек по различным специальностям по месту работы;
3. обеспечить или развивать по мере необходимости:
   a) достаточные и легко доступные средства в целях профессиональной подготовки взрослых работников;
   b) специальные средства в целях профессиональной переподготовки взрослых работников, вызванные потребностями технического прогресса и новыми тенденциями в области занятости;
4. принимать специальные меры или способствовать принятию таких мер в целях переподготовки и включения в производственный процесс длительно безработных;
5. поощрять максимальное использование имеющихся возможностей за счет таких необходимых мер, как:
   a) сокращение или упразднение всякой платы за общение;
   b) предоставление в соответствующих случаях финансовой помощи;
   c) включение в нормальные рабочие часы времени, затрачиваемого работниками на дополнительную профессиональную подготовку, которую они получают по просьбе своего работодателя во время работы по найму;
   d) обеспечение, посредством необходимого контроля, осуществляемого в консультации с организациями работодателей и работников, эффективной системы ученичества и любых других форм профессиональной подготовки молодых работников и их общей надлежащей защиты.

Статья 11. Право на охрану здоровья

В целях обеспечения эффективного осуществления права на охрану здоровья Стороны обязуются принять, непосредственно или в сотрудничестве с государственными или частными организациями, соответствующие меры, направленные, в частности, на:

1. устранение, насколько это возможно, причин нарушения здоровья;
2. предоставление услуг консультационного и просветительского характера, направленных на укрепление здоровья и поощрение личной ответственности за свое здоровье;
3. предотвращение, насколько это возможно, эпидемических, эндемических и других заболеваний, а также несчастных случаев.

Статья 12. Право на социальное обеспечение

В целях обеспечения эффективного осуществления права на социальную защиту Стороны обязуются:

1. создать или поддерживать систему социального обеспечения;
2. поддерживать систему социального обеспечения на удовлетворительном уровне, как минимум на таком, который требуется для ратификации Европейского кодекса социального обеспечения;
3. добиваться постепенного подъема системы социального обеспечения на более высокий уровень;
4. принимать меры путем заключения соответствующих двусторонних и многосторонних соглашений или другими средствами и при соблюдении условий, предусмотренных в этих соглашениях, с тем, чтобы обеспечить:
   a) равенство обращения для своих граждан и граждан других Сторон в том, что касается прав на социальное обеспечение, включая сохранение преимуществ, предоставленных законодательством о социальном обеспечении, независимо от любого передвижения защищаемого лица по территориям Сторон;
   b) предоставление, сохранение и восстановление прав на социальное обеспечение такими средствами, как суммирование периодов страхования или трудового стажа, приобретенных в соответствии с законодательством каждой из Сторон.

Статья 13. Право на социальную и медицинскую помощь

В целях обеспечения эффективного осуществления права на социальную и медицинскую помощь Стороны обязуются:

1. обеспечить, чтобы любому лицу, которое не имеет достаточных средств к существованию и которое не в состоянии получить их за счет собственных усилий либо из других источников, в частности за счет пособий в рамках системы социального обеспечения, предоставлялись соответствующая помощь, а в случае болезни необходимый в его состоянии уход;
2. обеспечить, чтобы лица, пользующиеся подобной помощью, не ущемлялись в этой связи в своих политических или социальных правах;
3. предусмотреть, чтобы каждый через соответствующие государственные или частные службы мог получить такую консультативную и индивидуальную помощь, какая может потребоваться, чтобы предотвратить, устранить или облегчить нуждаемость лично его и его семьи;
4. применять положения, указанные в пунктах 1, 2 и 3 настоящей статьи, на тех же условиях, что и к своим гражданам, к гражданам других Сторон, законно находящимся на их территории, в соответствии со своими обязательствами по Европейской конвенции о социальной и медицинской помощи, подписанной в Париже 11 декабря 1953 года.

Статья 14. Право на социальное обслуживание

В целях обеспечения эффективного осуществления права на социальное обслуживание Стороны обязуются:

1. содействовать деятельности или созданию служб, которые, используя методы социальной работы, способствовали бы благосостоянию и развитию как отдельных лиц, так и групп в обществе, а также их адаптации к социальной среде;
2. поощрять участие отдельных лиц, а также добровольных или иных организаций в создании и деятельности таких служб.

Статья 15. Право инвалидов на независимость, социальную интеграцию и на участие в жизни общества

В целях обеспечения инвалидам, безотносительно от их возраста, а также характера и причин инвалидности, возможности эффективно осуществлять право на независимость, социальную интеграцию и участие в жизни общества Стороны обязуются, в частности:

1. принимать необходимые меры для обеспечения инвалидам ориентации, обучения и профессиональной подготовки в рамках, когда это возможно, соответствующих общих систем, а когда невозможно, через специализированные государственные или частные учреждения;
2. облегчать им доступ к занятости с помощью любых мер, поощряющих работодателей к найму и удержанию на работе таких лиц в обычной рабочей среде, и там, где это невозможно

товку, в частности путем создания или поддержания в этих целях достаточных и адекватных для этого учреждений и служб;

b) защищать детей и молодежь от безнадзорности, насилия и эксплуатации;

c) обеспечивать защиту и специальную помощь со стороны государства детям и молодежи, временно или постоянно лишенным семейной поддержки;

2. обеспечивать детям и молодежи бесплатное начальное и среднее образование, а также содействовать стабильной посещаемости в школах.

Статья 18. Право на занятие приносящей доход деятельностью на территории других Сторон

В целях обеспечения эффективного осуществления права на занятие приносящей доход деятельностью на территории любой другой Стороны

Стороны обязуются:

1. применять действующее законодательство в либеральном духе;
2. упростить существующие формальности и сократить или упразднить пошлины и другие сборы с иностранных работников или их работодателей;
3. смягчить на индивидуальной или коллективной основе нормативные правовые акты, регулирующие занятость иностранных работников;

и признают:

4. право своих граждан выезжать из своей страны, для того чтобы заняться приносящей доход деятельностью на территории других Сторон.

Статья 19. Право работников-мигрантов и их семей на защиту и помощь

В целях обеспечения эффективного осуществления права работников-мигрантов и их семей на защиту и помощь на территории любой другой Стороны

Стороны обязуются:

1. содействовать созданию или поддержанию деятельности служб, призванных оказывать достаточную и бесплатную помощь таким работникам, и, в частности, предоставлять в их распоряжение точную информацию и предпринимать все не-

положении предприятия, на котором они работают, при том понимании, что им может быть отказано в предоставлении определенной информации, раскрытие которой может нанести ущерб предприятию, либо она может быть предоставлена на условиях конфиденциальности;

b) получать своевременные консультации по предлагаемым решениям, которые могут существенно затронуть интересы работников, особенно тех решений, которые могут оказать серьезное влияние на ситуацию с занятостью на предприятии.

Статья 22. Право на участие в определении и улучшении условий труда и производственной среды

В целях обеспечения эффективного осуществления права работников на участие в определении и улучшении условий труда и производственной среды на предприятии Стороны обязуются принимать или поощрять меры, дающие работникам или их представителям возможность, в соответствии с национальным законодательством и практикой, участвовать:

a) в определении и улучшении условий труда, организации труда и производственной среды;

b) в обеспечении охраны и гигиены труда на предприятии;

c) в создании условий на предприятии для организации социального и социально-культурного обслуживания;

d) в контроле за соблюдением нормативных правовых актов по этим вопросам.

Статья 23. Право лиц пожилого возраста на социальную защиту

В целях обеспечения эффективного осуществления права лиц пожилого возраста на социальную защиту Стороны обязуются принимать или поощрять, непосредственно или в сотрудничестве с государственными или частными организациями, надлежащие меры, направленные, в частности, на то, чтобы:

1. предоставить лицам пожилого возраста возможность оставаться полноценными членами общества так долго, насколько это возможно, путем обеспечения:

   a) достаточных средств, позволяющих им вести достойную жизнь и играть активную роль в государственной, общественной и культурной жизни;

   b) информации об имеющихся услугах и льготах для лиц пожилого возраста и о возможностях для последних пользоваться этими услугами;

2. предоставить лицам пожилого возраста возможность свободно выбирать свой образ жизни и вести независимое существование в привычной для них обстановке, до тех пор, пока они желают и могут делать это, путем:

   a) предоставления им жилья, соответствующего их потребностям и состоянию здоровья, или оказания помощи в переоборудовании их жилья;

   b) предоставления медицинского обслуживания и ухода в соответствии с их состоянием;

3. гарантировать поддержку лицам пожилого возраста, проживающим в учреждениях для лиц пожилого возраста, при соблюдении неприкосновенности их частной жизни, а также их участие в принятии решений, касающихся условий жизни в таких учреждениях.

Статья 24. Право на защиту в случае увольнения

В целях обеспечения эффективного осуществления права работников на защиту в случае увольнения Стороны обязуются признавать:

a) право всех работников не быть уволенными без достаточных оснований, связанных с их способностями либо с поведением, либо с производственными потребностями предприятия, учреждения или организации;

b) право работников, уволенных без достаточных оснований, на адекватную компенсацию или иную надлежащую помощь.

Для этого Стороны обязуются обеспечить работнику, который считает, что его увольнение было необоснованным, право апелляции к независимому органу.

Статья 25. Право работников на защиту их претензий в случае неплатежеспособности работодателя

В целях обеспечения эффективного осуществления права работников на защиту их претензий в случае неплатежеспособности работодателя Стороны обязуются обеспечивать, чтобы претензии работников, вытекающие из трудовых договоров или трудовых отношений, гарантировались соответствующим гарантийным институтом либо любой другой действенной формой защиты.

Статья 26. Право работника на защиту своего достоинства в период работы

В целях обеспечения эффективного осуществления реализации права всех работников на защиту достоинства в период работы Стороны обязуются, в консультации с организациями предпринимателей и работников:

1. содействовать разъяснительной работе и информированию по вопросам сексуальных домогательств на рабочем месте или в связи с работой, их предотвращению и принимать все необходимые меры для защиты работников от такого поведения;
2. содействовать разъяснительной работе и информированию в отношении издевательских, явно враждебных и оскорбительных действий против отдельных работников на рабочем месте или в связи с работой, их предотвращению и принимать все необходимые меры для защиты работников от такого поведения.

Статья 27. Право работников с семейными обязанностями на равные возможности и равное обращение

В целях обеспечения осуществления права на равные возможности и на равное обращение трудящихся – мужчин и женщин – с семейными обязанностями, а также трудящихся с семейными обязанностями, с одной стороны, и всех остальных работников – с другой, Стороны обязуются:

1. принять соответствующие меры, с тем чтобы:
   a) предоставлять работникам с семейными обязанностями возможность поступить на работу и сохранять работу, а также возобновлять работу после перерыва, вызванного семейными обязанностями, включая меры в области профессиональной ориентации и профессиональной подготовки;
   b) учитывать их потребности в отношении условий труда и социального обеспечения;
   c) развивать государственные или частные социальные службы, в том числе детские сады и другие детские учреждения с дневным пребыванием, или способствовать их развитию;
2. обеспечивать возможность любому из родителей получать после отпуска, по беременности и родам отпуск по уходу за ребенком, продолжительность и условия которого должны

определяться национальным законодательством, коллективными договорами или практикой;
3. обеспечивать, чтобы семейные обязанности как таковые не служили основанием для увольнения.

Статья 28. Право представителей работников на защиту и льготы на предприятиях

В целях обеспечения эффективного осуществления права представителей работников осуществлять свои функции Стороны обязуются обеспечить, чтобы на предприятиях представители работников:

a) пользовались эффективной защитой от действий, направленных против них, включая увольнение на основании их статуса или деятельности в качестве представителей работников на данном предприятии;

b) получали надлежащие средства и возможности, позволяющие им оперативно и действенно выполнять свои функции с учетом системы трудовых отношений, действующей в стране, а также потребностей, значимости и возможностей предприятия.

