



СОЦИАЛЬНО-
ТРУДОВЫЕ
КОНФЛИКТЫ

ЗАБАСТОВОЧНОЕ ДВИЖЕНИЕ В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА



Выпуск
17

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ

ЗАБАСТОВОЧНОЕ ДВИЖЕНИЕ В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

Издано в рамках Программы получателя субсидии
Министерства труда и социальной защиты РФ в 2019 году

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ

Выпуск 17

Санкт-Петербург
2019

ББК 67.305.3

3-12

Научный редактор

А. С. Запесоцкий, член-корреспондент РАН, доктор культурологических наук,
профессор, заслуженный деятель науки РФ

Авторский коллектив:

Д. В. Лобок (руководитель), **А. С. Запесоцкий**, **З. Н. Каландаришвили**,
Р. В. Костюк, **Е. С. Кутузова**, **И. Д. Лобок**, **В. М. Соловейчик**, **В. Е. Триодин**

Рецензенты:

Е. И. Макаров, заместитель председателя
Федерации независимых профсоюзов России;

А. В. Шершуков, заместитель председателя
Федерации независимых профсоюзов России,
главный редактор газеты «Солидарность»

Рекомендовано к публикации

редакционно-издательским советом СПбГУП

Забастовочное движение в странах Европейского союза /
3-12 научный редактор **А. С. Запесоцкий**. — Санкт-Петербург :
СПбГУП, 2019. — 256 с. — (Социально-трудовые конфлик-
ты ; Вып. 17). — ISBN 978-5-7621-1065-5. — Текст : непосред-
ственный.

Монография посвящена исследованию особенностей и основных тенденций разви-
тия забастовочного движения в странах Европейского союза. В работе приводится стати-
стика современного забастовочного движения в странах ЕС. Большое внимание уделяет-
ся сравнительному анализу законодательства европейских стран о забастовках, вопросам
эффективности участия профсоюзов в организации и проведении забастовок, а также ис-
следованию форм и методов реагирования государства и предпринимателей на забасто-
вочное движение в странах ЕС.

Книга адресована ученым, профсоюзным работникам, работодателям, сотрудникам
государственных служб и ведомств, аспирантам, студентам и всем, кто интересуется проб-
лемами разрешения трудовых конфликтов.

ББК 67.305.3

ISBN 978-5-7621-1065-5

© СПбГУП, 2019

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	5
Глава 1. ЗАБАСТОВКА И ЕЕ РОЛЬ В РАЗРЕШЕНИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРА	8
Глава 2. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДЕЙСТВИЙ В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА	13
2.1. Законодательство стран ЕС о коллективных действиях	13
2.2. Особенности правового регулирования забастовок в странах ЕС	16
Глава 3. СТАТИСТИКА ЗАБАСТОВОЧНОГО ДВИЖЕНИЯ В СТРАНАХ ЕС ЗА 2000–2017 ГОДЫ	63
Глава 4. СОВРЕМЕННОЕ ЗАБАСТОВОЧНОЕ ДВИЖЕНИЕ В ГЕРМАНИИ	113
4.1. Правовое регулирование забастовок в Германии	113
4.2. Тенденции современного забастовочного движения в Германии	128
Глава 5. ОСОБЕННОСТИ СОВРЕМЕННОГО ЗАБАСТОВОЧНОГО ДВИЖЕНИЯ ВО ФРАНЦИИ	142
Глава 6. ЗАБАСТОВОЧНОЕ ДВИЖЕНИЕ В МАЛЫХ СТРАНАХ ЗАПАДНОЙ ЕВРОПЫ	168
6.1. Бельгия и Люксембург	168
6.2. Швейцария	179
Глава 7. ПРОБЛЕМЫ СОЛИДАРНЫХ ДЕЙСТВИЙ ПРОФСОЮЗОВ В ТРАНСНАЦИОНАЛЬНЫХ КОМПАНИЯХ СТРАН ЕС (На примере автомобилестроения)	184
7.1. Трудовые конфликты в автомобилестроительных компаниях стран ЕС	184
7.2. Транснационализация автомобильного производства и реакция профсоюзов	187
7.3. Возможности и пределы транснациональной профсоюзной активности в направлении «Восток–Запад»	198

Глава 8. ВЛИЯНИЕ ЗАБАСТОВОК НА ЭКОНОМИКУ СТРАН ЕС	
(На примере авиадиспетчеров)	203
8.1. Воздушный транспорт и экономика ЕС	203
8.2. Особенности забастовочного движения авиадиспетчеров	205
8.3. Европейская комиссия и забастовки авиадиспетчеров	209
8.4. Экономические последствия забастовок авиадиспетчеров в странах ЕС	212
Заключение	225
Глоссарий	230
Литература	237

ВВЕДЕНИЕ

В последнее десятилетие в странах Европейского союза наблюдается рост социальной напряженности. Наряду с такими массовыми общественно-политическими движениями, как голосование по Брекситу в Великобритании или движение «желтых жилетов» во Франции, в европейских странах возросло число экономических конфликтов, в которых профсоюзы все чаще прибегают к забастовке. Причиной тому стали процессы, происходящие в сфере социально-трудовых отношений. Во многом это связано с разрушением сложившихся в Европе социально-трудовых отношений.

В современной Европе забастовка не является незаконной акцией. Перед действующим законодательством стоит задача — путем регламентации трудовых конфликтов упорядочить коллективные действия работников, институализировать их. Работники должны принять серьезные меры, чтобы ослабить дисциплинирующее правовое воздействие. Усилия законодательных органов европейских стран направлены на предотвращение забастовок или снижение их эффективности. Основное внимание уделяется профилактике забастовочного движения с помощью коллективных соглашений, реализации политики социального мира.

В настоящее время забастовка нередко становится стачкой «наоборот», когда рабочие выступают против закрытия предприятий, сокращения рабочих мест в целях защиты целых отраслей экономики. Во многом это связано с процессом глобализации экономики, повлекшим за собой ее производственно-техническую перестройку.

Современная забастовка — социальное действие коллектива рабочих, которые определяют саму возможность трудового процесса (как его приостановку, так и возобновление) вопреки воле бизнеса, имеющее своей целью изменение социальной ситуации.

Последнее время во многих европейских странах наблюдается возрождение забастовочного движения. Согласно данным за 2017 год, Франция лидировала в забастовочном движении в частном (негосударственном) секторе. В Германии произошло относительно мало забастовок, несмотря на увеличение числа трудовых споров в авиационной отрасли. Для таких стран, как Италия и Греция, традиционно отмечается высокая протестная активность. Более низкие показатели протестов характерны для стран, где потери составляют

40–59 рабочих дней в год. К ним относятся Испания, Норвегия и Финляндия. Наиболее спокойная обстановка отмечается в Австралии, Ирландии, Великобритании и Португалии, где потери от забастовок составили от 14 до 32 рабочих дней. Список стран, где забастовки проводилось нечасто, довольно длинный: менее 10 рабочих дней было потеряно в Австрии, Венгрии, Германии, Нидерландах, Польше, Словакии, Швейцарии и Швеции. В Словакии почти не возникало конфликтов. В Бельгии в 2014 году был отмечен рекордный рост забастовок (196 потерянных дней на 1 тыс. работников), в Норвегии пик протестных действий пришелся на 2010 год (217 потерянных дней), в Дании — на 2013 год (381 потерянный день)¹.

При анализе статистических данных о забастовочном движении необходимо учитывать, что их сбор проводится по разным методикам. Так, статистические данные Франции относятся только к частному сектору (исключаются государственные компании). В Испании не учитываются всеобщие забастовки, проведенные за последние годы.

Отдельную проблему представляют разные способы выявления и описания конфликтов. В Германии Федеральное агентство по трудоустройству публикует данные по всем конфликтам, в которых участвует не менее десяти работников, с минимальной продолжительностью один день или не менее ста рабочих дней². С 2008 года данные о забастовках, охватывающих меньшинство работников предприятия, также регистрируются и публикуются в статистических выборках. В США принимаются во внимание только забастовки, в которых занято не менее 1 тыс. работников и которые длятся не менее одной смены (или одного рабочего дня). Эти сведения отражают количество фактически потерянных дней. Во Франции данные о конфликтах в частном и государственном секторах публикуются независимо друг от друга, что приводит к частичному совпадению данных, которые можно исправить только приблизительно³. В Испании представленные данные обесценены тем фактом, что крупные забастовки не фиксируются.

Статистика трудовых споров Института экономических и социальных наук (WSI) представляет оценку, основанную на информации профсоюзов, пресс-релизах и собственных исследованиях. Предупре-

¹ WSI Labour Review. 2016. URL: https://www.wienerzeitung.at/nachrichten/europa/europastaaten/879694_Kaum-Streiks-in-Oesterreich-und-der-Schweiz.html.

² Bundesagentur für Arbeit. 2016. URL: https://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_11020.htm.

³ European Trade Union Institute (ETUI). 2016. URL: <https://www.etui.org/Services/Strikes-Map-of-Europe>.

дительные забастовки, особенно локальные, не включаются в статистику.

В таких условиях большое значение приобретает изучение основных тенденций и особенностей организации и проведения забастовок в странах Евросоюза. В настоящей работе исследованы стратегии и достижения, а также проблемы и трудности, связанные с организацией забастовок при разрешении трудовых конфликтов в странах Европейского союза, что, на наш взгляд, не только позволит выявить тенденции и эффективность забастовочного движения в странах ЕС, но и будет способствовать профилактике трудовых конфликтов в России.

Рассматривая способы повышения эффективности разрешения трудовых конфликтов, авторы монографии ставили цель — выявить тенденции развития забастовочного движения в странах Евросоюза. Для достижения поставленной цели были решены следующие задачи:

- 1) определены основные причины возникновения трудовых конфликтов в странах Евросоюза;
- 2) проанализировано существующее законодательство о забастовках в странах ЕС;
- 3) проведен сравнительный анализ форм и методов организации и проведения забастовок в странах — членах ЕС;
- 4) исследованы способы реагирования государства и предпринимателей на забастовочное движение;
- 5) изучена эффективность участия профсоюзов в организации и проведении забастовок.

Г л в 1

ЗАБАСТОВКА И ЕЕ РОЛЬ

В РАЗРЕШЕНИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРА

Забастовочное движение — неотъемлемый элемент рыночной экономики. Под забастовкой понимается одновременное прекращение работы трудящимися одного или нескольких предприятий, одной или нескольких отраслей промышленности. Объявляя забастовку, рабочие останавливают производство и лишают предпринимателей прибыли, которую они извлекают путем использования занятой на их предприятиях рабочей силы. Но одновременно сами рабочие, оставляя работу, перестают получать заработную плату и лишаются единственного источника существования.

Забастовка (от *итал.* и *исп.* *basta* — хватит, довольно) имеет аналог в английском языке, где подобные действия работников называются *the strike*. В английском языке данное слово произошло от глагола, имеющего ряд значений в словосочетаниях «спускать паруса» (с XVII в.), «снимать леса» (строительный термин), «спускать на воду» (судостроительный), «снимать палатки» (военный), «убирать декорации» (театральный). Постепенно начиная с XVIII века значение «прекращение деятельности» стало самостоятельным, отражая сложившуюся практику рабочих выступлений. Оксфордский словарь английского языка впервые отметил применение глагола *to strike* в значении прекращения работы по соглашению между работниками или по приказу союза в 1768 году. Однако еще в начале XIX века использовались словосочетания *to strike tools* («складывать инструменты») или *to strike work* («прекращать работу»). Современное значение слово *strike* приобрело только со второй четверти XIX века. При этом оно означало не просто остановку работы (для этого использовался оборот *turn out*, который и сейчас применяется для обозначения забастовки как более «мягкий» ее синоним), а действие со значением настойчивости, стремительности, силы. Слово «стачечник» (*striker*) впервые было употреблено в Оксфордском словаре в 1850 году. В 1860-х годах глагол *to strike* проник в Германию и укоренился там. Это связано с тем, что данное слово родственно нижненемецкому *striken* — «бродяжничать, слоняться без дела». Данная лексема еще в XVI веке применялась к портовым рабочим Гамбурга, оставившим

работу из-за низкой оплаты труда. До 1860-х годов в Германии для обозначения забастовки применялись слова «остановка», «выступление», «коалиция», «отказ работать» (*Aufstehen, Aufstand, Koalition, Arbeitswiederlegung*). Французское обозначение забастовки — *la greve* (от *Place de Greve* — площади в Париже, где собирались ожидавшие работодателя строители) — появилось в начале XX века. Итальянское *sciopero* и испанское *huelga* имеют сходную этимологию и означают «неработа», «отдых».

Забастовки стали проводиться трудящимися еще на заре рабочего движения. Нередко даже профессиональные союзы возникали в результате стихийного стачечного движения. Рабочие прибегали к данной форме протеста еще несколько столетий назад, несмотря на то что стачка рассматривалась как уголовное преступление.

Форма общественного строя всегда оказывала влияние на уровень и размах забастовочного движения. Своеобразие рассматриваемого явления делает необходимым использование, помимо экономического, еще двух критериев: организационного и социально-психологического (отражающего определенную стадию развития сознания работников, участвующих в забастовке). Данные факторы тесно связаны с социально-экономическим критерием, так как некоторые закономерности организации, культуры и социальной психологии проявляются только на определенном уровне социально-экономического и политического развития.

Понятия «стихийная стачка» и «организованная стачка» не имеют строгого исторического характера. Стихийной может быть и современная стачка в экономически развитой европейской стране. Почти каждая стихийная стачка предполагает высокий уровень коммуникации в группе, неформальную групповую организацию, наличие лидера, планирование действий. Таким образом, стихийная стачка не является проявлением бунтарских сил. В то же время даже четкая организация забастовки, отсутствие насилия и бунтарских начал могут сочетаться с архаическими чертами массовых выступлений.

Научно-техническая революция, начавшаяся в середине XX века, внесла существенные коррективы в классическую форму проведения забастовки. Инфраструктурные изменения в промышленности привели к модификации профессионального состава рабочего класса. На смену традиционным профессиям пришли десятки новых, вызванных к жизни появлением новых технологий, особенно в сфере интеллектуального труда. Серьезные изменения произошли в системе организации труда. Глубокий кризис государственно-монополистического

регулирования хозяйства после энергетических и экономических потрясений и быстрое свертывание традиционных отраслей экономики в Европе вызвали массовую безработицу и снижение уровня жизни трудящихся. Это поставило рабочих Европы перед новыми вызовами — от защиты своих рабочих мест до поиска экономической и социальной альтернативы либеральной модели экономики.

Начиная со второй половины XX века часть европейских социологов придерживалась мнения, что забастовка как форма классовой борьбы утратила свое значение. Так, американские социологи А. Росс и П. Хартман утверждали, что стачка институтизировалась и, потеряв значение, вышла из моды¹. По мнению исследователей, на смену «пиратствующим» предпринимателям пришли их более цивилизованные последователи, готовые к социальному диалогу.

Германский исследователь Р. Дарендорф выдвинул теорию институциональной изоляции конфликта в таких высокоразвитых странах, как США и Великобритания².

Другие исследователи считали, что изменение позиций государственного аппарата, развитие теории и практики разрешения трудового конфликта привели к изменению правил игры и замене физической силы нормативной регуляцией, развитием институтов примирительных учреждений.

Во всех теориях большое значение придавалось регулирующей силе государства, политике предпринимателей и т. п. В то же время забастовка продолжает оставаться проявлением социального конфликта, неизбежного в рыночной экономике.

Современная стачка имеет свои особенности. Например, в Германии с 1950-х годов забастовка является нечастым явлением, так как ряд компаний проводит эффективную политику патернализма. В то же время даже в Германии происходили хорошо организованные массовые выступления рабочих. Современная забастовка — это хорошо организованное массовое выступление, на которое каждый его участник соглашается добровольно и которое планируется и организуется профсоюзом. Профсоюз принимает решение о забастовке как юридическое лицо, которое подверглось вызову со стороны другого юридического лица — предпринимателя. Подлинный характер конфликта определяется не только наличием профсоюза, но и его целями и методами борьбы. В современных стачках насилие практически исключается.

¹ Ross A. M., Hartman P. T. *Changing Patterns of Industrial Conflict*. N. Y., 1960. P. 42.

² Dahrendorf R. *Class and Class Conflict in Industrial Society*. L., 1959. P. 275.

Большое значение при проведении современных европейских стачек имеют демонстрации, которые, как правило, носят упорядоченный и мирный характер. Для современной забастовки характерны самостоятельность и инициативность рабочих, что проявляется в создании новых форм стачечного действия: забастовок с занятием предприятий; стачек с занятием предприятий и выпуском продукции (стачки «наоборот»); забастовок, сопровождающихся выдвижением конкретных требований по изменению законодательства и политических положений.

В последнее время на первый план выступают забастовки в обрабатывающей промышленности, особенно в ее новых секторах. Забастовки в традиционных отраслях — угледобывающей, текстильной промышленности, железнодорожном транспорте — приобретают оборонительный характер, связанный с защитой права на труд.

Современные забастовки готовятся и проводятся легально, при законодательном допущении массовых выступлений как средства отстаивания интересов рабочих. В Европе практически не применяется насилие по отношению к бастующим. Забастовка не сопряжена с голодом и физическими страданиями работников. Неудача забастовки определяется не недостатком материальных средств, а осознанием работниками того, что в данных условиях они не могут добиться большего.

Проявления архаической стачки возможны в тех странах, где сохранились старые экономические структуры, порождающие у рабочих соответствующие психологические комплексы, определенные способы осознания реальности и действий.

Современные работники в развитых европейских странах — более сложная и быстро развивающаяся социальная общность, чем работники прошлого столетия. Некоторые социологи склонны заявлять о формировании нового класса — прекариата, который играет важную роль в производстве материальных и нематериальных ценностей, но одновременно оказывается лишен большинства социальных прав и гарантий: стабильной зарплаты, страхового медицинского обслуживания, оплачиваемого отпуска, доступа к образованию и т. п. Прекариат (от *англ.* precarious — ненадежный) растет численно, включая все новые формы социальной жизни. В настоящее время к прекариату относят временных рабочих, стажеров, фрилансеров, работников креативной индустрии¹.

¹ См.: Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М., 2014.

ВЫВОДЫ

Забастовка — это действие, меняющее социальную ситуацию. Общественные забастовки, забастовочные волны, локальные забастовки могут привести к значительным политическим и социальным переменам.

С усложнением социальной стратификации рабочего класса совершенствуются и изменяются методы его борьбы. В забастовочном движении возрастает роль работников высшей квалификации — тех, кого в Европе традиционно называли «белыми воротничками» (Великобритания) или «кадрами» (Франция).

С начала XXI века характерным признаком забастовки стали требования гуманизации труда, улучшения качества жизни. Не менее важными являются и требования работников, связанное с демократизацией управления производством.

В современных условиях забастовка все чаще превращается в стачку «наоборот», показывая стремление работников сохранить свои рабочие места, защитить целые отрасли экономики от демонтажа в интересах глобального капитала.

С начала 1980-х годов в ряде стран Западной Европы забастовки сопровождались требованием установления рабочего контроля, включающего доступ рабочих к производственной информации (политике найма рабочей силы, данным о зарплате, прибылях, расходах, структуре предприятия, об отношениях с другими компаниями и т. п.).

Во многом роль и значение забастовочного движения определяются существующим законодательством о коллективных акциях протеста, отражающим исторически сложившуюся культуру социально-трудовых отношений в каждой стране.

Г л в 2

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДЕЙСТВИЙ В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

2.1. ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО СТРАН ЕС О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДЕЙСТВИЯХ

Общ а я х р ктеристик

В большинстве стран Европейского союза право или свобода предпринимать коллективные действия гарантируется Конституцией, за исключением Австрии, Бельгии, Люксембурга, Мальты, Нидерландов, Ирландии и Великобритании. В Германии и Финляндии это право проистекает из права на свободу ассоциаций.

Во многих странах не существует подробного законодательства, регламентирующего коллективные действия работников, поэтому, как правило, оно основывается на судебных решениях. К таким странам относятся Бельгия, Германия, Греция, Дания, Ирландия, Италия, Люксембург, Нидерланды и Франция.

Прецедентного права на коллективные действия не существует в 12 странах ЕС. В них коллективные действия регулируются исключительно законом. Это относится к Финляндии, Исландии, Португалии, Испании, Великобритании и др. В Греции и Ирландии коллективные акции протеста регулируются как законодательством, так и прецедентным правом. В определенной степени это относится и к Франции, по крайней мере в отношении работников государственного сектора.

Регулирование данной области трудового права социальными партнерами посредством коллективных соглашений является специфической особенностью Дании, Финляндии, Швеции и Ирландии.

В некоторых странах (в частности, в Бельгии, Италии и Франции) право на коллективные действия является индивидуальным правом работников, в то время как в других странах (в Германии, Греции, Польше, Чехии, Словакии и Швеции) это право осуществляется посредством профсоюзов.

Европейское сообщество предлагает разнообразные формы использования коллективных действий. Однако в разных странах одинаковый термин не всегда означает один и тот же вид коллективного

действия. Более того, некоторые виды коллективных действий являются законными в правовых системах некоторых государств, но запрещены в других странах.

Политические забастовки в большинстве стран, по крайней мере теоретически, запрещены, исключение составляют Дания (если акция недлительна по времени и происходит по разумной причине), Финляндия, Ирландия и Италия.

К настоящему времени акции солидарности в поддержку работников других предприятий во многих странах считаются законными при определенных условиях, за исключением Латвии, Люксембурга, Нидерландов и Великобритании. В Германии и Италии правила регламентации акций солидарности довольно сложны. В Испании законность солидарных акций протеста устанавливается в каждом конкретном случае.

Пикетирование законно практически во всех странах, за исключением Франции.

Физическое насилие протестующих по отношению к противоположной стороне категорически запрещено.

Бойкоты разрешены в Дании, Нидерландах, Норвегии, Португалии и Швеции, а блокада предприятий — в Дании, Финляндии и Швеции.

Замедление работы (Go-slow) как правовая форма коллективных действий встречается в Финляндии, Германии, Греции, Ирландии, Люксембурге, на Мальте, в Нидерландах, Португалии, Швеции и Великобритании, в то время как в Бельгии, Дании и Франции эта форма протеста запрещена.

Работа по правилам (Work-to-rule) является незаконной в Дании, Франции и Норвегии, но может применяться протестующими на Кипре, Мальте, в Финляндии, Венгрии, Германии, Греции, Ирландии, Испании, Люксембурге, Нидерландах, Швеции и Великобритании.