Статья 29. Право работников на информацию и консультации в случае массовых увольнений

В целях обеспечения эффективного осуществления права работников на получение информации и консультаций в случае массовых увольнений Стороны обязуются обеспечить, чтобы работодатели заблаговременно информировали представителей работников о предстоящих массовых увольнениях такого рода и консультировались с ними относительно путей и средств, позволяющих ограничить масштабы и смягчить последствия таких увольнений, например путем принятия одновременно с увольнениями социальных мер, направленных, в частности, на содействие новому трудоустройству или переподготовке увольняемых работников.

Статья 30. Право на защиту от бедности и социального отторжения

В целях обеспечения эффективного осуществления права на защиту от бедности и социального отторжения Стороны обязуются:

a) принять меры, в рамках единого и скоординированного подхода, для содействия лицам, живущим в условиях социального отторжения или бедности, или же на пороге таких условий, а также их семьям доступа, в частности, к занятости, жилью, профессиональной подготовке, обра-

зованию, культуре, а также к социальной и медицинской помощи;

b) пересматривать эти меры в целях их реадаптации в случае необходимости.

Статья 31. Право на жилье

В целях обеспечения эффективного осуществления права на жилье Стороны обязуются принимать меры, направленные на:

1. содействие доступу к жилью, отвечающему должным требованиям;
2. предотвращение бездомности и сокращение ее масштабов с целью ее постепенной ликвидации;
3. доступность цен на жилье для людей, не имеющих достаточных средств.

Часть III

Статья A. Обязательства

1. С учетом положений нижеследующей статьи B каждая из Сторон обязуется:
   a) рассматривать Часть I настоящей Хартии как декларацию целей, к достижению которых она будет стремиться всеми надлежащими средствами в соответствии с вводным пунктом вышеназванной Части;
   b) считать имеющими для себя обязательную силу по меньшей мере шесть из девяти нижеследующих статей Части II настоящей Хартии: статьи 1, 5, 6, 7, 12, 13,16,19 и 20;
   c) считать имеющими для себя обязательную силу такое дополнительное число статей или имеющих цифровое обозначение пунктов Части II настоящей Хартии, которые она изберет, при условии, что общее число обязательных для нее статей и имеющих цифровое обозначение пунктов должно составлять не менее шестнадцати статей или шестидесяти трех имеющих цифровое обозначение пунктов.
2. Статьи или пункты, избранные в соответствии с подпунктами «b» и «c» пункта 1 настоящей статьи, доводятся до сведения Генерального секретаря Совета Европы во время сдачи на хранение ратификационной грамоты или документа о принятии или одобрении.

3. Каждая из сторон может впоследствии заявить путем уведомления Генерального секретаря, что она считает имеющими для себя обязательную силу любые иные статьи или любые иные имеющие цифровое обозначение пункты Части II Хартии, которые она еще не приняла в соответствии с положениями пункта 1 настоящей статьи. Такие принятые впоследствии обязательства рассматриваются как неотъемлемая составная часть ратификации, принятия или одобрения и приобретают такую же силу, начиная с первого дня месяца, следующего после даты уведомления.
4. Каждая из Сторон должна иметь систему инспекции труда, соответствующую ее национальным условиям.

Статья B. Связи с Европейской социальной хартией и Дополнительным Протоколом 1988 года

1. Ни одна из Сторон Европейской социальной хартии или дополнительного Протокола от 5 мая 1988 года не может ратифицировать, принять или одобрить настоящую Хартию, если она не считает для себя имеющими обязательную силу, по меньшей мере, положения, соответствующие положениям Европейской социальной хартии, а там, где это необходимо, – дополнительного Протокола к ней.
2. Принятие обязательств в соответствии с любым положением настоящей Хартии означает, что с момента вступления в силу этих обязательств для соответствующей Стороны в отношении этой Стороны перестают действовать соответствующие обязательства Европейской социальной хартии, а там, где это необходимо, дополнительного Протокола к ней 1988 года в случае, если эта Сторона считает для себя имеющим обязательную силу первый из этих документов или оба эти документа.

Часть IV

Статья C. Контроль за осуществлением обязательств, содержащихся в настоящей Хартии

Осуществление правовых обязательств, содержащихся в настоящей Хартии, подлежит такому же контролю, что и в Европейской социальной хартии.

Процедура контроля, предусмотренная в части IV настоящей Хартии, приведена ниже с поправками, в соответствии с Туринским Протоколом 1991 года.

Часть IV

Статья 21. Доклады относительно принятых положений

Договаривающиеся стороны раз в два года направляют Генеральному секретарю Совета Европы доклад, форма которого определяется Комитетом министров, относительно применения принятых ими положений Части II Хартии.

Статья 22. Доклады относительно положений, которые не были приняты

Договаривающиеся стороны через соответствующие промежутки времени и по просьбе Комитета министров направляют Генеральному секретарю доклады относительно положений Части II Хартии, которые не были приняты ими при ратификации или одобрении, или последующим уведомлением. Комитет министров с определенной периодичностью устанавливает, относительно каких положений запрашиваются такие доклады и в какой форме они представляются.

Статья 23. Направление копий докладов и замечаний

1. Когда каждая из Договаривающихся сторон представляет Генеральному секретарю доклад во исполнение статей 21 и 23, она направляет копию этого доклада в те из своих национальных организаций, которые входят в международные организации работодателей и трудящихся, которые приглашаются, в соответствии с пунктом 2 статьи 27, быть представленными на заседаниях Правительственного комитета.

Эти организации передают Генеральному секретарю свои возможные замечания по докладам Договаривающихся сторон. Генеральный секретарь направляет копии этих замечаний заинтересованным Договаривающимся сторонам, которые могут излагать по ним свои соображения.

2. Генеральный секретарь направляет копию докладов Договаривающихся сторон в международные неправительственные организации, наделенные статусом консультантов при Совете Европы и наиболее компетентные в областях, входящих в сферу действия настоящей Хартии.

3. Доклады и замечания, упомянутые в статьях 21 и 23 и в настоящей статье, представляются по просьбе.

Статья 24. Рассмотрение докладов

1. Доклады, представляемые Генеральному секретарю во исполнение статей 21 и 23, рассматриваются Комитетом независимых экспертов[1] в соответствии со статьей 25. Комитет также рассматривает все замечания, направляемые Генеральному секретарю в соответствии с пунктом 1 статьи 23. По завершении рассмотрения Комитет независимых экспертов[2] составляет доклад, содержащий сделанные им выводы.

2. В отношении докладов, упоминаемых в статье 21, Комитет независимых экспертов[1] оценивает с юридической точки зрения соответствие национальных законодательств, нормативных актов и практики содержанию обязательств, вытекающих из Хартии для заинтересованных Договаривающихся сторон.

3. Комитет независимых экспертов[1] может обратиться непосредственно к одной Договаривающейся стороне и попросить у нее дополнительные информацию и уточнения.

В таком случае он, кроме того, может в случае необходимости проводить совещание с представителями одной Договаривающейся стороны либо по своей инициативе, либо по просьбе Договаривающейся стороны. Организации, упомянутые в пункте 1 статьи 23, ставятся об этом в известность.

4. Выводы Комитета независимых экспертов[1] публикуются и передаются Генеральным секретарем в Правительственный комитет, в Парламентскую ассамблею, а также в организации, упоминаемые в пунктах 1 статьи 23 и 2 статьи 27.

Статья 25. Комитет независимых экспертов [Европейский комитет по социальным правам][1]

1. Комитет независимых экспертов[1] состоит не менее чем из девяти[2] членов, избираемых Парламентской ассамблеей[3] большинством поданных голосов из списка выдвигаемых Договаривающимися сторонами экспертов, известных своей абсолютной честностью и общепризнанной компетентностью в национальных и международных социальных вопросах. Точное число членов устанавливается Комитетом министров.

---

[1] С 1998 года Комитет называется «Евразийский комитет по социальным правам».

[2] По решению Комитета министров Европейский комитет по социальным правам состоит из двенадцати членов. Их число позднее было доведено до пятнадцати.

[3] В соответствии с единственным, пока еще не применяющимся положением Туринского Протокола члены Европейского комитета по социальным правам должны избираться Комитетом министров.

2. Члены Комитета избираются сроком на шесть лет; они могут переизбираться еще на один срок.

3. Член комитета независимых экспертов, избираемый для замещения члена, срок полномочий которого не истек, исполняет свои обязанности до истечения срока полномочий своего предшественника.

4. Члены Комитета участвуют в заседаниях на правах самостоятельности. На протяжении всего срока своих полномочий они не могут выполнять функции, несовместимые с требованиями независимости, объективности и полной свободы, неотделимыми от этих полномочий.

Статья 26. Участие Международной Организации Труда

Международная Организация Труда приглашается назначать представителя для участия в качестве консультанта в работе Комитета экспертов.

Статья 27. Правительственный комитет

1. Доклады Договаривающихся сторон, замечания и сведения, передаваемые в соответствии с пунктами 1 статьи 23 и 3 статьи 24, а также доклады Комитета независимых экспертов направляются в Правительственный комитет.

2. Этот Комитет включает по одному представителю от каждой Договаривающейся стороны. Он приглашает не более двух международных организаций работодателей и двух международных организаций трудящихся направлять в порядке консультаций наблюдателей на свои заседания. Кроме того, он может привлекать для консультаций представителей международных неправительственных организаций, наделенных статусом консультантов при Совете Европы и наиболее компетентных в областях, входящих в сферу действия настоящей Хартии.

3. Правительственный комитет готовит решения Комитета министров. В частности, в свете докладов Комитета независимых экспертов и Договаривающихся сторон он отбирает, мотивированным образом и на основе соображений социальной и экономической политики, ситуации, которые, по его мнению, должны быть предметом рекомендаций для каждой Договаривающейся стороны в соответствии со статьей 28 Хартии. Он представляет Комитету министров доклад, который затем предается гласности.

4. На основе своих выводов о выполнении Хартии в целом Правительственный комитет может вносить в Комитет министров свои предложения, касающиеся проведения исследований по социальным вопросам и по статьям Хартии, в которые в случае необходимости могут вноситься изменения.

Статья 28. Комитет министров

1. Большинством в две трети участвующих в голосовании, при этом право голоса имеют только Договаривающиеся стороны, Комитет министров на основе доклада Правительственного комитета принимает резолюцию по всему циклу контроля и содержащую индивидуальные рекомендации для заинтересованных Договаривающихся сторон.

2. С учетом предложений, внесенных Правительственным комитетом в соответствии с пунктом 4 статьи 27, Комитет министров принимает те решения, которые кажутся ему необходимыми.

Статья 29. Парламентская ассамблея

Генеральный секретарь Совета Европы направляет в Парламентскую ассамблею для периодических обсуждений на пленарном заседании доклады Комитета независимых экспертов и Правительственного комитета, а также резолюции Комитета министров.

Статья D. Коллективные жалобы

1. Положения дополнительного Протокола к Европейской социальной хартии, предусматривающего систему подачи коллективных жалоб, применяются и к обязательствам, установленным в настоящей Хартии для государств, ратифицировавших указанный Протокол.

2. Любое государство, которое не считает имеющим для себя обязательную силу дополнительный Протокол к Европейской социальной хартии, предусматривающий систему подачи коллективных жалоб, может при сдаче на хранение своей ратификационной грамоты или документа о принятии или одобрении настоящей Хартии объявить путем уведомления на имя Генерального секретаря Совета Европы о том, что оно принимает порядок контроля за соблюдением им обязательств по Хартии в соответствии с процедурой, предусмотренной в указанном Протоколе.