Предупредительные акции протеста разрешены в Болгарии, Венгрии, Германии, на Кипре, в Литве, Эстонии, Польше и Румынии. В большинстве этих стран данная форма протеста ограничена продолжительностью.

Ситуация в Ирландии и Великобритании очень специфична в том смысле, что все коллективные акции в принципе незаконны, но, поскольку существует «Положение об иммунитете», в определенных обстоятельствах соответствующие формы протеста являются законными.

Участие в международных акциях коллективного протеста считается законным в Бельгии, Греции (с оговорками), Ирландии, Италии,

Люксембурге и Швеции. В большинстве стран эти действия законны при условии, что выступление работников за рубежом, приведшее к организации международных акций солидарности, является законным.

Ограничение права на коллективные действия протестующих существует во всех странах. Это может быть связано с мирными обязательствами сторон, необходимостью мирного урегулирования трудового спора до начала коллективных протестных действий или необходимостью предоставления минимальных услуг во время забастовки в определенных секторах экономики. Равным образом некоторые группы работников, например, государственные служащие или представители вооруженных сил, могут быть лишены права на коллективные действия. Коллективные действия являются последним доводом протестующих, решение об их проведении принимается голосованием работников.

Во всех правовых системах (за исключением Франции) мирные обязательства сторон вытекают из коллективных соглашений и запрещают коллективные действия в течение срока действия коллективного договора.

Процессуальные требования, определяющие проведение коллективных действий, присутствуют либо в законе, либо в коллективных договорах. Чаще всего о протестных действиях уведомляют до забастовки и примирительных процедур. Сроки уведомления об акции протеста различны — работники обязаны предупреждать о коллективных действиях в течение 24 часов до 7 или даже 14 дней.

Обязательство о проведении голосования по вопросу организации протестных действий закреплено либо в законодательстве, либо, как в Дании, в коллективных договорах. В Германии и Нидерландах оно внесено в устав профсоюза.

Процедуры урегулирования трудовых споров должны применяться до проведения коллективных действий. Их использование является обязательным в Болгарии, Хорватии, Чехии, Венгрии, Дании, Исландии, Италии, Латвии, Литве, Люксембурге, на Мальте, в Польше, Румынии и Словении.

Ни в одной из стран, где проходит забастовка, не может использоваться труд штрейкбрехеров (работающих вместо бастующих). В немногих странах коллективные действия могут быть отложены на определенный период. Это возможно в Эстонии, Финляндии, Норвегии, Испании и Швеции. При этом в зависимости от национального законодательства право на приостановку акции протеста имеет

правительство, министерство труда или парламент. Отсрочка коллективной акции протеста варьируется от 14 дней в Швеции и Финляндии до 1 месяца в Эстонии.

В большинстве стран ЕС сам факт прекращения работы с целью участия в коллективных действиях не означает нарушения трудового договора. В действительности трудовой контракт и два основных вытекающих из него обязательства — работать и получать зарплату — приостанавливаются на период забастовки. Участие в коллективных действиях по-прежнему считается нарушением трудового контракта в Австрии, Дании, Ирландии и Великобритании.

Незаконная забастовка может привести к увольнению работников, принявших участие в данной акции, или к обязательству возместить ущерб (это должен сделать либо профсоюз, либо физическое лицо, либо и тот и другой вместе).

2.2. ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАБАСТОВОК В СТРАНАХ ЕС

Австрия

Право на забастовку в Австрии не кодифицировано. Ни Конституция, ни национальное законодательство не регулируют вопросы, могут ли австрийские трудящиеся бастовать, при каких условиях и какие правовые последствия имеет участие в забастовке. Кроме того, в данной сфере отсутствует прецедентное право Верховного суда Австрии. Однако начиная с 1970 года коллективные действия не запрещались.

Прекращение работ по плану воплощается в жизнь большим количеством работников одной профессии или отрасли. Бастующие преследуют определенную цель, возобновляя работу после ее достижения или после окончания трудового спора.

Виды коллективных действий:

- общая забастовка;
- частичная забастовка;
- выборочная забастовка на определенных участках конкретной отрасли или фирмы;
- предупредительная забастовка;
- бойкот;
- забастовка, не направленная против работодателя, но преследующая другие цели, например политическая забастовка и забастовка солидарности (которые незаконны).

В Австрии существует мало правовых положений, прямо запрещающих трудовые споры. Коллективные соглашения подразумевают договорное мирное обязательство по всем вопросам, предусмотренным коллективным договором. Это означает, что стороны соглашения не могут использовать любую форму забастовок в то время, когда коллективный договор находится в силе; существует порядок внесения изменений в положения, о которых стороны договаривались при заключении коллективного договора.

Кроме того, коллективные действия являются незаконными, если они не имеют под собой разумных оснований. Широко распространенные формы действий, проводимых в знак солидарности с другими работниками, считаются незаконными, даже если они касаются экономических требований. Забастовка считается крайней мерой, и принцип ее соразмерности должен соблюдаться.

Во время забастовки работодатели не имеют права заменять бастующих работниками из временных бюро по трудоустройству, а также не могут задействовать лиц, ищущих работу. Кроме того, работников нельзя «одолжить» у других предприятий. Иностранцы не могут получить разрешение на работу, если предполагается, что они займут места бастующих.

Независимо от того, были действия бастующих законными или нет, их участие в забастовке может повлечь за собой законные последствия для работника в соответствии с общими положениями Гражданского и Уголовного кодексов, например, уголовное преследование (незаконная забастовка); увольнение, поскольку участие в коллективной акции протеста по-прежнему представляет собой нарушение трудового контракта. Но профсоюз, если он инициировал или поддержал забастовку, может урегулировать вопрос, блокировав любое негативное обращение с работниками и восстановив уволенных забастовщиков.

На государственной службе правовых ограничений на коллективные действия больше не существует, но на практике ограничения могут быть обусловлены обязанностью проявлять лояльность по отношению к работодателю в лице государства.

Прямых юридических ссылок на участие в международных коллективных действиях не существует. Общие принципы права применяются также в конфликтах с иностранным работодателем или в поддержку других работников за рубежом.

Бельгия

Право на забастовку в Бельгии не регулируется законом, но оно разработано на основе прецедентного права. В 1981 году Верховный суд Бельгии постановил, что работник в случае забастовки имеет право не выполнять работу, предусмотренную договором. Поэтому участие в забастовке само по себе не является незаконным актом. Право на забастовку признается в качестве личного права, что означает, что сотрудники могут принять участие в забастовке, которая не одобрена союзом. Бастующий работник реализует свою свободу ассоциаций, и приостановление действия трудового договора считается обоснованным.

Право на забастовку признается в качестве основополагающего, поскольку его последствия регулируются законодательством.

В бельгийском законодательстве нет точного определения понятия «забастовка». Она определяется как временное, слаженное и, как правило, коллективное действие.

Определение забастовки подразумевает наличие таких обязательных элементов, как:

- прекращение работы (которую забастовщики были обязаны выполнять в соответствии с гражданским законодательством или трудовым договором);

- целью забастовки должно быть оказание давления на работодателя или третью сторону.

Забастовка не обязательно должна быть направлена исключительно на работодателя. Жалобы, послужившие основанием для коллективных действий, могут распространяться на всю отрасль или даже на национальное экономическое и промышленное планирование. Исключительно политические забастовки запрещены.

В Бельгии существуют следующие виды забастовок:

- забастовка по вопросу заработной платы и условий труда на предприятии, в отрасли или частном секторе в целом;

- забастовка солидарности;

- политическая забастовка, направленная против правительства Бельгии или другой страны и не связанная с занятостью;

- пикетирование, которое законно до тех пор, пока проходит мирно и без физического давления, например не мешает допуску работников к их рабочему месту;

- стихийная забастовка, если мирное обязательство не было соблюдено (не обязательно незаконное действие);

- оккупационная забастовка, когда работники занимают помещение или его часть, что может означать частичное продолжение работы (незаконна);
- непрерывная забастовка;
- прерванная забастовка;
- работа по правилам (противозаконна);
- замедление темпов работы (незаконно).

Последние две формы протеста являются незаконными, так как разрешен только полный отказ от работы.

Если коллективное соглашение содержит мирное обязательство, то оно должно соблюдаться. Но даже в этом случае профсоюзы не будут нести ответственности за ущерб работодателю. Это связано с тем, что профсоюзы не обладают правосубъектностью и поэтому не могут быть приговорены к наказанию за неуважение к работодателю. Положение о мирном разрешении конфликта основывается на доверии сторон. Закон предусматривает, что при реализации права на забастовку капитал и оборудование должны охраняться. Необходимые общественные услуги должны быть выполнены даже при чрезвычайной ситуации. Объединенный комитет (включающий представителей работодателей и профсоюзов) должен решить, какие поставки и услуги должны сохраняться в случае забастовки или локаута и каким образом они должны быть удовлетворены. В 1999 году суд постановил, что право на забастовку должно быть сбалансировано с другими законодательными актами и интересами общества в целом.

Некоторые виды судебной практики ограничивают осуществление права на забастовку. Поскольку забастовка сама по себе может повлечь незаконные последствия, это способствует ее запрету. Решение об этом выносят общие суды, а не суд по трудовым спорам.

В соответствии с судебными решениями забастовка приостанавливает действие трудового договора, поэтому участие в забастовке не является его нарушением. Забастовщики не имеют права на вознаграждение, но участие в забастовке может быть оплачено союзом.

Поскольку профсоюзы не обладают правосубъектностью, средства правовой защиты против них в случае незаконной забастовки в принципе отсутствуют. Но отдельный работник, который участвует в незаконной забастовке, является нарушителем: он может быть уволен и несет ответственность за нанесенный в результате своих действий ущерб.

Бельгийские рабочие имеют чрезвычайно широкие возможности участия в международных забастовках, учитывая, что такие действия,

как правило, законны в Бельгии. Однако существует несколько ограничений для профсоюзов, поддерживающих трудящихся за пределами Бельгии.

Болг рия

Право на забастовку гарантируется ст. 50 Конституции Болгарии, где говорится, что «трудящиеся и работники имеют право на забастовку для защиты своих коллективных экономических и социальных требований. Это право осуществляется в соответствии с условиями и процедурами, предусмотренными законом», и регламентируется законом об урегулировании коллективных трудовых споров.

Забастовка определяется как спор между работниками и работодателями по вопросам трудовых отношений, социального обеспечения и уровня жизни. Определение также охватывает споры, связанные с заключением или выполнением коллективного договора.

Право на забастовку не ограничивается наличием профсоюза. Группы сотрудников также имеют право бастовать.

Наиболее часто в Болгарии встречаются следующие виды коллективных действий:

- символическая забастовка;
- предупредительная забастовка;
- забастовка солидарности;
- пикетирование (как форма мирного убеждения);
- политическая забастовка (незаконна).

В соответствии с законом об урегулировании коллективных трудовых споров право на забастовку гарантировано всем секторам экономики, но участники переговоров обязаны заключить письменное соглашение о проведении забастовки не менее чем за три дня.

Соглашение должно предусматривать, что во время забастовки работники и работодатели соблюдают условия для выполнения необходимого минимума работ, в который входят:

- сохранение жизни и здоровья людей, нуждающихся в срочной медицинской помощи или больничном лечении;
- распределение и поставка газа, электричества и отопления, транспортных услуг, радио- и телевизионного вещания или телефонной связи;
- обеспечение права личной собственности или защиты окружающей среды;
- соблюдение общественного порядка.