Процедура подачи коллективных жалоб предусмотрена Дополнительным Протоколом 1995 года к Хартии, текст которого приводится ниже:

Статья 1

Участвующие в настоящем Протоколе Договаривающиеся стороны признают за следующими организациями право подавать жалобы, ссылаясь на неудовлетворительное выполнение Хартии:

a) международные организации работодателей и трудящихся, указанные в пункте 2 статьи 27 Хартии;

b) другие международные неправительственные организации, наделенные консультативным статусом при Совете Европы и включенные в составляемый в этой связи Правительственным комитетом список;

c) национальные представительные организации работодателей и трудящихся, находящиеся под юрисдикцией Договаривающейся стороны, в отношении которой подана жалоба.

Статья 2

1. Любое Договаривающееся государство может, кроме того, в момент выражения согласия быть связанным настоящим Протоколом в соответствии с положениями статьи 13 или в любой другой момент впоследствии заявить о признании права подавать на нее жалобы за другими находящимися под ее юрисдикцией национальными неправительственными представительными организациями, которые обладают особой квалификацией в регулируемых Хартией областях.

2. Такие заявления могут делаться на определенный период времени.

3. Заявления передаются Генеральному секретарю Совета Европы, который направляет их копии Договаривающимся сторонам и обеспечивает их публикацию.

Статья 3

Международные неправительственные организации и национальные неправительственные организации, указанные соответственно в статье 1b и в статье 2, могут подавать жалобы согласно предусмотренной в этих статьях процедуре лишь в тех областях, в которых признана их особая квалификация.

Статья 4

Жалоба должна подаваться в письменном виде, касаться одного из положений Хартии, с которым согласилась Договаривающаяся сторона, в отношении которой подана жалоба, и указывать, в какой мере она не обеспечила удовлетворительным образом выполнение данного положения.

Статья 5

Любая жалоба направляется Генеральному секретарю, который подтверждает ее получение, информирует Договаривающуюся сторону, в отношении которой она подана, и незамедлительно передает ее в Комитет независимых экспертов.

Статья 6

Комитет независимых экспертов может запросить у Договаривающейся стороны, в отношении которой подана жалоба, и у оганизации, от которой она исходит, сведения и замечания о приемлемости этой жалобы, которые представляются в письменном виде в устанавливаемый им срок.

Статья 7

1. Комитет независимых экспертов информирует через посредство Генерального секретаря участвующие в Хартии Договаривающиеся Стороны о любом принятом им решении о приемлемости жалобы. Комитет запрашивает у заинтересованной Договаривающейся стороны и подавшей на нее жалобу организации любые требуемые объяснения или информацию, которые представляются в письменном виде в устанавливаемый им срок, а у других участвующих в Протоколе Договаривающихся сторон — замечания, которые им хотелось бы представить в те же сроки.

2. В случае если жалоба подается национальной организацией работодателей или трудящихся либо другой неправительственной организацией, национальной или международной, Комитет независимых экспертов информирует об этом через посредство Генерального секретаря международные организации работодателей или трудящихся, указанные в пункте 2 статьи 27 Хартии, с предложением представить в устанавливаемый им срок свои замечания.

3. На основе объяснений, информации или замечаний, представленных в соответствии с вышеуказанными пунктами 1 и 2, Договаривающаяся сторона, в отношении которой подана жалоба, и подавшая ее организация могут представить в письменном виде любые дополнительные сведения или замечания в устанавливаемый Комитетом независимых экспертов срок.

4. В рамках рассмотрения жалобы Комитет независимых экспертов может организовывать слушания с участием представителей Сторон.

Статья 8

1. Комитет независимых экспертов составляет доклад, в котором описывает принятые для рассмотрения жалобы меры, и представляет свое заключение о том, обеспечила или нет удовлетворительным образом затронутая Договаривающаяся сторона выполнение положения Хартии, в отношении которого была подана жалоба.

2. Доклад передается Комитету министров. Его содержание также доводится до сведения подавшей жалобу организации и участвующих в Хартии Договаривающихся сторон, при этом последние не имеют права на его публикацию.

3. Доклад передается Парламентской ассамблее и обнародуется одновременно с резолюцией, предусмотренной статьей 9, либо не позднее четырех месяцев со дня его передачи в Комитет министров.

Статья 9

1. На основе доклада Комитета независимых экспертов Комитет министров принимает резолюцию большинством от поданных голосов. В случае если Комитет независимых экспертов констатирует неудовлетворительное выполнение Хартии, Комитет министров принимает большинством в две трети от поданных голосов рекомендацию в адрес затронутой жалобой Договаривающейся стороны. В обоих случаях голосовать могут лишь участвующие в Хартии Стороны.

2. По просьбе затронутой жалобой Договаривающейся стороны Комитет министров может, если в докладе Комитета независимых экспертов поднимаются новые вопросы, принять решение большинством в две трети от участвующих в Хартии Договаривающихся сторон о запросе мнения Правительственного комитета.

Статья 10

Затронутая жалобой Договаривающаяся сторона информирует о принятых по выполнению рекомендации Комитета министров мерах путем направления доклада Генеральному секретарю в соответствии со статьей 21 Хартии.

Статья 11

Статьи от 1 до 10 настоящего Протокола применяются также к статьям части 2 первого дополнительного Протокола к Хартии в отношении государств – участников этого Протокола в той мере, в какой они с этими статьями согласились.

Статья 12

Государства – участники настоящего Протокола считают, что первый пункт приложения к Хартии, касающийся части 3, читается следующим образом:

«Понимается, что Хартия содержит юридические обязательства международного характера, выполнение которых подвергается лишь контролю, указанному в части 4 Хартии и в положениях настоящего Протокола.

Часть V

Статья E. Запрет дискриминации

Осуществление прав, изложенных в настоящей Хартии, обеспечивается без дискриминации по признаку расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, здоровья, принадлежности к какому-либо национальному меньшинству, рождения или иным признакам статуса.

Статья F. Отступление от выполнения обязательств в случае войны или национальной угрозы

1. В случае войны или иной национальной угрозы для жизни нации любая Сторона может принять меры в отступление от выполнения своих обязательств по настоящей Хартии в объеме, строго необходимом в связи со сложившимся положением, при условии, что такие меры не противоречат другим ее обязательствам по международному праву.

2. Любая Сторона, воспользовавшаяся этим правом на отступление от выполнения взятых на себя обязательств, в разумные сроки исчерпывающим образом информирует Генерального секретаря Совета Европы о принятых мерах и причинах их принятия. Она также должна информировать Генерального секретаря, когда такие меры прекращают свое действие и возобновляется в полном объеме выполнение принятых ею положений Хартии.

Статья G. Ограничения

1. Изложенные в Части I права и принципы, когда они эффективно претворяются в жизнь, и их практическое осуществление, как это предусмотрено в Части II, не могут подвергаться никаким иным ограничениям, кроме указанных в Частях I и II, за исключением ограничений, установленных законом и необходимых в демократическом обществе для защиты прав и свобод других лиц или защиты государственных интересов, национальной безопасности, здоровья населения или общественной нравственности.

2. Ограничения, допускаемые по настоящей Хартии в отношении изложенных в ней прав и обязанностей, не подлежат применению в иных целях, кроме тех, для которых они предусмотрены.

Статья H. Отношения между Хартией и внутренним правом или международными соглашениями

Положения настоящей Хартии не должны применяться в ущерб положениям внутреннего права, любых двусторонних или многосторонних договоров, конвенций или соглашений, которые уже вступили в силу или могут вступить в силу и которые будут более благоприятны для лиц, находящихся под ее защитой.

Статья I. Выполнение взятых на себя обязательств

1. Без ущерба для способов выполнения обязательств предусмотренные в данных статьях соответствующие положения статей 1–31 Части II настоящей Хартии выполняются посредством:

a) законов и нормативных правовых актов;

b) соглашений между работодателями и организациями работодателей и организациями работников;

c) того или иного сочетания указанных двух способов;

d) иными подходящими способами.

2. Соблюдение обязательств, вытекающих из положений пунктов 1, 2, 3, 4, 5 и 7 статьи 2, пунктов 4, 6 и 7 статьи 7, пунктов 1,2, 3 и 5 статьи 10 и статей 21 и 22 Части II настоящей Хартии, считается эффективным только в том случае, если эти положения применяются в соответствии с пунктом 1 данной статьи к абсолютному большинству работников, к которым относятся эти положения.

Статья J. Поправки

1. Любые поправки к Частям I и II настоящей Хартии с целью расширения прав, гарантированных настоящей Хартией, а также любые поправки к частям III–IV, предложенные какой-либо из Сторон или Правительственным комитетом, направляются Генеральному секретарю Совета Европы, а последний направляет их Сторонам настоящей Хартии.

2. Любая поправка, предложенная согласно положениям предшествующего пункта, подлежит рассмотрению Правительственным комитетом, который направляет принятый им текст на одобрение Комитета министров после консультаций с Парламентской ассамблеей. После одобрения текста Комитетом министров он направляется Сторонам для принятия.

3. Любая поправка к Части I и Части II настоящей Хартии вступает в силу в отношении тех Сторон, которые приняли данную поправку, в первый день месяца, следующего после истечения месячного периода после даты, на которую эти Стороны сообщат Генеральному секретарю о том, что они принимают ее.

В отношении любой Стороны, которая принимает поправку позднее, она вступает в силу в первый день месяца, следующего после истечения месячного периода после даты, на которую эта Сторона сообщит Генеральному секретарю о принятии ею данной поправки.

4. Любые поправки к Частям III–VI настоящей Хартии вступают в силу в первый день месяца, следующего после истечения месячного периода после даты, на которую все Стороны сообщат Генеральному секретарю о том, что они приняли данную поправку.

Часть VI

Статья K. Подписание, ратификация и вступление в силу

1. Настоящая Хартия открыта для подписания государствами-членами Совета Европы. Она подлежит ратификации, принятию или одобрению. Ратификационные грамоты или документы о принятии или одобрении сдаются на хранение Генеральному секретарю Совета Европы.

2. Настоящая Хартия вступает в силу в первый день месяца, следующего после истечения месячного периода после даты, на которую три государства-члена Совета Европы выразят согласие с тем, что в соответствии с предыдущим пунктом они считают настоящую Хартию имеющей для них обязательную силу.

3. Для любого государства-члена, которое впоследствии выразит согласие с тем, что настоящая Хартия имеет для него обязательную силу, Хартия вступает в силу в первый день месяца, следующего после истечения месячного периода после даты сдачи им на хранение ратификационной грамоты или документа о принятии или одобрении.

Статья L. Территориальное применение

1. Настоящая Хартия применяется к территории метрополии каждой из Сторон. Каждое правительство, подписавшее Хартию, может при подписании или сдаче на хранение ратификационной грамоты или документа о принятии или одобрении направить на имя Генерального секретаря Совета Европы заявление с указанием территории, которую в этих целях следует рассматривать в качестве территории метрополии.

2. Любая из Сторон может при подписании или сдаче на хранение своей ратификационной грамоты или документа о принятии или одобрении настоящей Хартии или в любое время после этого направить на имя Генерального секретаря Совета Европы заявление о том, что действие Хартии полностью или в ее части распространяется на территорию или территории вне метрополии, указанные в данном заявлении, которые она представляет в международных отношениях или за которые она несет международную ответственность. В заявлении указываются статьи и пункты Части II Хартии, которые Сторона принимает как имеющие обязательную силу в отношении территорий, перечисленных в заявлении.

3. Действие Хартии распространяется на территорию или территории, указанные в вышеупомянутом заявлении, начиная с первого дня месяца, следующего после истечения месячного периода после даты получения Генеральным секретарем уведомления о таком заявлении.

4. Любая Сторона может впоследствии путем уведомления на имя Генерального секретаря Совета Европы заявить о том, что в отношении одной или более территорий, на которые в соответствии с пунктом 2 настоящей статьи было распространено действие Хартии, она принимает в качестве имеющих обязательную силу любую статью или пункт, имеющий цифровое обозначение, которые она еще не приняла в отношении данной территории или территорий. Такие взятые на себя впоследствии обязательства рассматриваются в качестве составной части первоначального заявления в отношении данной территории и действуют в том же объеме, начиная с первого дня месяца, следующего после истечения месячного периода после даты получения Генеральным секретарем такого уведомления.

Статья M. Денонсация

1. Любая Сторона может денонсировать настоящую Хартию только по истечении пяти лет с даты вступления ее в силу для данной Стороны или по истечении любого последующего двухгодичного периода и в любом случае направив за шесть месяцев предварительное уведомление Генеральному секретарю Совета Европы, который соответственно информирует об этом другие Стороны.

2. Любая Сторона может в соответствии с положениями предыдущего пункта денонсировать любые принятые ею статью или пункт Части II Хартии при условии, что число статей или пунктов, которые являются обязательными для такой Стороны, ни в какой момент не составляли менее шестнадцати в первом случае и менее шестидесяти трех — во втором и что в это число статей или пунктов по-прежнему входят выбранные Стороной статьи, относящиеся к числу тех, которые специально упомянуты в подпункте «b» пункта 1 статьи L.

3. Любая Сторона может денонсировать настоящую Хартию или любую из статей или пунктов Части II Хартии на условиях, указанных в пункте 1 настоящей статьи, в отношении любой территории, на которую действие Хартии распространяется в силу заявления, сделанного в соответствии с пунктом 2 статьи L.

Статья N. Приложение

Приложение к настоящей Хартии является ее неотъемлемой составной частью.

Статья O. Уведомления

Генеральный секретарь Совета Европы уведомляет государства-члены Совета и Генерального директора Международного бюро труда о:

a) любом подписании;
b) сдаче на хранение любой ратификационной грамоты или документа о принятии или одобрении;
c) любой дате вступления настоящей Хартии в силу в соответствии со статьей K;
d) любом заявлении, сделанном во исполнение пунктов 2 и 3 статьи A, пунктов 1 и 2 статьи D, пункта 2 статьи F, пунктов 1,2,3 и 4 статьи L;
e) любой поправке в соответствии со статьей J;
f) любой денонсации в соответствии со статьей M;
g) любом другом акте, уведомлении или сообщении, касающемся настоящей Хартии.

В удостоверение чего нижеподписавшиеся, должным образом на то уполномоченные, подписали настоящую пересмотренную Хартию.

Совершено в Страсбурге 3 мая 1996 года, на английском и французском языках, причем оба текста являются равно аутентичными, в единственном экземпляре, который будет храниться в архивах Совета Европы. Генеральный секретарь Совета Европы направляет заверенные копии каждому государству-члену Совета Европы и Генеральному директору Международного бюро труда.

Приложение к пересмотренной Европейской социальной хартии

Сфера действия пересмотренной Европейской социальной хартии в отношении лиц, находящихся под ее защитой

1. Без ущерба для пункта 4 статьи 12 и пункта 4 статьи 13 лица, на которых распространяется действие статей с 1-й по 17-ю и с 20-й по 31-ю, включают иностранцев только в том случае, если они являются гражданами других Сторон, на законных основаниях проживающими или постоянно работающими на территории соответствующей Стороны, при том понимании, что эти статьи должны толковаться в свете положений статей 18 и 19.

Настоящее толкование не препятствует любой из Сторон распространить аналогичные права на других лиц.

2. Каждая из Сторон предоставит беженцам, отвечающим определению по Конвенции о статусе беженцев, подписанной 28 июля 1951 года, и по Протоколу от 31 января 1967 года, и на законных основаниях проживающим на ее территории, максимально благоприятный режим и во всяком случае не менее благоприятный, чем тот, который предусмотрен обязательствами, принятыми Стороной по указанной Конвенции, а также по любым другим действующим международным соглашениям, применимым к упомянутым выше беженцам.

3. Каждая Сторона предоставит лицам без гражданства (апатридам), в соответствии с их определением в Конвенции о статусе апатридов, принятой в Нью-Йорке 28 сентября 1954 года, законно находящимся на ее территории, по возможности, максимально благоприятный режим, во всяком случае не менее благоприятный, чем в соответствии с обязательствами, взятыми на себя данной Стороной в соответствии с упомянутой Конвенцией и в соответствии с любыми другими действующими международными документами, применимыми к этим апатридам.

Часть I, пункт 18 и Часть II, статья 18, пункт 1

Существует понимание, что эти положения не затрагивают вопрос въезда на территории Сторон и не наносят ущерба положениям Европейской конвенции о поселении, подписанной в Париже 13 декабря 1955 года.

Часть II

Статья 1, пункт 2

Это положение не должно толковаться как запрещающее или разрешающее любые уставные правила или практику обеспечения через профессиональные союзы.

Статья 2, пункт 6

Стороны могут предусмотреть, что это положение не применяется:

a) в отношении работников, имеющих трудовой договор или вступивших в трудовые отношения сроком не более чем на один месяц и/или рабочая неделя которых не превышает восьми часов;

b) в отношении лиц, имеющих трудовой договор или трудовые отношения случайного и/или специфического характера, при условии, что неприменение данного положения оправдано объективными обстоятельствами.

Статья 3, пункт 4

Существует понимание, что для целей данного положения функции, организация и условия действия этих служб определяются национальными законами или нормативными правовыми актами, коллективными договорами или иными средствами, соответствующими национальным условиям.

Статья 4, пункт 4

Это положение должно пониматься таким образом, что оно не препятствует немедленному увольнению в случае серьезного нарушения.

Статья 4, пункт 5

Существует понимание, что Сторона может взять на себя обязательство, предусмотренное в этом пункте, если вычеты из заработной платы подавляющего большинства работников не допускаются

либо законом, либо коллективными договорами или решениями арбитража, за исключением тех лиц, на которых указанные акты не распространяются.

Статья 6, пункт 4

Существует понимание, что каждая из Сторон может в том, что ее касается, регламентировать осуществление права на забастовку посредством закона при условии, что любое другое возможное ограничение этого права может быть обосновано в соответствии с положениями статьи G.

Статья 7, пункт 2

Данное положение не препятствует Сторонам предусмотреть в своем национальном законодательстве, что лица, не достигшие установленного минимального возраста для приема на работу, могут трудиться в той мере, в которой это абсолютно необходимо для их профессиональной подготовки, при условии, что эта работа осуществляется в соответствии с условиями, установленными компетентными властями, и что приняты меры по охране здоровья и безопасности таких лиц.

Статья 7, пункт 8

Имеется в виду, что Сторона может взять на себя обязательство, требуемое в настоящем пункте, если она предусмотрит в национальном законодательстве, что подавляющее большинство лиц до 18 лет не должны работать в ночное время.

Статья 8, пункт 2

Данное положение не должно толковаться таким образом, что оно устанавливает абсолютный запрет. Могут быть сделаны исключения, например, в следующих случаях:

a) если работающая женщина виновна в действиях, дающих основание для расторжения трудовых отношений;

b) если соответствующее обязательство более не действует;

c) если истек срок трудового договора.

Статья 12, пункт 4

Слова «и при соблюдении условий, предусмотренных в этих соглашениях», содержащиеся во введении к данному пункту, рассматриваются как означающие, в частности, что в отношении пособий, предоставляемых независимо от страхового взноса, Сторона может требовать, чтобы прошел предписываемый период проживания, прежде чем гражданам других Сторон будут предоставлены такого рода пособия.

Статья 13, пункт 4

Правительства, не являющиеся участниками Европейской конвенции о социальной и медицинской помощи, могут ратифицировать настоящую Хартию в отношении этого пункта при условии, что они предоставят гражданам других Сторон режим, соответствующий положениям указанной Конвенции.

Статья 16

Существует понимание, что защита, предусмотренная данным положением, распространяется и на семьи с одним родителем.

Статья 17

Существует понимание, что данное положение распространяется на всех лиц моложе 18 лет, если только по действующему закону совершеннолетие не наступает ранее. Это не затрагивает иные конкретные положения Хартии, в частности статью 7.

Это не подразумевает обязательства обеспечивать обязательное образование до указанного возраста.

Статья 19, пункт 6

Для целей применения этого положения термин «семья работника-мигранта» рассматривается как включающий по крайней мере супругу (супруга) работника и не состоящих в браке детей в возрасте, в котором принимающее государство рассматривает их как несовершеннолетних и находящихся на его иждивении.

Статья 20

1. Существует понимание, что вопросы социального обеспечения, равно как и другие положения, касающиеся пенсий по старости, пособий по безработице и в связи с потерей кормильца, могут быть исключены из сферы действия данной статьи.

2. Положения, касающиеся защиты женщин, в частности в связи с беременностью, родами и охраной материнства, не должны рассматриваться как дискриминация при понимании изложенного в данной статье.

3. Данная статья не препятствует принятию конкретных мер, направленных на ликвидацию фактического неравенства.

4. Виды профессиональной деятельности, которые ввиду своего характера или условий осуществления могут быть поручены только лицам определенного пола, могут быть исключены из сферы действия данной статьи или некоторых ее положений. Это не может толковаться как требование к Сторонам включить в законы или нормативные правовые акты перечень работ, которые по своему характеру или условиям осуществления могут быть поручены только лицам определенного пола.

Статьи 21 и 22

1. Для целей применения этих статей термин «представители работников» означает лиц, которые признаны в качестве таковых национальным законодательством или практикой.

2. Термин «национальное законодательство и практика» может включать, наряду с законами и нормативными правовыми актами, коллективные договоры, иные договоры между работодателями и представителями работников, обычаи, а также соответствующую судебную практику.

3. Для целей применения этих статей термин «предприятие» означает комплекс материальных и нематериальных компонентов, имеющих или не имеющих статус юридического лица, созданных для производства товаров или оказания услуг с целью получения финансовой выгоды и наделенных полномочиями определять собственную рыночную политику.

4. Имеется понимание, что религиозные сообщества и их институты могут быть исключены из сферы применения этих статей, даже если эти институты представляют собой «предприятия» в смысле пункта 3. Учреждения, проводящие деятельность, руководствуясь определенными идеями или следуя определенным моральным концепциям и идеалам и защищенные национальным законодательством, могут быть исключены из сферы применения этих статей в той мере, в какой это необходимо для защиты направленности такого предприятия.

5. Имеется понимание, что когда в государстве права, изложенные в данных статьях, осуществляются в различных подразделениях предприятия, соответствующая Сторона должна рассматриваться как выполняющая обязательства, вытекающие из этих положений.

6. Стороны могут исключить из области применения данных статей предприятия, на которых занято меньше определенного числа работников. Такие предприятия определяются национальным законодательством или практикой.

Статья 22

1. Это положение не затрагивает ни полномочий и обязательств государств в отношении принятия правил по охране и гигиене труда на рабочих местах, ни полномочий и ответственности органов по контролю за их применением.

2. Термины «социальное и социально-культурное обслуживание и создание возможностей для него» понимаются как социальные и/или культурные услуги и возможности, предоставляемые работникам некоторыми предприятиями, такие, как материальная помощь, спортивные сооружения, комнаты для кормящих матерей, библиотеки, детские лагеря и т. п.

Статья 23, пункт 1

В целях применения этого пункта термин «так долго, насколько это возможно» относится к физическим, психологическим и интеллектуальным возможностям лиц пожилого возраста.

Статья 24

1. Существует понимание, что для целей данной статьи термин «увольнение» означает прекращение трудовых отношений по инициативе работодателя.

2. Существует понимание, что данная статья охватывает всех трудящихся, но Сторона может полностью или частично исключить из сферы защиты следующие категории работающих по найму лиц:

a) работников, имеющих трудовой договор на определенный срок или на время выполнения определенной работы;

b) работников, проходящих испытательный срок, при условии, что этот срок определен заранее и имеет разумную продолжительность;

c) работников, нанятых на временной основе на короткий период.