В случае невозможности достичь такого соглашения любая из сторон может направить запрос в Национальный институт примирения и арбитража для решения вопроса единым арбитром или арбитражной комиссией.

Когда исчерпаны все средства ведения переговоров, забастовка рассматривается как крайняя мера. Чтобы забастовка стала законной, должны быть соблюдены многочисленные условия. Большинство сотрудников должны проголосовать за начало забастовки. Письменное уведомление направляется работодателю не менее чем за семь дней до забастовки, однако это правило не применяется в случае предупредительной забастовки. Забастовщики остаются на рабочем месте во время забастовки. По крайней мере за три дня до начала забастовки стороны должны договориться в письменной форме о сохранении объема минимальных услуг, которые будут выполняться.

Государственные служащие в Болгарии имеют право проводить только символические забастовки. Забастовщики не получают оплаты, но на них распространяется система социального обеспечения, кроме того, они защищены от увольнения.

Великобритания

В Великобритании не существует фундаментального права на забастовку. Согласно общему праву, организаторы и участники забастовки могут нести ответственность за ущерб, если они не защищены иммунитетом. Коллективная акция также представляет собой нарушение трудового договора, позволяющее работодателю уволить работника после истечения срока предусмотренной законом защиты.

Положения о забастовке содержатся в законе «О профсоюзах и трудовых отношениях» 1992 года.

Трудовой спор, в отношении которого работнику может быть предоставлен иммунитет, относится главным образом к забастовке на конкретном рабочем месте (в акте подробно указано, какие вопросы могут быть положены в основу трудового спора).

Коллективное действие может быть согласованной остановкой работы, но существуют и другие формы протеста, например:

- запрет на сверхурочную работу;
- политическая забастовка (незаконна);
- забастовка солидарности (незаконна);
- работа по правилам;
- замедленная работа;

— пикетирование (законно, если проводится мирно и по месту работы трудящегося).

При организации забастовки должны соблюдаться определенные процедуры, такие как голосование по вопросу проведения забастовки и информирование работодателя для обеспечения защиты от требований возмещения ущерба или избежания судебного иска работодателя о судебном запрете с целью предотвращения коллективных действий.

Профсоюзы должны провести тайное голосование, прежде чем предпринимать коллективные действия. Голосование может проводиться по почте. Оно должно охватывать всех членов, которые будут участвовать в акции. Решение принимается, если за проведение акции подано большинство голосов.

Если в принятии решения задействовано много рабочих, то для управления голосованием профсоюз назначает независимое лицо. Работодатель должен быть проинформирован в два этапа: первый касается голосования работников (письменно и не менее чем за семь дней), второй — по итогам голосования.

Работодатель должен получить, по крайней мере, за семь дней до начала забастовки уведомление о том, какие категории работников будут задействованы в акции, где они работают, будет действие непрерывным или прерывистым, о времени начала и продолжительности коллективного действия.

Защита, предоставляемая любому лицу, организующему законную забастовку или коллективную акцию, подпадает под действие закона 1992 года. Ограничения касаются следующих гражданских правонарушений:

- побуждение другого лица к расторжению трудового договора или вмешательство в его исполнение;
- угроза нарушения контракта;
- вмешательство в торговлю или бизнес;
- заговор.

Закон Великобритании «О трудовых отношениях» от 1999 года (вступивший в силу в апреле 2000 г.) предусматривает, что увольнение работников, принимающих участие в разрешенной коллективной акции, совершаемое автоматически, несправедливо, если причиной увольнения является участие работника в разрешенной акции, в частности если:

- работник увольняется в течение 12 недель с момента начала разрешенной коллективной акции;

- работник увольняется через 12 недель, если он прекратил участие в разрешенной коллективной акции;
- при увольнении по истечении 12 недель, если работник не прекращает действий в течение 12 недель и работодатель не предпринял процессуальных действий, которые вели бы к разрешению спора.

Венгрия

Статья 70/С Конституции Венгрии дает работникам право на забастовку, которая может проводиться в пределах, установленных законом № 1/1996.VII (принят в апреле 1989 г.), регулирующим это право. В соответствии с данным законом работники имеют право бастовать с целью обеспечения своих экономических и социальных интересов.

Венгерский закон о забастовках не устанавливает никаких ограничений в отношении видов экономических забастовок. Это означает, что любая экономическая забастовка законна. Наиболее часто встречаются следующие формы забастовок:

- прекращение работы;
- работа по правилам;
- сидячая забастовка;
- круговая забастовка;
- предупредительная забастовка (не более двух часов);
- забастовка солидарности;
- политическая забастовка (незаконна).

Предупредительная забастовка и забастовка солидарности просто упомянуты в законе, поскольку существуют специальные правила, регулирующие эти виды действий. Предупредительная забастовка не может длиться более двух часов. В течение первых семи дней согласительной процедуры может быть проведена только одна такая забастовка, это единственный тип протеста, возможный в течение согласительного периода. Забастовка солидарности может быть организована только профсоюзом.

Рабочие и профсоюзы как представители трудящихся имеют право на законном основании объявить забастовку.

Согласно Трудовому кодексу Венгрии трудовые советы не уполномочены объявлять забастовку. Мандат члена трудового совета, участвующего в забастовке, приостанавливается на время ее действия.

Забастовка является незаконной, если:

- ее целью являются антиконституционные требования;

- требование является предметом юридического спора;
- требование регулируется действующим коллективным договором;
- если ей не предшествуют примирительные процедуры (в течение семи дней);
- если забастовка будет непосредственно и серьезно угрожать жизни и здоровью людей, их физической неприкосновенности и окружающей среде, препятствуя предотвращению последствий стихийных бедствий.

В компаниях, предоставляющих основные услуги (например, транспорт, телекоммуникации, электроэнергия, газ и водоснабжение и т. п.), должен быть согласован необходимый объем работ.

На государственной службе право на забастовку подвергается ряду ограничений. Забастовки не могут проводиться в судебных и правоохранительных органах, а также в вооруженных силах.

В государственной администрации право на забастовку регулируется специальными положениями, закрепленными в соглашении между правительством и соответствующим профсоюзом.

Забастовка или участие в законной забастовке не может рассматриваться как нарушение трудового договора. С одной стороны, работник, участвующий в забастовке, не имеет права на получение заработной платы и других пособий во время ее проведения, с другой — время, затраченное на забастовку, считается периодом занятости для социального страхования и должно быть включено в расчет срока службы.

Германия

Право на забастовку прямо не упоминается в Конституции Германии, но является производной от конституционной свободы ассоциаций (ст. 9 гл. III). Нормативные акты о трудовых спорах в Германии практически полностью основаны на прецедентном праве, при этом главный вопрос заключается в том, является ли конкретный трудовой спор законным.

Забастовка определяется как совместно запланированное и осуществленное прекращение работы определенным количеством работников в отрасли или на предприятии с целью разрешения коллективного трудового спора. Кроме того, забастовка должна быть связана с коллективным договором и инициирована профсоюзом.

Виды коллективных действий широко представлены в арсенале профсоюзов:

- забастовка частичная или всеобщая;
- замедление работы;
- работа по правилам;
- предупредительная забастовка;
- пикетирование (без физического насилия);
- политическая забастовка (незаконна).

Можно констатировать, что солидарные действия, как правило, незаконны, так же как и политические забастовки. Чтобы солидарные действия стали законными, забастовка должна соответствовать следующим условиям:

- она не может быть направлена на продвижение собственных интересов ее участников;
- затрагивает сторону первичного трудового конфликта;
- является необходимой, справедливой, разумно пропорциональной по отношению к цели;
- должна быть законной.

Дополнительные условия, которые могут сделать солидарные действия законными:

- работодатель не сохранил нейтралитета в отношении первичного трудового спора;
- работодатели, на предприятиях которых происходят забастовки солидарности, являются хозяйствующими субъектами (например, в группах компаний или в тесном сотрудничестве с субподрядчиками).

Аргумент заключается в том, что работодатель, столкнувшийся с забастовкой солидарности, должен иметь возможность влиять на работодателя, участвующего в основном споре.

Федеральный суд по трудовым спорам установил, при каких условиях забастовка обычно приемлема. Забастовка возможна, если:

- инициирована сторонами, имеющими коллективные договоры, то есть профсоюзами и предпринимателями;
- ее цель — трудовые гарантии или улучшение условий труда посредством заключения коллективного договора;
- не нарушает основных норм трудового законодательства;
- соответствует принципу последнего довода (*ultima ratio*);
- соблюдаются правила честной игры;
- стороны конфликта выполняют мирные обязательства.

Право на забастовку или локаут ограничивается контрактной обязанностью по поддержанию трудового мира. Вопросы, не урегулированные в соглашении или в отношении которых истек срок действия, могут стать предметом коллективного трудового спора. В соответствии с принципом последней инстанции необходимо использовать все возможности мирных переговоров, если это оговорено в коллективном договоре. Трудовые споры, в которых не соблюдается этот принцип, как правило, являются незаконными, за исключением случаев кратких и вынужденных забастовок, призванных повлиять на исход переговоров.

Работодатели могут использовать работников на должностях бастующих только в том случае, если они добровольно согласны работать на местах бастующих (strike-breaker).

Немецкие гражданские служащие не имеют права на забастовку.

На время забастовки действие трудового договора приостанавливается. Работникам не выплачивается заработная плата, но профсоюзы имеют забастовочные фонды и выплачивают бастующим компенсацию. Работники, не участвующие в забастовке и продолжающие работать, получают вознаграждение. Однако им не платят зарплату, если из-за забастовки они не могут работать.

Профсоюзы несут ответственность за незаконные забастовки и должны компенсировать финансовый ущерб.

Солидарные действия в Германии являются законными только при ограниченных условиях. Забастовки солидарности немецких рабочих в поддержку рабочих за пределами Германии незаконны.

Греция

Как обычные забастовки, так и забастовки солидарности в Греции регулируются Конституцией, Гражданским кодексом, законом № 1264 1982 года и прецедентным правом.

Статья 23 Конституции Греции гласит, что забастовка является правом законно созданных профсоюзов для защиты и продвижения экономических и общих трудовых интересов трудящихся.

Протесты в любой форме запрещены судебным работникам и тем, кто служит в сфере безопасности. Право на забастовку регулируется конкретными ограничениями закона в отношении государственных служащих и служащих органов местного самоуправления, юридических лиц публичного права, а также работников всех видов общественных предприятий или коммунального хозяйства.

Забастовка означает коллективный отказ от работы с целью оказания давления на работодателя для защиты экономических и трудовых интересов работников.

В законодательстве Греции не проводятся различия между обычными и солидарными действиями. Работники могут прибегать к следующим формам протеста:

- генеральная забастовка;
- частичные перебои в работе;
- замедление работы;
- работа по правилам;
- забастовка солидарности;
- политическая забастовка (незаконна).

Законная забастовка должна быть объявлена признанным профсоюзом. Поэтому выступления отдельных лиц или неорганизованных групп работников являются незаконными. Мирные обязательства должны соблюдаться до тех пор, пока действуют коллективные соглашения, но только в отношении вопросов, урегулированных в соглашениях.

Решение о забастовке должно приниматься генеральной ассамблеей профсоюза. Однако решения исполнительного совета союза достаточно для краткой остановки работы на несколько часов, которая может повторяться не чаще одного раза в неделю.

Уведомление о забастовке должно быть направлено работодателю за 24 часа до начала акции, что дает возможность быстро договориться.