3. Для целей данной статьи следующие, в частности, обстоятельства не являются достаточными основаниями для увольнения:

a) членство в профсоюзе или участие в профсоюзной работе в нерабочее время или с согласия работодателя в рабочее время;

b) выдвижение на выполнение и выполнение, в том числе в прошлом, функций представителя работников;

c) подача жалобы на работодателя или участие в судебном иске против него, когда он обвиняется в нарушении законов или нормативных правовых актов, либо обращение в компетентные административные органы;

d) расовая принадлежность, цвет кожи, пол, семейное положение, семейные обязанности, беременность, религия, политические убеждения, национальное или социальное происхождение;

e) отпуск по беременности и родам или по уходу за ребенком;

f) временное отсутствие на работе из-за болезни или травмы.

4. Существует понимание, что компенсация или другие надлежащие пособия в случае увольнения без достаточных оснований определяются национальными законами или нормативными правовыми актами, коллективными договорами или иными актами в соответствии с национальными условиями.

Статья 25

1. Существует понимание, что компетентный национальный орган может, путем изъятия и после консультаций с организациями работодателей и работников, исключить определенные категории работников из сферы защиты, предусмотренной в данном положении, в силу особого характера их трудовых отношений.

2. Существует понимание, что термин «неплатежеспособность» определяется национальным законом и практикой.

3. Претензии работников, охватываемые данной статьей, включают, по крайней мере:

a) претензии работников, касающиеся заработной платы в установленный период, который должен составлять не менее трех месяцев при системе привилегий и восьми недель при системе гарантий, до наступления неплатежеспособности предприятия или увольнения;

b) претензии работников, касающиеся оплаты отпуска в результате работы, выполненной в течение года, на который приходится банкротство предприятия или увольнение;

c) претензии работников в отношении причитающейся оплаты за другие виды оплачиваемого отсутствия на работе за установленный период, который должен составлять не менее трех месяцев при системе привилегий и восьми недель при системе гарантий, до наступления неплатежеспособности предприятия или увольнения.

4. Национальные законы или нормативные правовые акты могут ограничивать защиту претензий работников определенной суммой, которая должна соответствовать социально приемлемому уровню.

Статья 26

Существует понимание, что данная статья не требует от Сторон принятия соответствующего законодательства.

Существует понимание, что пункт 2 не относится к сексуальным домогательствам.

Статья 27

Существует понимание, что данная статья относится к работающим мужчинам и женщинам с семейными обязанностями в отношении находящихся на их иждивении детей, а также других ближайших членов семьи, которые явно нуждаются в их заботе и поддержке, когда эти обязанности ограничивают их возможности подготовки к экономически активной деятельности, включения в нее, участия и продвижения в ней. Термины «дети, находящиеся на иждивении» и «другие ближайшие члены семьи, явно нуждающиеся в их заботе и поддержке» означают лиц, определяемых в качестве таковых в национальном законодательстве соответствующей Стороны.

Статьи 28 и 29

В целях применения этих статей термин «представители работников» означает лиц, признаваемых в качестве таковых национальным законодательством или практикой.

Часть III

Существует понимание, что Хартия содержит юридические обязательства международного характера, применение которых подлежит только контролю, предусмотренному в Части IV настоящей Хартии.

Статья A, пункт 1

Существует понимание, что к числу «имеющих цифровое обозначение пунктов» могут относиться статьи, состоящие только из одного пункта.

Статья B, пункт 2

В отношении пункта 2 статьи B положения пересмотренной Хартии соответствуют положениям первоначальной Хартии с теми же численными обозначениями статей и пунктов, за исключением:

a) пункта 2 статьи 3 пересмотренной Хартии, который соответствует пунктам 1 и 3 статьи 3 первоначальной Хартии;

b) пункта 3 статьи 3 пересмотренной Хартии, который соответствует пунктам 2 и 3 статьи 3 первоначальной Хартии;

c) пункта 5 статьи 10 пересмотренной Хартии, который соответствует пункту 4 статьи 10 первоначальной Хартии;

d) пункта 1 статьи 17 пересмотренной Хартии, который соответствует статье 17 первоначальной Хартии.

Часть V

Статья E

Дифференцированный подход, базирующийся на объективных и разумных основаниях, не должен рассматриваться как дискриминационный.

Статья F

Термин «в случае войны или иной национальной угрозы» следует понимать как включающий также и угрозу войны.

Статья I

Существует понимание, что работники, которые подпадают под изъятие в соответствии с приложением к статьям 21 и 22, не учитываются при подсчете числа охватываемых работников.

Статья J

Термин «поправка» включает также добавление новых статей к Хартии.

Приложение 4

УЧЕБНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ СЕМИНАРОВ

***

Семинар в Москве, 28–29 сентября 2004 г.: коллективные переговоры в Европе

- «Европеизация» коллективных переговоров.

Семинар в Тамбове, 19 октября 2004 г.: структура переговоров

- Структура коллективных переговоров в Италии.

Семинар в Перми, 10–11 ноября 2004г.: пример ведения коллективных переговоров на отраслевом уровне

- Отраслевое коллективное соглашение в отрасли металлопромышленности Италии.
- Соглашение в компании «PIAGGIO».

«ЕВРОПЕИЗАЦИЯ» КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ

(Семинар в Москве – 28–29 сентября 2004 г.)

Темы для обсуждения

Возрастающая экономическая интеграция и конкуренция в Европе будет оказывать влияние на коллективные переговоры на национальном уровне. Различные процессы, более или менее очевидные, ведут к «европеизации». С момента создания Единого Европейского Рынка (SEM) в 1985 г. транснациональные компании осознали, что этим было положено начало экономической интеграции Европы. Они реструктурировали свою деятельность таким образом, чтобы сформировать новые структуры менеджмента на общеевропейском уровне, способные интегрировать производство, распределение и маркетинг по всей Европе. Компании, работающие на национальном уровне, стали также подвергаться все большему и большему влиянию возрастающей международной конкуренции на Едином Европейском Рынке.

Впоследствии с созданием Экономического Валютного Союза (EMU) процесс экономической интеграции ускорился, он и далее усилил конкуренцию между национальными предприятиями и экономиками. И в связи с тем, что рабочее время, занятость и практика работы представляют собой важные компоненты в этой конкуренции между европейскими странами, европейская экономическая интеграция окажет неизбежное влияние на процессы и результаты коллективных переговоров на национальном уровне. В частности, я бы хотел отметить заключение новых трехсторонних «социальных пактов» на национальном уровне, которые создают дополнительное давление в сфере ведения коллективных переговоров и способствуют усилению конкурентоспособности малых и средних предприятий с тем, чтобы поддержать стремление страны соответствовать критериям сближения EMU.

Коллективные переговоры и трехстороннее сотрудничество на уровне ЕС

Среди самых неожиданных результатов межправительственных конференций 1991 г. и переговоров в рамках саммита, которые привели к подписанию **Маастрихтского Договора,** было официальное включение Социального Диалога в механизм принятия решений Европейского Сообщества. В соответствии с новой процедурой совместного принятия решений, наиболее представительные европейские объединения бизнеса и труда UNICE и ETUC получили беспрецедентные, квази-конституционные права участия в определении социальной политики. В частности, в Договоре говорилось о том, что прежде чем выступить с какой-либо инициативой в сфере социальной политики, Комиссия должна провести серию консультаций с работодателями и профсоюзами по возможным направлениям ее действий. Если после консультаций Комиссия решает продолжать двигаться в том же направлении, то работодатели и труд должны быть информированы о сущности предложений Комиссии и могут высказать свое мнение или, при необходимости, дать рекомендацию. В качестве альтернативы стороны социального диалога могут информировать Комиссию о том, что они предпочитают урегулировать данный предмет между собой путем договорных отношений, включая соглашения. Такие соглашения могут заключаться либо между работодателями и работниками напрямую на национальном уровне, либо, по совместной просьбе подписывающих сторон, решение принимается Европейским Советом на основании предложения от Комиссии.

Путем проведения таких переговоров на общеевропейском уровне социальные партнеры добились заключения европейских соглашений по таким вопросам, как отпуск в связи с рождением ребенка, частичная занятость, срочная занятость (на фиксированный период работы), которые получили затем статус законов с помощью Директив ЕС. Было заключено рамочное соглашение по работе на дому, за рамками предприятия (Telework), которое будет соблюдаться в соответствии с процедурами и практикой, принятыми социальными партнерами и странами-участницами. Эти различные соглашения сконцентрированы, конечно, прежде всего на 15 странах-членах ЕС. Однако Директивы, охватывающие первые три соглашения, формируют часть ‘acquis communautaire’ (приобретенные обязательства), они должны быть приняты и соблюдены новыми странами-участницами, поэтому стороны, подписавшие

соглашение Telework, просят своих членов в присоединяющихся к ЕС странах выполнять соглашение.

В любом случае конкретная оплата труда и условия занятости не должны являться предметом коллективного соглашения на общеевропейском межотраслевом или отраслевом уровне.

Коллективные переговоры на национальном уровне

Коллективные трудовые отношения являются сферой особенно стойкой по отношению к влиянию со стороны законодательства Сообщества. По этой причине мы можем видеть разницу между различными положениями по европейской социальной интеграции.

Основной причиной здесь является гетерогенность, разнородность различных европейских систем коллективных трудовых отношений, которые представляют собой краеугольный камень в регулировании социальной сферы. Здесь каждая страна обладает своей собственной практикой и традициями.

В европейских континентальных странах, где существует традиционно развитое законодательство по индивидуальным трудовым отношениям, широко распространено мнение о том, что коллективные явления и вопросы должны оставаться в сфере автономии самих социальных партнеров.

И наоборот, государство должно поддерживать «коллективную автономию» партнеров, определяя лишь рамочные правила.

Коллективные переговоры, бесспорно, играют ключевую роль в трудовых отношениях во всех странах-членах ЕС, хотя национальные системы очень сильно отличаются друг от друга в том, что касается уровня, охвата, содержания и характера переговоров. В новых странах-членах коллективные переговоры в основном все еще остаются довольно слабым институтом, несмотря на некоторые исключения. В целом, на основании охвата переговорным процессом и количества заключаемых соглашений, можно констатировать, что коллективные переговоры в новых странах-членах ЕС значительно менее развиты, чем в «старых» странах ЕС.

Что касается уровня переговоров, то, несмотря на национальную разницу и широко наблюдаемую тенденцию по направлению к децентрализации переговорного процесса, можно сказать, что в большинстве стран ЕС в настоящее время существуют довольно централизованные системы.

Поэтому те модели и уровни ведения переговоров, которые новые страны-члены внесли в ЕС, довольно сильно отличаются от того, что существовало до объединения. Нечто аналогичное, что может рассматриваться как «классическая» западная континентальная европейская модель доминирующих отраслевых переговоров (которая существует в Австрии, Германии, Греции, Италии, Голландии, Португалии, Испании и Швеции), может быть обнаружено лишь в Словакии и на Кипре. Высокоцентрализованная система Словении имеет ряд сходств с ситуацией в Бельгии, Финляндии и Ирландии. Доминирование уровня компаний при ведении переговоров в других присоединившихся странах имеет сходства лишь с ситуацией в Великобритании и, в меньшей степени, во Франции и Люксембурге.

Слабость отраслевых переговоров в новых странах ЕС будет серьезной проблемой на пути к сближению систем трудовых отношений в рамках Евросоюза.

В этом отношении необходимо принимать во внимание следующие важные моменты: общей характеристикой новых стран-участниц (в основном страны Центральной и Восточной Европы) является то, что объединениям профсоюзов и работодателей не хватает производственных и технических возможностей для того, чтобы начать реальный двусторонний социальный диалог; государство должно действовать более эффективно с тем, чтобы обеспечить необходимые меры (правовые, административные и институциональные), поддерживающие и способствующие эффективному развитию отраслевых переговоров; недостаток стабильных институциональных рамок, в которых могли бы вестись коллективные переговоры; быстрые изменения, происходящие в экономическом окружении, препятствуют формированию стабильной системы трудовых отношений; недостаток слаженности действий между различными уровнями коллективных переговоров.

Охват коллективными переговорами

Охват коллективными переговорами, то есть процент работников, оплата и условия труда для которых определяются, по крайней мере в некоторой степени, коллективными соглашениями, сильно варьируется в пределах ЕС, но в целом этот охват высокий (несмотря на то, что его уровень постепенно снижается в некоторых странах). В соответствии с исследованием, проведенным EIRO, в Австрии и Бельгии около 100 % работников охвачено сис-

темой отраслевых соглашений. Действительно высокая степень охвата коллективными переговорами может быть обнаружена в большинстве стран с существованием системы отраслевых коллективных соглашений, как в Дании, Франции, Германии, Голландии, Испании и Швеции. В ряде случаев, в таких странах, как Австрия, Франция, Германия и Голландия, существуют системы расширения (последующего распространения) отраслевых коллективных соглашений на работников и работодателей, которые не являются членами подписавших соглашение объединений, что повышает уровень охвата переговорами. В Финляндии, Греции и Ирландии высокий уровень охвата переговорами достигается за счет межотраслевых соглашений. В самой нижней части этой группы стран по степени охвата находится Великобритания, где переговоры происходят в основном на уровне компаний, на самых низких уровнях – здесь лишь чуть более одной трети всех работников получают оплату, которая регулируется в ходе коллективных переговоров.

Положения по последующему распространению результатов, достигаемых в ходе ведения коллективных переговоров, на другие компании, отрасли и регионы являются довольно общими для большинства стран-членов ЕС, а также и для присоединившихся стран. За исключением Швеции и Великобритании, во всех странах предусмотрено расширение коллективных соглашений. В большинстве стран коллективные соглашения носят обязательный характер не только для сторон, участвовавших в переговорах, но и для всех работников и работодателей данной отрасли или региона в целом. В ряде стран, включая Австрию, Германию, Ирландию, Италию и Словению, правовые положения, регулирующие государственные закупки, требуют от подрядчиков соблюдать условия, прописанные в коллективных соглашениях. В Италии суды принимают во внимание размер минимальной заработной платы, зафиксированный в коллективном соглашении, и ссылаются на этот уровень при оценке соответствия заработной платы конституционным требованиям по оплате труда. В Австрии и Словении членство в объединении, участвующем в переговорах, является обязательным для работодателей.

В присоединившихся странах уровень охвата коллективными переговорами в целом ниже, здесь наблюдается децентрализованный характер ведения переговоров и более низкий уровень членства в профсоюзах.

Положения по расширению

Охват и расширение являются основными компонентами национальных институтов трудовых отношений в целом и систем коллективных переговоров в частности. Прежде всего, существует почти по определению тесная взаимосвязь между охватом и расширением.

Мы уже видели, насколько существенную роль играет процент охвата коллективными переговорами, а следовательно, важны и механизмы, расширяющие положения коллективных соглашений, распространяющие их не только на членов подписавших объединений, но и на других работодателей и работников. Они являются важными факторами, оказывающими сильное влияние на процедуры и практику определения заработной платы, рабочего времени, условий труда, поэтому они влияют и на экономическое развитие.

Степень, в которой механизмы расширения применяются в стране, является наиболее существенным определяющим фактором для колебаний уровня охвата коллективными переговорами в различных странах: степень охвата переговорами значительно возрастает при использовании практики расширения.

СТРУКТУРА КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ В ИТАЛИИ

(Семинар в Тамбове – 19 октября 2004 г.)

Что такое структура переговоров?

Это стабильная система взаимодействия как между сторонами, вовлеченными в производственные (трудовые) отношения (т.е. горизонтально), так и внутри самих сторон (т.е. вертикально – между различными уровнями организаций и объединений). Структура переговоров обладает следующими характеристиками:

- охват (численность рабочей силы, трудовых ресурсов, вовлеченных в переговорные процессы, а также степень важности индивидуальных переговоров);
- степень централизации (количество уровней ведения переговоров, наличие доминирующего уровня, степень контроля, осуществляемого с высших уровней над низшими);
- эффективность (соблюдение соглашений и соответствующее функциональное распределение вопросов между уровнями);
- степень вовлечения профсоюзных работников (в процесс исполнения соглашений и вопросы управления) и
- институционализация (правила, регулирующие как переговорные процессы, так и конфликты).

На возникновение и изменение структуры переговоров оказывают влияние следующие основные факторы:

- структура производственной системы,
- рынок труда,
- экономический цикл,
- тип вмешательства государства и
- стратегии профсоюзов и работодателей.

В Италии структура переговоров может быть охарактеризована как автономная с точки зрения внешнего воздействия – не существует никакого внешнего контроля над определением уровней. Эта структура является автономной и с внутренней точки зрения, так как не существует ни фиксированной иерархии, ни жестких процедурных правил между уровнями. Тем не менее в иных обстоятельствах эта структура может быть также охарактеризована и как гетерономная (многоуровневая), с характерным внешним (государственным) контролем и/или твердой внутренней иерархией в том, что касается уровней.

Переговоры, ведущиеся в рамках всей отрасли

Переговоры, ведущиеся на национальном уровне между отраслевыми федерациями, представляющими работодателей и работников.

Являясь важнейшим элементом итальянской системы ведения коллективных переговоров, обладающим большей стабильностью, чем переговоры, ведущиеся на уровне компании или предприятия, отраслевые переговоры выполняют замещающую или восполняющую функцию по отношению к национальному межотраслевому переговорному процессу. Что касается децентрализованных переговоров, то они впервые стали играть определяющую роль в 60-е годы и впоследствии обеспечили средства для периодического обобщения результатов. К началу 50-х годов исключительная ответственность конфедераций за ведение переговоров по оплате труда означала, что отраслевой уровень не играл никакой роли. После 1954 г., когда общенациональное межотраслевое соглашение по рационализации компонентов оплаты труда предоставило отраслевым федерациям возможность вести переговоры об уровне оплаты труда независимо, отраслевые соглашения стали играть центральную роль в системе итальянских профсоюзов. Этому процессу способствовала явная несбалансированность производственной системы, а также массовая безработица – факторы, которые заставили профсоюзы выбрать минимальную линию и сосредоточить внимание на защите условий труда.

С начала 60-х годов развитие переговоров на уровне компании/предприятия дало импульс возникновению двойственной системы переговоров, которая впоследствии стала устойчивой характерной чертой итальянской системы производственных отношений.

Экономический кризис середины 70-х годов способствовал рецентрализации структуры переговорного процесса, в рамках которой отраслевые переговоры стали предметом тщательного вмешательства со стороны конфедераций в том, что касается контроля за движением заработной платы, процесса, который дошел уже до заблаговременного оговаривания сторонами требований по максимальному повышению заработной платы в рамках каждой отдельной отрасли (Соглашение Скотти от 22 января 1983 г.).

Переговоры на уровне компании/предприятия

Переговоры, ведущиеся между представителями работников или профсоюзными структурами на территориальном уровне, уровне компании и работодателем (возможно, поддерживаемым объединением работодателей) и применяемые исключительно для отдельной компании.

До начала 60-х годов ведение переговоров на уровне компании официально не признавалось.

Ведению переговоров на уровне компании препятствовали не только работодатели, но и большая часть профсоюзного движения, которая видела в этих переговорах угрозу единству рабочего класса, угрозу единообразию условий занятости.

Формирование сочлененной (дополненной) структуры переговоров означало отступление от централизованной и господствующей политической системы по направлению к системе контролируемой децентрализации, сосредоточенной в основном на предметах заработной платы и производительности. Экономический бум, рост занятости, развитие крупных отраслей промышленности и проблемы рынка труда, возникшие в результате быстрорастущего спроса работодателей на работников, занятых в сфере массового производства, – все это способствовало развитию переговоров на уровне компании за рамками сфер ответственности, установленных сочлененной системой переговоров.

1968–1973 годы были периодом максимального развития переговоров, ведущихся на уровне компании. Эти переговоры велись без какой-либо координации со стороны национального уровня: каждый уровень переговорного процесса был формально автономным, не связанным с другими в том, что касалось целей, процедур и субъектов переговоров. Требования работников в тот период были четко направлены на выравнивание уровней оплаты труда и на оспаривание традиционных путей организации работы. На этом этапе переговоры на уровне компании играли передовую и важную роль для системы трудовых отношений в целом, и их результаты зачастую обобщались на отраслевом уровне ведения переговоров. Позже разразившийся экономический кризис и взятие профсоюзами на себя обязательств по проблемам занятости привели к постепенной трансформации переговорного процесса на уровне компании. В 1977 и 1983 гг. предпринимались даже попытки наложить некоторые координационные ограничения на переговорную деятельность, ведущуюся в рамках компании (см. Соглашение Скотти от 22 января 1983 г.).

Соглашение на уровне района

Коллективное соглашение на местном уровне (обычно на уровне провинции) заключается преимущественно в определенных непромышленных отраслях (сельское хозяйство, строительство и торговля) и отражает ситуацию и характерные черты рынка труда на данной географической территории.

Типичным районным соглашением является провинциальное соглашение. После подписания Соглашения от 23 июля 1993 г. такие соглашения заключаются только в качестве альтернативы соглашениям, заключаемым на уровне компании, как соглашения второго, децентрализованного уровня в новой структуре переговоров.

И, наконец, структура переговоров в Италии, зародившаяся в конце 60-х годов, может быть охарактеризована высокой степенью автономии по отношению к внешнему воздействию и относительным отсутствием процедурных правил внутри этой структуры.

Соглашение от 23 июля 1993 г. признало внешнюю автономию итальянской структуры переговоров, но ограничило его внутреннюю автономию и, главным образом, усилило степень централизации. Это произошло в связи с тем, что предусмотренный Соглашением более низкий уровень переговоров, т.е. переговоры на уровне компании в рамках района или провинции, должен ограничиваться рассмотрением вопросов и практики, отличающейся от и не охватывающей вопросы и проблемы, рассматриваемые в рамках общенациональных и отраслевых соглашений. Кроме того, Соглашение разрешало наличие лишь двух уровней ведения переговоров: отраслевого уровня и переговоров на уровне компании или, в качестве альтернативы, переговоров на уровне района или провинции, при ведении которых необходимо было следовать более четким правилам и процедурам, чем раньше.

Соглашение от 23 июня 1993 г.

Это трехстороннее соглашение наметило радикальную реформу итальянской системы производственных отношений, основанную на четырех основных целях: политика доходов; реструктуризация переговорных процедур; модификация форм представительства работников на рабочем месте; политика занятости и меры поддержки производственной системы.

Первая цель: политика доходов (меры, предпринимаемые правительством для контроля над инфляцией путем прямого вмешательства, направленного на установление цен и заработных плат – со ссылкой на базовый курс инфляции) намечает адаптацию к стадиям европейской экономической интеграции: темп инфляции, приведенный в соответствие со средним темпом у экономически более сильных стран-членов ЕС, сокращение правительственного долга и бюджетного дефицита. Стабильность валюты, как одна из целей Соглашения, снизилась после девальвации лиры в сентябре 1993 г. Тем не менее новые рамки для совместимости остаются еще достаточно жесткими, особенно в том, что касается ограничения заработной платы на всех последующих раундах отраслевых переговоров.