Во время забастовки профсоюз должен оставить минимум персонала, необходимого для обеспечения безопасности производства и предотвращения повреждений оборудования или несчастных случаев.

Право на забастовку ограничено для государственных служащих и работников местных органов власти, государственных учреждений, государственных корпораций и некоторых предприятий «общественной выгоды», имеющих жизненно важное значение для общества в целом. Забастовки запрещены для работников судебных органов, органов службы безопасности и полиции.

В первые две недели января каждого года компании публикуют списки сотрудников, которые в случае забастовки останутся на дежурстве в течение года, что определено решением Верховного суда Греции от 1987 года. Если этот список не опубликован или указанные в нем сотрудники бастуют, забастовка признается незаконной.

Работодатель не может нанимать новых работников для замены персонала, участвующего в законной забастовке.

Если суд объявляет забастовку злоупотреблением профсоюзными правами и вследствие этого незаконной, то работники, которые продолжают акцию, могут быть уволены. Бастующие бюджетники подвергаются риску увольнения.

Закон № 1264 (1982 г.) разрешает солидарные действия профсоюзов греческих рабочих в поддержку других лиц за рубежом на следующих условиях:

- группы работников заняты на предприятиях, контролируемых одними и теми же международными корпорациями;
- исход спора за рубежом будет иметь прямые последствия для интересов греческих работников;
- акция солидарности в Греции заранее одобрена Национальной конфедерацией труда, в которую входят греческие рабочие.

Д ния

Датский рынок труда регулируется соглашениями между социальными партнерами. Право на осуществление производственной деятельности имеет основополагающее значение в качестве инструмента для заключения коллективного договора.

Свободу ассоциаций и мирных собраний гарантируют ст. 78 и 79 Конституции Дании. Правила по трудовым спорам устанавливаются обязательными коллективными договорами и не регулируются национальным законодательством. Этому способствуют свободные традиции производственных отношений, сложившиеся в Дании. Иными словами, государство в целом воздерживается от регулирования этой сферы, оставляя решение данной задачи социальным партнерам.

Основные национальные объединения работодателей и профсоюзные организации согласовали принципы регулирования коллективных договоров. Они были заложены в 1908 году и с тех пор практически не изменились (основной контракт заключается между Датской конфедерацией профсоюзов (LO) и Конфедерацией датских работодателей (DA).

Правила основаны на давних традициях прецедентного права, вытекающих из решений датских промышленных судов. Двумя законами, регулирующими в широком смысле право на коллективные действия, являются закон «О суде по трудовым спорам» и закон «О посредничестве в трудовых конфликтах».

Забастовкой признаются действия, когда группа работников прекращает работу или отказывается приступить к ней. Дальнейшим условием является признание того факта, что группа работников имеет общую цель (ее тип не важен), которая, как правило, связана с экономическими вопросами, но может быть и политической.

Если сотрудники имеют общую цель, то уведомление работодателя о забастовке считается коллективным действием.

В Дании практикуются следующие виды коллективных действий:

- всеобщая забастовка;
- блокада;
- бойкот;
- работа по правилам (противозаконна);
- замедление работы (незаконно);
- кратковременные перебои в работе;
- черный список;
- пикетирование (как моральное давление);
- политическая забастовка (нелегальна, если в период ее проведения разумная причина была признана судом незаконной);
- забастовка солидарности или, как ее называют в Дании, вторичный пикет.

Профсоюз или другие профсоюзы в рамках одной центральной организации поддерживают конфликт, призывая своих членов бастовать или воздержаться от выполнения работы, связанной с компанией, где происходит конфликт.

Можно выделить следующие условия легальности забастовки солидарности:

- законно начатый первичный конфликт;
- общие интересы профсоюзов;
- уместность с точки зрения влияния на первичный конфликт.

Мирные обязательства коллективного договора должны соблюдаться, о чем говорится в общем соглашении, их несоблюдение наказывается штрафом. В связи с этим забастовка должна ограничиваться ситуацией, когда требуется заключение нового коллективного соглашения. Однако забастовка законна и в случае подписания нового коллективного договора в отрасли, в которой уже действует коллективный договор.

Чтобы требования работников были законными, необходимо соблюдать определенные критерии:

- все возможности медиации оказались неэффективными;

- требование подписания нового коллективного договора закономерно и разумно;
- действие юридически обосновано;
- при принятии мер соблюдаются определенные процедуры.

Основной коллективный договор предусматривает, что забастовка должна быть одобрена 75 % от числа голосовавших на собрании организации, принимающей решение об акции. Кроме того, он предусматривает первое уведомление о забастовке за 14 дней до начала коллективных действий, второе — за 7 дней.

Дания является одной из немногих стран, в которых участие в законной забастовке прекращает трудовые отношения. Для защиты работников от этого заключаются соглашения между профсоюзами и ассоциацией работодателей. Подписавшие соглашение о прекращении забастовки чаще всего включают в него пункт о том, что забастовщики должны продолжать свою работу после окончания конфликта.

Если забастовка пользуется поддержкой профсоюза, бастующие получают вознаграждение от профсоюза из забастовочных фондов.

Забастовки на международном уровне и другие формы протестных действий считаются незаконными, если они поддерживают спор за пределами Дании. Для таких действий законными признаются акции, если они не нарушают основного соглашения Дании, а требования работников за рубежом — законными по национальному законодательству.

Международные коллективные действия, несмотря на мирное обязательство, разрешены, хотя и в весьма ограниченном объеме, при условии, что основное действие законно и имеется общность интересов.

О правомерности или ином статусе протестного действия следует судить либо по законодательству страны, в которой оно происходит, либо в случаях, когда законодательство противоречит основополагающим принципам датского трудового законодательства или разъяснения содержания иностранного трудового законодательства невозможны или крайне сложно.

Ирландия

В Ирландии отсутствует право на забастовку. Профсоюзы и их должностные лица, участвующие в забастовке, фактически действуют незаконно, но при определенных обстоятельствах им предоставляется иммунитет на коллективные действия.

Правовая основа забастовок — это сочетание права (закон «О производственных отношениях» от 1990 г.), коллективных соглашений и прецедентного права.

Коллективные акции (определяются в разд. 8 закона «О производственных отношениях» 1990 г.) — «любые акции, которые влияют или могут повлиять на условия, явные или подразумеваемые, контракта и которые принимаются любым числом или органом работников в принуждении их работодателя принять или не принять их требования, влияющие на занятость».

Забастовка — это «прекращение работы любым числом или группой работников, согласованный отказ любого числа работников продолжать работать на своего работодателя, предназначенный в качестве средства принуждения своего работодателя принимать или не принимать условия или положения, влияющие на занятость».

Виды коллективных действий:

- замедленный темп работы;
- работа по правилам;
- запрет сверхурочной работы;
- оккупационная забастовка;
- отказ работать на определенной технике;
- сидячая демонстрация;
- политическая забастовка;
- пикетирование (мирное).

Все эти виды забастовок потенциально незаконны. Закон предусматривает иммунитет для уполномоченных профсоюзов и работников от уголовного преследования или гражданской ответственности, когда трудовые требования находятся в стадии рассмотрения или содействия трудовому спору и все процедуры соблюдаются.

В 1994 году Высокий суд Ирландии признал законными солидарные действия работников. В случае *Nolan Transport (Oaklands) Ltd v Hallgan* суд подтвердил, что закон 1990 года разрешает коллективные действия, предпринимаемые работниками против своих работодателей в поддержку других рабочих, участвующих в трудовом споре. Это было связано, по мнению суда, с определением забастовки в законе.

Солидарное пикетирование помещений работодателя без наличия спора правомерно только в том случае, если пикетирующие имеют разумные основания полагать, что их работодатель оказывал непосредственную помощь или содействие другому работодателю с целью срыва забастовки или коллективной акции.

Иммунитет применяется только в отношении профсоюзов, которые в настоящее время являются обладателями лицензий на ведение переговоров в соответствии с законом «О профсоюзах, их членах и должностных лицах таких профсоюзов» 1941 года.

Все профсоюзы перед организацией или участием в забастовке обязаны провести тайное голосование, санкционировав или поддержав забастовку. Профсоюзы, не соблюдающие правил голосования, могут лишиться своих лицензий на переговоры.

За неделю до проведения акции работодателю должно быть направлено уведомление. Если требуется поддержка других профсоюзов в проведении забастовки, профсоюз должен проконсультироваться с ними и провести встречу с этими профсоюзами и с Комитетом по производственным отношениям Ирландского конгресса профсоюзов. Если комитет считает, что всеобщая забастовка является обоснованной и не противоречит политике конгресса, то он даст свое разрешение на проведение пикетов.

Любое коллективное действие, на первый взгляд, является нарушением трудового договора и потенциально может привести к увольнению работника согласно общему праву.

Увольнение лица за участие в забастовке считается незаконным, если один или несколько работников, которые принимали участие в акции вместе с ним, не были уволены или в случае увольнения были восстановлены.

Принимая во внимание, что участие в забастовке нарушает непрерывность работы, забастовка работника не засчитывается как время работы.

Участие в забастовке может расцениваться как нарушение закона для тех, кто работает в органах муниципальной власти, сфере газового снабжения, водоснабжения и электрокомпаниях. С ними может быть разорван трудовой договор, если их действия поставят под угрозу жизнь людей или вызовут серьезные телесные повреждения.

Работодатель может в судебном порядке запретить существование профсоюза, если забастовка будет признана незаконной. К международным спорам применяются те же общие ограничения, что и к ирландским.

Испания

Право на забастовку гарантировано ст. 28 (2) Конституции Испании 1978 года. В ней признается право трудящихся на забастовку в за-

щиту своих интересов. Закон, регулирующий реализацию этого права, гарантирует сохранение основных услуг.

Подробные правила содержатся в декрете «О трудовых отношениях» 1977 года. В соответствии с ним забастовка — это коллективное прекращение работы, непосредственно связанное с профессиональными интересами работников.

Забастовка понимается как полное прекращение работы. Следующие формы забастовки считаются незаконными:

- работа по правилам;
- сидячая демонстрация;
- оккупационная забастовка, то есть занятие бастующими своих рабочих мест;
- шахматная забастовка;
- забастовка, затрагивающая стратегические отделы предприятия;
- выборочная забастовка;
- вращающаяся забастовка.

Забастовки солидарности являются незаконными, но Конституционный суд истолковал солидарность как законное действие в случаях, когда существует минимальное совпадение интересов среди задействованных групп сотрудников. Это условие должно быть установлено в каждом конкретном случае.

Несмотря на то что обязательство сохранения мира может быть предусмотрено в коллективном договоре, любое ограничение права на забастовку по трудовому договору является незаконным.

Забастовка может быть объявлена профсоюзом, работниками, представителями профсоюзов или группами работников. Рабочие должны создать забастовочный комитет в количестве не более 12 представителей.

Письменное уведомление о проведении забастовки должно быть направлено другой стороне и министерству занятости за 5 дней до ее начала (или за 10 дней на государственной службе). С этого дня обе стороны должны начать переговоры. Для прекращения забастовки должно быть заключено соглашение, имеющее такую же юридическую силу, как и коллективный договор.

Министерство занятости при соответствующих обстоятельствах может распорядиться о возобновлении работы на срок не более двух месяцев.

Забастовщики, как правило, не могут быть наказаны работодателями, за единственным исключением: если забастовочный комитет

не выполняет своих обязательств по техническому обслуживанию оборудования.