Принятие более бескомпромиссного, более жесткого подхода взамен применявшегося ранее означало временное отступление от защиты покупательной способности зарплаты как политики, согласованной между социальными партнерами на макро-уровне. Однако Соглашение ставит цель более эффективной защиты покупательной способности заработной платы в зависимости от совместных обязательств, принятых всеми тремя социальными партнерами в целях улучшения условий занятости «чисто путем повышения эффективности и конкурентоспособности предприятий, особенно в отраслях, не подверженных международной конкуренции, и бюджетных отраслях».

Второй целью Соглашения является формирование новой структуры переговоров, предусматривающей лишь два уровня вместо многочисленных разрозненных уровней, существовавших ранее. Этими двумя уровнями являются: **отраслевые переговоры на национальном уровне** с соглашениями, заключаемыми на срок в четыре года в том, что касается нормативного регулирования, и на два года в том, что касается регулирования вопросов оплаты труда, а также **переговоры, ведущиеся на уровне компании**, с соглашениями, заключаемыми на четыре года или, в качестве альтернативы, переговоры на уровне района или провинции по вопросам и практике, которая «отличается от и не охватывает» те вопросы, которые рассматриваются на национальном уровне в отраслевом соглашении, а также о вопросах повышения заработной платы, напрямую связанных с целями компании: повышением производительности, качества выпускаемой продукции и рентабельности. В отдельных случаях при ведении переговоров на уровне компании по вопросам, связанным с результатами, достигаемыми компанией, существует положение о специальных правовых мерах, направленных на

сокращение взносов, определяющих характеристики и правила выплат в фонд социального обеспечения в соответствии со схемами распределения прибыли, которые можно найти в других странах. Соглашение также предусматривает ряд мер поддержки (хотя и не формализованной) модели **участия работника** в регулировании трудовых отношений на уровне компании путем осуществления соответствующих процедур «информирования, консультирования, мониторинга и проведения переговоров, предусмотренных законодательством, отраслевых соглашений, всех коллективных соглашений более низкого уровня и текущей практики коллективных переговоров» в том, что касается различных социальных аспектов, уровня занятости и условий труда, связанных с технологическими нововведениями, реструктуризацией и реорганизацией компании.

Предусмотрено также положение о коллективной внутренней гарантии оплаты труда в случаях, когда коллективное соглашение не возобновлено в течение трех месяцев с момента прекращения действия предыдущего.

Третий момент, предусмотренный Соглашением, касается представительства работников профсоюзами на рабочих местах. Им признается соглашение от 1991 г. между тремя ведущими конфедерациями профсоюзов Италии **CGIL** (Всеобщая конфедерация труда Италии), **CISL** (Конфедерация работников-членов профсоюзов Италии) и **UIL** (Союз труда Италии) по **единой структуре представительства этих объединений**, по единому представительству в советах предприятий. В частности, в соглашении четко изложена необходимость наличия взаимосвязи между объединениями, заключающими национальные соглашения, и соответствующими структурами на уровне предприятий, которые обладают полномочиями, предусмотренными этими соглашениями.

Четвертый и заключительный раздел Соглашения посвящен **политике в сфере занятости**, а также мерам поддержки производственной системы. Основные положения этого раздела содержат новые правовые инструменты урегулирования кризисов в сфере занятости, разрешения вопросов занятости молодежи, вопросов обучения и реактивации (возобновления деятельности) на рынке труда. Соглашение также ссылается на формирование «общественных активов», которые важны для позитивного влияния инструментов: технологического исследования и инноваций, профессионального образования и обучения, финансирования предприятий и международной конкуренции, выравнивания региональной несбалансированности между инфраструктурами и общественным спросом.

Поэтому в целом Соглашение от 23 июля 1993 г. – это соглашение по политике доходов, но это также и соглашение по вопросам занятости или, иными словами, это соглашение, основанное на обмене между политикой в сфере доходов, вызывающей прямые расходы со стороны работников, и политикой в сфере занятости, которая может оправдать эти расходы в долгосрочной перспективе.

Демонстрационный материал

Слайд 1

Различные аспекты структуры переговоров

- **Охват переговорным процессом** (количество работников, охваченных переговорами, и важность индивидуального уровня ведения переговоров)
- **Степень централизации** (количество уровней ведения переговоров, доминирующий уровень переговоров, степень контроля более высоких уровней над низшими)
- **Эффективность** (соблюдение соглашений и соответствующее функциональное распределение вопросов между уровнями)
- **Степень вовлечения профсоюзных работников** (в процесс выполнения соглашений и вопросы руководства)

и

- **Институционализация** (правила регулирования процесса переговоров и урегулирования конфликтов)

Слайд 2

Факторы, влияющие на изменение структуры переговоров

- **Структура производственной системы**
- **Рынок труда**
- **Экономический цикл**
- **Тип вмешательства государства**
- **Стратегии профсоюзов и работодателей**

Слайд 3

Трехстороннее соглашение 1993 г.

- **Политика доходов**
- **Реструктуризация переговорных процедур**
- **Совершенствование форм представительства профсоюзов на рабочем месте**
- **Политика занятости и меры по поддержке производственной системы**

Слайд 4

Реструктуризация переговорных процедур на двух уровнях

- **Отраслевые переговоры на национальном уровне**
- **Переговоры на уровне компании. Переговоры на уровне района или провинции**

Слайд 5

Отраслевые переговоры на национальном уровне

- **4 года в отношении нормативных положений**
- **2 года в отношении положений по оплате труда**

Слайд 6

Переговоры на уровне компании (либо переговоры на уровне района или провинции)

- **Соглашения в рамках компании, заключаемые на 4 года**
- **Вопросы и практика, не охваченные отраслевым соглашением**
- **Вопросы повышения заработной платы, связанные с целями компании: рост производительности, повышение качества выпускаемой продукции, рост рентабельности**

Слайд 7

Результаты переговоров по оплате труда в Италии в 2002–2003 гг. (%)

Италия	Инфляция (A)	Производительность (B)	Распределительный предел (A + B = C)	Рост оплаты труда (D)	Применение разницы (D – C = E)
2002	3,0	–0,5	2,5	2,1	–0,4
2003	2,5	–0,4	2,1	2,2	0,1
2002/3	**5,5**	**–0,9**	**4,6**	**4,3**	**–0,3**

КОЛЛЕКТИВНОЕ СОГЛАШЕНИЕ В ОТРАСЛИ МЕТАЛЛОПРОМЫШЛЕННОСТИ В ИТАЛИИ

(Конференция и рабочая группа в Перми – 10–11 ноября 2004 г.)

7 мая 2003 г., после четырех месяцев напряженной совместной работы сторон, завершились переговоры по обновлению коллективного соглашения в отрасли металлопромышленности Италии на период с 2003 по 2006 г. Соглашение в отрасли металлопромышленности имеет особое значение для сферы трудовых отношений Италии, так как оно рассматривается как наиболее важное отраслевое соглашение (охватывает 1,3 миллиона работников, 60 % из которых – синие воротнички).

Проект обновленного соглашения был подписан стороной работодателей – Объединением работодателей металло-машиностроительной промышленности Италии (*Federmeccanica*), основным объединением работодателей в данной отрасли, и Национальной ассоциацией подрядчиков (*Assistal*), оба эти объединения входят в национальную ассоциацию работодателей Италии *Confindustria*. Со стороны профсоюзов соглашение подписали Итальянская федерация машиностроителей (*FIM*), входящая в Конфедерацию работников профсоюзов Италии (*CISL*), а также Союз итальянских металлистов-машиностроителей (*UILM*), входящий в Союз работников Италии (*UIL*). Итальянская федерация металлистов (*FIOM*), входящая во Всеобщую конфедерацию работников Италии (*CGIL*), не подписала соглашение и выступила с резкой критикой этого документа. С 1963 г. эти три отраслевые федерации профсоюзов совместно подписывали обновленные соглашения в отрасли металлопромышленности. Однако летом 2001 г., когда произошло обновление лишь экономической части соглашения, а также раздела, посвященного оплате труда, соответствующий раскол произошел между *FIOM* и двумя другими объединениями профсоюзов.

Основные пункты соглашения

• Заработная плата

Новое соглашение предусматривает повышение заработной платы в среднем на 90 евро в месяц. Оно будет производиться в три этапа: на 45 евро с июля 2003 г., на 24 евро с февраля 2004 г. и на 21 евро с декабря 2004 г. Последний этап повышения заработной платы отражает разрыв между ожидаемым темпом инфляции, который можно предвидеть заранее и который берется в расчет при обновлении раздела оплаты труда соглашения на период 2005–06 гг., и реальной инфляцией. Соглашение также предусматривает единовременную выплату (*una tantum*) в размере 220 евро в качестве компенсации за задержку обновления соглашения и отсутствие повышения оплаты труда в период с января по июнь 2003 г. Эта выплата будет производиться в два этапа: 115 евро в 2003 г. и 105 евро в 2004 г.

• Классификация рабочих мест

Соглашение предусматривает формирование в последующие четыре года совместной рабочей группы, состоящей из представителей работодателей и профсоюзов для разработки предложений по новой системе классификации рабочих мест, основанной на рекомендациях, полученных от *FIM* и *UILM*. Новая система будет применяться в компании с января 2007 г.

• Трудовые отношения

Планируется формирование двустороннего совместного органа (*Ente bilaterale nazionale*) в отрасли металлопромышленности. Этот орган будет обеспечивать поддержку работы совместных обсерваторий (наблюдательных органов) и комитетов, учрежденных в рамках соглашения, как на национальном, так и на территориальном уровне. Данный орган будет состоять из секций, которые будут заниматься различными проблемами. Одной из приоритетных задач этого совместного органа будет определение областей для профессионального образования.

• Продолжение обучения

Работникам, которые рано оставили школу, будет предоставлено право на дополнительно оплачиваемый отпуск с тем, чтобы они смогли продолжить обучение и получить законченное среднее образование. Рабочим-мигрантам предоставляются оплачиваемые отпуска в объеме 250 часов для посещения курсов по итальянскому

языку как иностранному. Одна из секций нового отраслевого совместного органа будет заниматься обучением, где будет сотрудничать с *Fondimpresa* – межотраслевым совместным органом, основанным *Confindustria, CGIL, CISL* и *UIL* для управления средствами, направляемыми на профессиональное образование – на проекты по обучению и тренингам, касающиеся отрасли металлопромышленности.

• Рабочее время

Вводится ряд мер, способствующих эффективному использованию существующего «банка рабочего времени», с тем чтобы позволить работникам беспрепятственно использовать в качестве отгулов свои часы сверхурочной работы, накопленные ими в личном «банке». Работникам-мигрантам разрешено использовать выходные дни, отгулы и отложенные в «банке» часы сверхурочной работы для проведения более продолжительного отпуска в странах их происхождения. Более того, стороны договорились начать переговоры о приведении положений соглашений в соответствие с законодательным актом № 66 от 8 апреля 2003 г., который способствовал применению Директивы ЕС (93/104/ЕС) по рабочему времени, скорректированной Директивой 2000/34/ЕС.

• Реформа на рынке труда

В срок до 90 дней с момента окончательного вступления в действие правительственных постановлений, регулирующих недавно разработанную правительством реформу рынка труда, стороны обязались произвести возможные усовершенствования положений соглашения с учетом новых правовых рамок, особенно в сфере неполной занятости, и исследовать те вопросы и проблемы, которые новые директивы оставляют на рассмотрение социальных партнеров в рамках коллективных переговоров. В то же время стороны предусматривают новое регулирование в рамках переговоров работы по срочным договорам, принимая во внимание новые правовые нормы по данному вопросу, принятые в сентябре 2001 г. вслед за соглашением, заключенным между социальными партнерами в мае 2001 г., которые *CGIL* не подписала.

• Работа за пределами компании, конфиденциальность и дополнительное медицинское страхование

Новое соглашение предусматривает формирование специальных совместных рабочих групп для анализа этих вопросов.