Во время забастовок работники берут на себя обязательство поддерживать безопасность и вести ремонтные работы, необходимые для безопасности человека и защиты имущества компании.

Когда забастовка проводится в сфере государственных услуг, должен быть обеспечен минимальный уровень обслуживания. В исключительных случаях, например, в связи с возможным ущербом национальной экономике, правительство может прекратить забастовку путем введения обязательного арбитража.

Право на забастовку не предоставляется судьям, магистратам, прокурорам, полиции и вооруженным силам.

Ит лия

Статья 40 Конституции Италии гарантирует «право на забастовку, осуществляемое в пределах регулирующих его законов». Признаются только права трудящихся на приостановку работы в своих интересах (для работодателей отсутствует право на локаут).

Поскольку до сих пор ни один закон о забастовках не был принят, право на забастовку толкуется прецедентным правом.

Чтобы стать законной, забастовка должна:

- защищать прямые и законные интересы ее участников;
- стремиться к заключению коллективного договора;
- не нарушать прав и интересов других лиц, например, право частной собственности или право на работу;
- не быть направлена на свержение итальянской Конституции или отмену демократической формы правления;
- решение о забастовке должно быть принято свободно и добровольно группой работников, действующей от своего имени или через профсоюз.

Право на забастовку является одним из средств, предоставленных работникам для устранения препятствий, мешающих их равенству и всестороннему участию в экономической, социальной и политической жизни страны (п. 2 ст. 3 Конституции Итальянской Республики).

В Италии практикуются следующие виды коллективных действий:

- сочетание коллективной приостановки работ с перерывами в работе;
- пикетирование (ненасильственное);

- политическая забастовка;
- забастовка солидарности.

В той мере, в какой в соответствии с итальянским законодательством право на забастовку считается индивидуальным правом работника, первичные и вторичные забастовки могут быть организованы любой группой работников, а также профсоюзами или корпоративными рабочими советами.

В 1986 году Верховный суд Италии вынес важное постановление, в котором говорилось, что формой остановки работы является общая забастовка, при которой все сотрудники воздерживаются от работы на фиксированный или неопределенный период времени.

В теории существуют два основных вида незаконной забастовки: политические и солидарные действия. Однако Конституционный суд признал возможность проведения политических забастовок. Но они могут быть запрещены, если их целью является подрыв конституционной демократической системы.

Статья 505 Уголовного кодекса Италии трактует забастовки солидарности как нарушение закона. По отношению к этой форме забастовки Конституционный суд (решение № 123 от 1962 г.) признал данное положение законным, хотя разъяснил, что такие забастовки не должны преследоваться уголовным наказанием, если среди работников существует единство интересов.

Забастовка солидарности может считаться законной, если она проводится большинством сотрудников компании или в определенной отрасли в знак протеста против увольнения.

Мирные обязательства, вытекающие из коллективных соглашений, а также процедуры примирения обязательно должны соблюдаться.

В праве на забастовку, как правило, отказывают полиции и военнослужащим, так как это может создать угрозу для национальной безопасности, здоровья и собственности граждан (ст. 52 Конституции Итальянской Республики).

Все другие работники государственного сектора, а также гражданские служащие имеют право на забастовку. Декрет № 185 от 1964 года строго ограничивает забастовку работников атомных электростанций. Закон № 242 от 1980 года и закон № 121 от 1981 года аналогичным образом ограничивают право на забастовку контролеров и запрещают забастовки полиции.

Для каждой забастовки в службах первой необходимости соблюдается правило о предварительном уведомлении за десять дней (закон

№ 146 от 1990 г.). Согласно этому закону, даже в период забастовки в ряде отраслей должны оказываться минимальные услуги, что отражается в коллективных договорах.

Если забастовка не выходит за рамки, установленные законом или судами, то это не является нарушением трудового договора, но приостанавливает его действие. Таким образом, работодатель не может уволить бастующих в период забастовки.

Бастующие не могут быть заменены другими работниками, нанятыми со стороны. Работодатели не могут предлагать финансовых стимулов сотрудникам, не принимающим участия в забастовке. Даже временная вербовка штрейкбрехеров может рассматриваться как незаконная антипрофсоюзная деятельность в соответствии со ст. 28 Трудового устава.

Забастовки солидарности в поддержку трудящихся за рубежом являются законными при условии, что существует единство интересов между итальянскими и зарубежными рабочими и что действия Италии в других случаях являются законными (решение Верховного суда от 03.10.1979 г.).

Кипр

Статья 27 Конституции Республики Кипр гарантирует право на забастовку. Оно регулируется законом об обеспечении безопасности республики, конституционного порядка, общественного порядка, сохранении поставок и услуг, необходимых для обеспечения жизни жителей и защиты их прав и свобод.

Члены вооруженных сил, полиции и жандармерии не имеют права на забастовку. Закон может распространить этот запрет на сотрудников государственной службы.

Законы регулируют право на забастовку лишь в пределах, допустимых Конституцией Республики Кипр.

Работники на Кипре используют следующие виды коллективных действий:

- бессрочная забастовка;
- предупреждающая забастовка;
- двадцатичетырехчасовая забастовка;
- прекращение работы на несколько часов;
- работа по правилам;
- забастовка солидарности.

Если спор касается продления коллективного договора, срок уведомления о забастовке составляет десять дней. Если речь идет о нарушении существующего коллективного соглашения, право на уведомление о забастовке не применяется.

Работник не может быть наказан за участие в забастовке.

Л твия

Статья 108 Конституции Латвийской Республики гласит: «Трудящиеся имеют право на заключение коллективного трудового договора и право на забастовку».

Государство защищает свободу создания и деятельности профсоюзов.

Законодательство о забастовках определяет права и обязанности всех сторон конфликта, вводит ограничения права на забастовку, процедуру мониторинга забастовки, ответственность за нарушение прав на забастовку и т. д. Несколько других законодательных актов ограничивают право на забастовку для определенных категорий сотрудников.

В законе «О разрешении трудовых споров» дается определение забастовки — это частичное или полное добровольное прекращение работы работниками с целью достижения своих требований.

Виды коллективных действий в Латвии крайне ограничены:

- забастовка солидарности (незаконна, если она не касается заключения или реализации генерального соглашения);

- политическая забастовка (незаконна).

Забастовка является незаконной, если:

- мирные обязательства не соблюдаются;

- конфликт вызван вопросами, по которым стороны ранее договорились в ходе переговоров.

Забастовка законна, если:

- согласие не достигнуто в примирительной комиссии;

- нет возможности обратиться в арбитраж;

- в течение десяти дней не применяются процессуальные требования альтернативного разрешения споров;

- работодатель нарушает коллективное соглашение.

Поскольку забастовка является крайней мерой, ей предшествуют согласительные процедуры. Работники должны представить работодателю свои письменные требования, а он обязан представить письменный ответ в течение трех дней.

Решение о забастовке должно приниматься большинством (3/4 голосов) на собрании, в котором принимает участие не менее 3/4 работников или членов союза.

О намерении провести забастовку необходимо уведомить письменно, по крайней мере за десять дней, работодателя, инспекцию труда и секретаря латвийского Совета по трехстороннему сотрудничеству. Необходимо предоставить информацию о времени начала забастовки, месте проведения, причинах, требованиях, именах руководителей забастовочного комитета и резолюцию совещания об объявлении забастовки.

Право на забастовку не предоставляется судьям, прокурорам, сотрудникам полиции, пожарным, пограничникам, сотрудникам органов госбезопасности, надзирателям тюрем, военнослужащим. Сотрудники «essential services» (общественного сервиса) имеют ограниченное право на забастовку, которое должно быть сбалансировано с общественными интересами.

Работник, участвующий в забастовке, не считается нарушителем трудового договора.

Литв

Литовское трудовое законодательство известно своими ограничениями на забастовку.

Статья 51 Конституции Литовской Республики гласит:

1. Работники имеют право на забастовку для защиты своих экономических и социальных требований.

2. Ограничение этого права, а также условия и процедуры проведения забастовки устанавливаются законом (Трудовым кодексом).

Коллективный трудовой спор означает отсутствие согласия между профсоюзом предприятия и работодателем, имеющими право на заключение коллективных договоров, по вопросам установления или изменения трудовых, социальных и экономических условий при проведении переговоров или заключении и выполнении коллективных соглашений (конфликт интересов), невыполнения требований в порядке, установленном настоящим Кодексом.

Из всех видов коллективных действий разрешены только предупредительная (продолжительностью до двух часов) и обычная забастовка.

Забастовку можно провести только в том случае, если решение, принятое по спору, не устроило работников. При этом должны со-

блюдаться следующие процедурные правила: организация, имеющая право на коллективный договор, предъявляет свои требования работодателю или организации работодателей.

Работодатель или организация работодателей в течение семи дней с момента получения требований должны сообщить свое решение в письменной форме в профсоюз или совет профсоюзов. Если работодатель или организация работодателей отказываются выполнять требования профсоюзов, переговоры начинаются с согласительных процедур или процедур медиации.

Забастовка может быть объявлена только в отношении требований, не удовлетворенных в ходе согласительной процедуры.

Право на принятие решения об объявлении забастовки (включая предупредительную забастовку) предоставляется профсоюзу в порядке, установленном его положением. Если предприятие не имеет действующего профсоюза и собрание работников не наделено делегированными функциями представительства от работников соответствующей отрасли экономической деятельности, право принять решение об объявлении забастовки на предприятии или в его структурном подразделении может совет по труду.

Забастовка объявляется, если соответствующее решение утверждается тайным голосованием:

- 2/3 сотрудников предприятия;
- 2/3 сотрудников структурных подразделений предприятия или по крайней мере половиной работников предприятия в целом.

Этого довольно сложно добиться на практике.

Письменное уведомление о забастовке должно быть направлено не менее чем за 7 дней до ее начала (это относится также к предупредительной забастовке). Четырнадцатидневный срок должен соблюдаться в определенных секторах экономики, в том числе на железных дорогах, городском общественном транспорте, в гражданской авиации, связи, энергетике, на предприятиях с циклом непрерывного производства.

В соответствии со ст. 81 (2) Трудового кодекса суд объявляет забастовку незаконной, если ее цели противоречат Конституции, другим законам или если забастовка была объявлена с нарушением порядка и требований, установленных Трудовым кодексом.

Забастовки запрещены в органах внутренних дел, национальной обороны и государственной безопасности, а также в службах оказания первой медицинской помощи. Требования вышеупомянутых

групп вместо этого регулируются правительством с учетом мнения трехстороннего совета.

Работодатель не может нанимать альтернативных работников для замены бастующих за исключением случаев, когда минимальные услуги не гарантируются.

Трудовые договоры приостанавливаются на время забастовки.

В случае незаконной забастовки убытки, понесенные работодателем, должны быть компенсированы профсоюзом за счет собственных средств или активов. Если средств профсоюза недостаточно, работодатель может по своему решению использовать на эти цели ранее выделенные по коллективному договору средства на заработную плату, а также иные дополнительные льготы и компенсационные выплаты, не предусмотренные законодательством.

Люксембург

Право трудящихся на забастовку прямо не закреплено ни в Конституции Люксембурга, ни в законодательстве. Кассационный суд Великого герцогства Люксембург 24 июля 1952 года постановил, что право «участвовать в профессиональной законной забастовке является правом работника, имплицитно закрепленным в п. 5 ст. 11 Конституции» (свобода ассоциаций).

Определений забастовки и локаутов в законе не приводится. Однако в указе от 15 декабря 1959 года кассационный суд определил забастовку как согласованное прекращение работы в поддержку социальных требований. Мотив забастовки должен быть профессиональным, спор должен касаться вопросов, возникающих между заинтересованными сторонами.

Практически не существует юридических различий между следующими видами действий:

- частичная или спорадическая остановка работы;
- забастовка по-итальянски;
- работа по правилам;
- мирный пикет;
- политическая забастовка (незаконна);
- солидарная забастовка (незаконна).

Законодательство устанавливает мирные обязательства следующим образом: «договаривающиеся стороны обязаны соблюдать коллективный трудовой договор в течение всего срока его действия и при

справедливом исполнении воздерживаться от угрозы или организации забастовки или локаута» (закон № 12 1965 г.).

Все коллективные споры по поводу условий труда должны быть переданы в Национальное согласительное бюро для придания принятым мерам правового характера (ст. 2).

Когда исчерпаны все возможности примирения сторон (ст. L 164–5 и L 164–9), объединенным согласительным комитетом (Paritaire, арт. L 163–3) составляется меморандум с указанием спорных моментов. В течение двух недель после принятия меморандума о несогласии (ст. 2L 164–9) одна из сторон может передать решение спора арбитру, назначенному правительством и согласованному обеими сторонами. Поскольку стороны принимают арбитра, они обязуются принять и результат арбитражного процесса. Исход арбитража эквивалентен заключению коллективного договора. Если попытки примирения и арбитража оказались безуспешными, то на законных основаниях можно начать забастовку.

В государственном секторе категорически запрещены шахматные забастовки. Многочисленные категории гражданских служащих не могут принимать участия в забастовке. К ним относятся работники дипломатической службы, судьи, представители администрации, директора учебных заведений, сотрудники полиции и т. д.

«Отказ работника от исполнения обязанностей из-за законной забастовки и ее законные причины не означают ни разрыва трудового договора, ни серьезных проступков, оправдывающих увольнение работника работодателем» (законы № 20 1962 г. и 24 1970 г.).

«Время, затраченное на участие в законной забастовке, не является неоправданным отсутствием» (закон от 26 июля 1975 г.).

Правовое регулирование участия работников в международных спорах отсутствует. Однако, учитывая незаконный характер солидарных действий внутри Люксембурга, большинство международных акций, вероятно, будет рассматриваться как незаконное.

М л ь т

Косвенная ссылка на забастовочную деятельность содержится в законе «О трудовых отношениях» Республики Мальта в той мере, в какой этот акт закрепляет иммунитет профсоюзов и ассоциаций работодателей в связи с их действиями в ходе забастовок.

Мальтийский закон «О труде» следует закону «О труде», действовавшему в Великобритании до 1982 года, хотя и с учетом некоторых

основополагающих принципов, вытекающих из континентального договорного права.

Иммуитет распространяется на действия, предпринимаемые сторонами в продолжение трудового спора. Он определяется как спор между работодателями и работниками или между работниками и работодателями, связанный с одним или несколькими вопросами:

- а) условия найма или условия работы;
- б) прекращение или приостановление найма или трудовых обязанностей одного или нескольких работников;
- в) распределение работы и обязанностей между работниками или группами работников;
- г) вопросы дисциплины;
- д) помещение для должностных лиц профсоюзов;
- е) механизм проведения переговоров или консультаций и другие процедуры, касающиеся любого из перечисленных вопросов, включая признание работодателями или ассоциациями работодателей права профсоюза представлять трудящихся на любых переговорах или консультациях или проведение таких процедур;
- ж) членство или неучастие работника в конкретном профсоюзе.

Виды коллективных действий представлены на Мальте довольно широко:

- всеобщая забастовка;
- частичная забастовка;
- замедление или работа по правилам;
- игнорирование конкретных указаний работодателя;
- пикетирование;
- акция солидарности.

Забастовку может объявить только зарегистрированный профсоюз. Трудовой спор должен быть зарегистрирован, после чего начинаются примирительные процедуры. Забастовка законна, если это не нарушает условий коллективного договора.

Некоторые группы работников не могут принимать участия в коллективных действиях, в частности:

- авиадиспетчеры и секция пожаротушения аэропорта;
- члены специальных сил по оказанию помощи и спасению;
- военнослужащие и сотрудники полиции.

Никто не может остановить забастовку, если предмет спора относится к арбитражу или другим формам судебного контроля.

Во время забастовки действие трудового договора приостанавливается. Бастующим не выплачивается заработная плата. Работники,

которые не участвуют в забастовке, а продолжают работать, получают вознаграждение, даже если из-за забастовки их работа невозможна.

Профсоюзы пользуются иммунитетом в период коллективных действий в соответствии с законом. Тем не менее они могут быть оштрафованы, если их действия нарушают процедуры разрешения трудовых споров, изложенные в коллективном договоре.

Нидерланды

Поскольку в Нидерландах не существует права на забастовку, правила, регулирующие ее проведение, были разработаны на основе прецедентного права.

В 1986 году Верховный суд постановил, что ст. 6 (4) Хартии Совета Европы от 1961 года (право на ведение коллективных переговоров и коллективных действий) признает право на забастовку для трудящихся (за исключением слуг). В Хартии не проводится никакого различия между официальными и неофициальными забастовками, признается также право работодателей принимать коллективные меры в случае трудового спора.

Забастовка определяется как коллективное прекращение работы работниками в целях принуждения работодателя или третьих лиц к определенным действиям или воздержанию от их совершения. Протестные действия сопровождаются намерением возобновить работу, как только будут получены желаемые результаты. Забастовки могут проходить по разным причинам, но самой распространенной является изменение условий труда.

Виды коллективных действий:

- организованная забастовка (при поддержке профсоюза);
- забастовка (без поддержки профсоюза);
- замедление и работа по правилам;
- бойкот;
- бойкот товаров;
- политическая забастовка (незаконна);
- забастовка солидарности (незаконна).

Требования бастующих считаются законными, если суд не примет иного решения. Суды могут запретить коллективные действия, если, оценив все конкретные условия и обстоятельства, а также взаимосвязь между условиями и обстоятельствами, они пришли к выводу, что профсоюзы не должны были идти на крайние меры (упомянутое выше решение Верховного суда Нидерландов 1986 г.). Это относится,

в частности, к случаям, когда ущерб, причиненный забастовкой, является чрезмерным. В последующих решениях Верховный суд подтвердил, что забастовка может быть оправдана только в том случае, если она не посягает на права других граждан.

Коллективные действия предпринимаются только в крайнем случае, как последний довод (*ultima ratio*). Продолжительность и объем действий должны пропорционально соответствовать предъявляемым требованиям. Они не могут быть направлены на изменение действующего коллективного договора, что означает, что в Нидерландах применяется мирное обязательство — относительное или абсолютное.

По правилам профсоюзов обычно требуется голосование, в котором значительное большинство выступает за забастовку. Не существует точных сроков для уведомления или правил относительно его содержания, но некоторые общие процедуры должны соблюдаться. Предполагается, что работодатели должны получить подробный перечень требований и сроки для ответа.

Отсутствие права на забастовку у общественных служащих не оказывает особого влияния, так как это прямо не прописано в законодательстве. Право государственных служащих на коллективные действия фактически было признано судами после прямого запрета на забастовку государственных служащих в 1903 году, упраздненного в 1980 году. Действующие в настоящее время правовые положения вытекают из прецедентного права.

Во время забастовки работники обязаны выполнять задачи, связанные с их статусом. Забастовка заканчивается, если судом установлено, что профсоюзы действовали с нарушением закона или коллективного договора. Действия после постановления суда, нарушающие судебный приказ, будут расцениваться как дикая забастовка. Забастовщики не получают зарплату или пособия по безработице, но в некоторых случаях им могут быть выплачены пособия из профсоюзных забастовочных фондов.

Польша

Статья 59 Конституции Республики Польша гласит: профсоюзы имеют право организовывать забастовки трудящихся или другие формы протеста с учетом ограничений, установленных законом. Для защиты общественных интересов устав может ограничивать или запрещать проведение забастовок некоторым категориям работников или

конкретной отрасли. Закон об урегулировании коллективных трудовых споров был принят 23 мая 1991 года.

Забастовка определяется как организованное прекращение работы, проводимое в целях решения спора, касающегося экономических, профессиональных, социальных и профсоюзных интересов.

Среди видов коллективных действий наиболее распространены:

— забастовка;

— предупредительная забастовка;

— забастовка солидарности в других учреждениях (легальная в поддержку работников, не имеющих права на забастовку, но не больше половины рабочего дня).

При возникновении трудового спора работодатели обязаны незамедлительно начать переговоры с работниками. Забастовка может быть объявлена, если эти переговоры неэффективны или не были начаты в течение 14 дней после начала спора. Забастовку можно начинать, если этап посредничества не закончился соглашением.

Забастовку также можно начать без соблюдения данных правил, если незаконные действия работодателя предшествовали переговорам или посредничеству или если работодатель прекратил трудовой договор с представителем профсоюза, ответственным за ведение спора (ст. 17.2). Забастовка должна рассматриваться как последний довод.

Предупредительная забастовка может быть начата, если посреднические действия не приводят к урегулированию спора до истечения сроков, предусмотренных в п. 2 ст. 7 и п. 3 ст. 13 (14 дней с начала этапа медиации или срок по требованию медиатора). Организация, инициировавшая спор, может провести предупредительную забастовку, но только один раз и не более двух часов (ст. 12).

Право объявлять забастовку принадлежит исключительно профсоюзам. Прежде чем приступить к голосованию, профсоюзы должны соблюсти следующие процедуры голосования по забастовке:

— если забастовка проводится в компании, то должны проголосовать 50 % всех сотрудников, из них большинство — за принятие решения;

— если забастовка отраслевая, то должны проголосовать 50 % работников предприятий, охваченных забастовкой, и снова большинство из них должны проголосовать за акцию.

В этом случае забастовка должна быть организована профсоюзом. О забастовке объявляется за пять дней до ее начала.

Забастовки запрещены в Службе внутренней безопасности (АБВ), Службе внутренней разведки (АВ), военной разведке (SKW и SWW),

Центральном антикоррупционном бюро (СВА), национальной полиции и вооруженных силах, пенитенциарной службе, Государственной пограничной службе и Национальной противопожарной службе.

Аналогичным образом запрещены забастовки для должностных лиц в органах государственной власти и правительственной администрации, а также для работников судов и прокуратуры. В целях защиты прав трудящихся, не имеющих права на забастовку, и оказания им поддержки профсоюз в рамках другой организации может провести забастовку солидарности. Следует подчеркнуть, что это единственная ситуация, в которой допускается забастовка солидарности.

Участие в забастовке, организованной в соответствии с законодательством, не является нарушением обязанностей работника (ст. 23). Работники сохраняют за собой право на социальные пособия, а также другие права, вытекающие из трудовых отношений, за исключением права на вознаграждение. Время прекращения работы не вычитается из стажа продолжительности работы в учреждении.

Это означает, что трудовые отношения продолжают протекать на протяжении всего периода забастовки, но работник не имеет права на вознаграждение, так как не выполняет работу (ст. 23).

Что касается штрафов и уголовных наказаний, то ст. 26 предусматривает следующее:

1. Любое лицо, которое в своем профессиональном или официальном качестве препятствует возбуждению или ведению коллективных споров в соответствии с законом, не исполняет обязательств, установленных настоящим законом, может быть подвергнуто штрафу или ограничению свободы.