Демонстрационный материал

Слайд 1

Отраслевое соглашение в металлопромышленности

- **Отраслевое коллективное соглашение на период с 2003 по 2006 г.**
- **1,3 миллиона работников, 60% из которых – синие воротнички**

Слайд 2

Основные пункты

- **Зарплата**
- **Классификация рабочих мест**
- **Трудовые отношения**
- **Продолжение обучения**
- **Рабочее время**
- **Реформа рынка труда**
- **Работа за пределами компании, медицинское страхование**

Слайд 3

Зарплата

Повышение месячной зарплаты в среднем

- **на 90 евро в три этапа:**
  a) 45 евро с июля 2003 г.
  b) 24 евро с февраля 2004 г.
  c) 21 евро с декабря 2004 г.

Слайд 4

Зарплата

Единовременная выплата

- **220 евро в качестве компенсации за отсутствие повышения заработной платы в период с января по июнь 2003 г.**
- **Выплата в два этапа:**
  115 евро в июне 2003 г.
  105 евро в январе 2004 г.

Слайд 5

Итоги переговоров по оплате труда в Италии в 2002 и 2003 гг. (%)

Италия	Инфляция (A)	Производительность (B)	Распределительный предел (A + B = C)	Рост оплаты труда (D)	Применение разницы (D – C = E)
2002	3,0	–0,5	2,5	2,1	–0,4
2003	2,5	–0,4	2,1	2,2	0,1
2002/3	**5,5**	**–0,9**	**4,6**	**4,3**	**–0,3**

Слайд 6

Классификация рабочих мест

- **Совместная рабочая группа по разработке новой системы классификации рабочих мест**
- **Новая система будет применяться с января 2007 г.**

Слайд 7

Трудовые отношения

- **Основан национальный совместный орган**

➢ Поддержка совместных обсерваторий и комитетов, учрежденных на национальном и территориальном уровнях

Слайд 8

Продолжение обучения

- **Дополнительно оплачиваемый отпуск для работников, рано оставивших школу**
- **Рабочие-мигранты: 250 час. оплачиваемого отпуска для изучения итальянского языка**

Слайд 9

Продолжение обучения

- **Одна секция в отраслевом совместном органе будет заниматься вопросами обучения**

➢ Сотрудничество с межотраслевым совместным органом по управлению средствами, направляемыми на цели профессионального образования

Слайд 10

Рабочее время

- **Меры по повышению эффективности использования «банка рабочего времени»:**

1. **Беспрепятственное использование в качестве отгулов часов, накопленных работником в «банке»**

Слайд 11

Рабочее время

2. **Работники-мигранты могут использовать:**

- праздничные дни
- выходные
- часы переработки

➢ **Для проведения более продолжительных отпусков в странах их происхождения**

Слайд 12

Рабочее время

3. **Приведение положений соглашений в соответствие с европейским и национальным законодательством**

Слайд 13

Реформа рынка труда

- **Возможные изменения в соответствии с новыми правовыми рамками**
- **Новое регулирование проблем занятости на основе срочных договоров в рамках переговоров между сторонами**

Слайд 14

Совместные рабочие группы

- **Работа за пределами компании**
- **Конфиденциальность и дополнительное медицинское страхование**

СОГЛАШЕНИЕ В КОМПАНИИ «PIAGGIO»

В июне 2004 г. **«дополнительное» соглашение на уровне компании** было подписано в «Piaggio», итальянской компании, занимающейся производством мотороллеров.

Компания «Piaggio» имеет заводы по производству двухколесных транспортных средств в Италии, Испании, Индии и Китае, а также широкую сеть для реализации своей продукции в 55 странах мира. В 2003 г. оборот «Piaggio» повысился на 4,4% по сравнению с предыдущим годом, достигнув уровня в 1 миллиард евро. Численность итальянских работников, занятых на предприятиях компании, составляет 3800 человек, 500 из которых сезонные рабочие.

3 июня 2004 г. дополнительное соглашение (accordo integrativo) было подписано руководством «Piaggio» и тремя основными федерациями профсоюзов в отрасли металлопромышленности – Итальянской федерацией металлистов (FIOM), входящей во Всеобщую конфедерацию работников Италии (CGIL), Итальянской федерацией машиностроителей (FIM), входящей в Конфедерацию работников профсоюзов Италии (CISL), а также Союзом итальянских металлистов-машиностроителей (UILM), входящим в Союз работников Италии (UIL). «Дополнительное соглашение» развивает на уровне компании положения, изложенные в отраслевом коллективном соглашении (в данном случае в соглашении по отрасли металлопромышленности).

Основные положения:

- соглашение вводит такое понятие, как **«банк рабочего времени»,** которое предусматривает возможность накопления каждым работником в своем личном «банке рабочего времени» часов работы, отработанных им в рамках сверхурочной работы (максимальный объем этих часов в «банке» не может превышать 56 час. в 2005 г. и 64 час. в 2006 и 2007 гг.). По просьбе работника часы, накопленные им в «банке», могут быть использованы им для получения дополнительных отгулов либо могут быть оплачены ему (в размере обычной ставки работника плюс 35% сверхурочных);
- каждый год руководство компании и единое представительство профсоюзов на рабочем месте (*rappresentanze sindacali unitarie, RSU*) совместно изучают **производственные планы компании**, а также инструменты и ресурсы, необходимые для осуществления этих планов (в том, что касается рабочего времени,

временной занятости, контрактов по неполной занятости и т.д.), а также производят оценку уровня развития производства и предусматривают возможные варианты;

- соглашение устанавливает **схему оплаты труда** в соответствии с эффективностью работы компании, которая связана с тремя основными показателями эффективности – производительностью, рентабельностью и степенью удовлетворения потребителей продукцией компании (уровень которого оценивается на основе исследований, проводимых внештатными экспертами компании). В зависимости от эффективности работы компании всем работникам, занятым на предприятиях компании на основе бессрочных трудовых договоров, выплачивается премия, которая варьируется в пределах от 700 до 1800 евро в год. Работникам, занятым на предприятиях компании на основе срочного трудового договора, будет дополнительно выплачиваться ежемесячно сумма в 25 евро в 2005 г., 27 евро в 2006 г. и 30 евро в 2007 г.;
- компания примет ряд новых **мер по обеспечению здоровья и безопасности работников**, по повышению уровня подготовки представителей компании по вопросам здоровья и безопасности работников, по наблюдению за условиями труда на предприятиях;
- соглашение вводит **новые формы занятости** в соответствии с Законом 30/2003 о реформе регулирования рынка труда (*the 'Biagi law'*). В частности, 250 рабочих будут наняты компанией на основе циклических «вертикальных» трудовых договоров о неполной занятости, т.е. работники, занятые на основе таких договоров, будут работать полный рабочий день, как и обычные работники, но количество рабочих дней для них будет сокращено. Компания будет использовать также и «горизонтальные» договоры о неполной занятости (т.е. с сокращением числа рабочих часов у работника каждый день), а также срочные трудовые договоры (особенно в весенний и летний периоды). В ходе регулярных переговоров руководство компании и объединенное представительство профсоюзов на рабочем месте (*RSU*) будут совместно рассматривать возможности и изыскивать ресурсы для развития других форм занятости.

Соглашение предусматривает формирование **трех совместных органов администрации и профсоюзов**, а также рабочей группы: наблюдательного органа (национальной обсерватории) для анализа тенденций на рынке труда, прогнозирования развития производства, децентрализации производства и изучения возможностей аутсорсинга (выполнения ряда работ внешними фирмами); комитета по профессиональному обучению; комитета по проблемам рабочего времени, который будет заниматься анализом времени работы и производства, планировать возможные изменения; рабочей группы по изучению альтернатив текущей организации труда в компании.

Соглашение также содержит положения по формированию **Европейского Совета Предприятия** (EWC) после ряда предварительных мероприятий, таких, как назначение представителей работников и переговоры по поводу четкой роли EWC.

Демонстрационный материал

Слайд 1

Компания «Piaggio» – производитель мотороллеров

- **Италия, Испания, Индия и Китай**
- **Коммерческая сеть в 55 странах мира**
- **Оборот в 2003 г. + 4,4% = 1 миллиард евро**

Слайд 2

Соглашение на уровне компании

- **Соглашение подписано в июне 2004 г.**
- **Численность итальянских работников – 3800 чел.**

Слайд 3

Основные положения

- **Трудовые отношения**
- **Заработная плата**
- **Банк рабочего времени**
- **Охрана здоровья и безопасность**
- **Занятость**

Слайд 4

Трудовые отношения
совместные органы профсоюзов и администрации

1. **Национальная обсерватория (наблюдательный орган)**
   ➢ Тенденции на рынке труда
2. **Комитет по профессиональному образованию**
   ➢ Прогнозы производства (объема выпуска)
3. **Комитет по проблемам рабочего времени**
   ➢ Децентрализация производства
4. **Рабочая группа по организации работы**
   ➢ Возможный аутсорсинг (передача ряда услуг другим компаниям)

Слайд 5

Трудовые отношения

- **Производственные планы компании**

➢ Каждый год совместно рассматриваются сторонами

Слайд 6

Зарплата
индикаторы эффективности

- **Производительность**
- **Рентабельность**
- **Степень удовлетворенности клиентов продукцией**

Слайд 7

Зарплата
премия по эффективности работы

- **От 700 до 1800 евро в год**
- **Ежемесячные выплаты для работников, занятых на основе срочных договоров**

Слайд 8

Банк рабочего времени

- **Накопление сверхурочных часов в «персональном банке»**
- **«Банк рабочего времени» может использоваться для предоставления работнику дополнительных отгулов или оплачиваться дополнительно**

Слайд 9

Охрана здоровья и безопасность

- **Компания примет новые меры по охране здоровья и безопасности работников**
- **Будет повышать уровень подготовки своих представителей по проблемам охраны здоровья и безопасности**

Слайд 10

Занятость

- **Новые формы занятости в соответствии с предусмотренными в законодательстве**
- **Договора по циклической неполной занятости**
- **Неполная занятость и занятость на основе срочных договоров**

Об авторе

Г-н Роберто Бонвичини в настоящее время работает в Москве в проекте *«Трудовое законодательство и арбитраж»,* являющемся частью Программы сотрудничества между Европейским Союзом и Российской Федерацией*. Он продолжает свою работу в России в качестве европейского эксперта по трудовым отношениям, которую начал еще в начале 90-х годов, работая в Румынии в рамках программы ЕС *PHARE*, изначально разработанной для предоставления помощи Польше и Венгрии. В период с 1999 по 2001 г. г-н Р. Бонвичини работал в России в проекте *«Поддержка осуществления социальных реформ и системы трудовых отношений»,* являющемся частью Программы ТАСИС (Техническое содействие Содружеству Независимых Государств), опыт работы в этом проекте послужил хорошей основой для его участия в осуществлении текущего проекта.

Обладая богатым опытом работы в итальянских профсоюзах, Р. Бонвичини занимал пост Национального секретаря *Союза труда Италии (UIL),* после чего был назначен советником в *Европейский Комитет по экономической и социальной политике.* Он также имеет богатый опыт работы в составе различных советов директоров, в том числе в Совете директоров *Государственной транспортной компании г. Рима*, в которой он в 1997–1998 гг. занимал должность вице-президента.

* Данная Программа является инструментом практического осуществления Соглашения о партнерстве и сотрудничестве (СПС), подписанного между Россией и ЕС в июне 2004 г.

Roberto Bonvicini

Social Partnership Issues and Labour Industrial Relations in the European Union. European experience as a model for Russia?

ИД № 02184 от 30.06.2000. Подписано в печать 15.12.2004.
Формат 60x90/16. Бумага офсетная. Печать офсетная.
Тираж 600 экз. Заказ № 1581

Издательство «Права человека»,
119992, Москва, Зубовский бульвар, 17

Фабрика офсетной печати, г. Обнинск, ул. Королева, 6