2. Такое же наказание применяется к лицу, которое руководит забастовкой или другой акцией протеста вопреки положениям закона.

3. Организатор забастовки несет ответственность в соответствии с правилами, установленными в Гражданском кодексе, за весь ущерб, причиненный в результате забастовки или другой акции протеста, организованной вопреки положениям настоящего закона.

Португалия

Основное право на забастовку гарантируется ст. 57 Конституции Португальской Республики 1976 года. Трудящиеся имеют право решать, какие интересы могут быть защищены с помощью забастовки. Сфера таких интересов не ограничивается законом. Локауты запрещены.

Забастовка не должна быть ограничена законом. Тем не менее коллективные действия проводятся с учетом сроков, установленных законом.

В соответствии с законом забастовка — это согласованное воздержание работников от работы с целью оказания давления и принятия решений, отвечающих коллективным интересам бастующих работников.

В Португалии применяются следующие виды коллективных действий:

- пикетирование (ненасильственное);
- бойкоты;
- замедленный темп работы.

Забастовка солидарности признается законной как правоведами, так и судами, что связано с разнообразными условиями, закрепляющими в португальской Конституции право на забастовку. Единственным условием является то, что основные протестные действия должны быть законны.

В Португалии применяется мирное обязательство, вытекающее из коллективных действий. Положения индивидуальных трудовых договоров, ограничивающие право на забастовку, напротив, противозаконны. Если акция проводится без участия профсоюза, забастовщики могут быть представлены выборным забастовочным комитетом. Решение считается принятым только в том случае, если кворум на собрании составил 51 % и решение было утверждено большинством голосов.

Уведомление о забастовке должно быть подано за пять дней, за исключением коммунальных служб, где предупреждение подается за десять дней.

Работодателю запрещается нанимать новых работников во время забастовки или заменять бастующих рабочих.

Правила, регулирующие проведение забастовки, применяются ко всем португальским рабочим, за исключением военнослужащих, гражданских лиц, работающих в военных учреждениях и сфере услуг.

При объявлении забастовки в любом секторе государственной службы организаторы по закону обязаны предоставлять минимальные услуги в следующих сферах:

- почтовая служба и телекоммуникации;
- медицинские услуги;
- здравоохранение, включая похороны;
- питание, снабжение, шахты и топливо;
- водоснабжение.

Румыния

Статья 40 Конституции Румынии устанавливает:

1. Работники имеют право на забастовку для защиты своих профессиональных, экономических и общественных интересов.

2. Закон регулирует условия и ограничения, регулирующие осуществление этого права, а также гарантии, необходимые для его обеспечения.

Закон № 168 от 1999 года «Об урегулировании трудовых споров» определяет забастовку как коллективное и добровольное прекращение работы трудящимися в период трудового спора.

Коллективный спор должен касаться экономических и социальных интересов работников.

В Румынии используются следующие виды забастовок:

— предупредительная (не более двух часов; проводится за пять дней до забастовки);

— забастовка солидарности (может проводиться профсоюзными деятелями, входящими в одну федерацию или конфедерацию; длится не более 24 часов; работодатель должен быть уведомлен о забастовке за 48 часов до ее начала);

— политическая (незаконна).

Коллективные соглашения в Румынии подразумевают мирные обязательства. Уведомление о забастовке должно быть сделано не менее чем за два дня. Забастовка может быть объявлена только после исчерпания других возможностей урегулирования спора. Такие процедуры, как медиация и арбитраж, предпринимаются только в том случае, если обе стороны согласны с их проведением.

Решение о забастовке принимается половиной членов профсоюза. Если на предприятии нет профсоюза, то четверть работников должна согласиться с проведением забастовки.

В некоторых секторах (здравоохранение, энергетика, водоснабжение, производство ядерной энергии и общественный транспорт) работники должны выполнять минимальный объем работ, обеспечив работу не менее одной трети работников.

Судьям, военнослужащим, офицерам армии и прокуратуры запрещается принимать участие в забастовке.

Если какое-либо из вышеперечисленных условий не будет выполнено, суд по требованию работодателя может приостановить забастовку максимум на 30 дней. Работодатель может обратиться в суд с требованием объявить забастовку незаконной и обязать работников немедленно возобновить работу.

Любое неповиновение может быть наказуемо, работодатель может потребовать возмещения ущерба. Если забастовка длится более 20 дней без разрешения и работодатель считает, что затрагиваются гуманитарные интересы, он может передать конфликт на рассмотрение в арбитражную комиссию, которая вынесет окончательное решение. Это положение допускает двоякое толкование и широкие возможности для злоупотреблений.

Слов кия

Статья 37 IV Конституции Словацкой Республики гарантирует право на забастовку. Условия ее проведения устанавливаются законом. Судьи, прокуроры, военнослужащие и члены пожарных дружин не имеют права на проведение забастовки.

Закон № 2 «О коллективных переговорах» от 1991 года определяет забастовку как частичное или полное прекращение работы.

Забастовки солидарности, как правило, разрешены, если они проводятся в поддержку работников, участвующих в споре по поводу заключения коллективного договора.

Пикетирование является законным в той мере, в какой оно принимает форму морального убеждения по отношению к желающим продолжать работу.

Коллективный спор должен касаться заключения коллективного договора или выполнения условий существующего соглашения. Забастовка — это последний довод, до того как принимается решение о забастовке, должна быть предпринята попытка медиации.

Право объявлять забастовку принадлежит исключительно профсоюзам. Закон предусматривает, что решение о забастовке принимается тайным голосованием. Бюллетень действителен, если на собрании присутствует по крайней мере половина сотрудников и большинство голосует за забастовку.

Решение о забастовке должно быть представлено в письменном виде не менее чем за три дня до начала акции. В уведомлении должны быть указаны дата начала, цели и имена лидеров забастовки. Работодателю не разрешается заменять бастующих работников путем найма других работников. Забастовка запрещена на ядерных объектах, нефтяных месторождениях и трубопроводах, а также в том случае, если возникает угроза жизни или здоровью граждан. Право на забастовку ограничено для государственных служащих, занимающих руководящие должности.

Участие в незаконной забастовке рассматривается как несанкционированное отсутствие на работе. Забастовщики не имеют права на выплату пособия по безработице или болезни.

Словения

Право на забастовку гарантируется ст. 77 Конституции Республики Словения. Когда этого требуют общественные интересы, право на забастовку может быть ограничено законом с учетом вида и характера коллективных действий. Это право регулируется законом «О забастовке», определяющим ее как организованное прекращение работы в защиту экономических и социальных прав и интересов, связанных с работой.

Работники самостоятельно решают, принимать или не принимать участие в забастовке. Политическая забастовка незаконна.

Решение о забастовке должно приниматься либо соответствующим профсоюзным органом, либо большинством работников.

Забастовка должна быть объявлена не менее чем за пять дней до проведения путем подачи письменного заявления, содержащего требования, дату начала, место забастовки и информацию о составе забастовочного комитета.

Стороны сначала должны попытаться урегулировать спор путем соглашения. Забастовка организуется таким образом, чтобы она не угрожала безопасности и здоровью людей и имущества, что позволит продолжить рабочий процесс после ее окончания. Забастовка заканчивается соглашением между сторонами.

В организациях, осуществляющих деятельность особой общественной значимости, право на забастовку ограничивается в соответствии законом:

- бастующие должны обеспечить минимальный уровень безопасности людей и имущества, а также уважать право на работу других граждан или организаций;

- Словении необходимо выполнять свои международные обязательства.

Работа и обязанности, которые должны выполняться в ходе забастовки, определяются правовыми документами или коллективным договором.

Забастовки на предприятиях особой государственной важности объявляются не менее чем за десять дней. Решение о забастовке и за-

явление о проведении минимального объема работ необходимо предоставить:

- органам управления организации — работодателю;
- соответствующему профсоюзу, если он не является организатором забастовки;
- компетентному общественно-политическому органу.

Стороны в период между объявлением забастовки и днем ее начала должны обсудить предложения по урегулированию спора и информировать работников и общественность об этих предложениях.

Забастовки в органах государственного управления и администрации местных общин регулируются с учетом их общественной значимости.

Новый закон Словении «О государственных служащих» устанавливает, каким образом реализуется право государственных служащих на забастовку. Ограничения на забастовки в целях защиты общественных интересов определяются отдельным законом.

Право на забастовку в вооруженных силах и полиции оговаривается в конкретных законах. Например, в законе «Об обороне» говорится, что военнослужащие, находящиеся на дежурстве, не имеют права на забастовку.

Работодатель не может нанимать альтернативных работников вместо бастующих.

В соответствии с положениями закона «О забастовке» организация стачки или участие в ней затрагивают трудовые отношения следующим образом:

- забастовка не может быть основанием для проведения оценки дисциплинарной и финансовой ответственности работника;
- она не может являться основанием для прекращения трудовых отношений;
- основные права работника, вытекающие из трудовых отношений, сохраняются, за исключением права на заработную плату.

Финляндия

Право на коллективные действия в законодательстве Финляндской Республики прямо не признается. Однако свобода ассоциаций закреплена в Конституции и включает право на участие в деятельности ассоциации. Это право, в свою очередь, влечет за собой, согласно сложившейся практике и положениям правовой доктрины, право на проведение коллективных переговоров и коллективные действия.

Забастовки и локауты регулируются законами «О коллективных договорах» и «О посредничестве в трудовых спорах», которые охватывают вопросы уведомления и отсрочки забастовки.

Забастовка определяется как действие, влекущее за собой полное прекращение работы всеми или отдельными работниками.

Коллективные действия работников в Финляндии подразделяются на первичные и вторичные, обусловлены широким кругом причин и имеют большое разнообразие форм, например:

- сидячая забастовка;
- запрет на сверхурочную работу;
- работа по правилам;
- замедленная работа;
- блокада;
- забастовка отдельных секторов (work-ins);
- политическая забастовка;
- забастовка солидарности.

При организации солидарной поддержки не имеет значения, связана ли сторона конфликта коллективным соглашением, — это отменяет мирные обязательства. Солидарные действия работников являются законными, если не направлены против коллективного договора или закона «О коллективных договорах» 1946 года и если были законными первичные требования.

Во всех коллективных соглашениях зафиксированы мирные обязательства, но это не относится к коллективным действиям по вопросам, не связанным с коллективным договором. Кроме того, положение о мире не применяется к работодателям, на которых распространяется действие продленного коллективного договора, не подписанного сторонами.

Забастовки солидарности в поддержку других групп трудящихся не являются нарушением трудовых соглашений, потому что акция не направлена на изменение собственного коллективного договора. То же самое относится и к остановке работы в поддержку политических целей.

Любое лицо, намеревающееся начать забастовку, должно направить работодателю и в Бюро национальных сотрудников по примирению письменное уведомление с указанием причин забастовки, времени ее начала и степени остановки работ не менее чем за 14 дней до акции. Приостановление работ может быть отложено Министерством труда на 14 дней, если под угрозой находятся общественные

интересы и требуется дополнительное время для посреднических действий.

Солидарные акции и забастовки, инициированные в рамках политической демонстрации, не соблюдают эти требования. Однако согласно Центральному соглашению 1993 года (между ЕК–САКСТТК–АКАВА), Центральному соглашению 1997 года (между SAK–ЕК) и Центральному соглашению 2002 года забастовкам солидарности и политическим забастовкам должен предшествовать четырехдневный срок уведомления.

Законное требование — это действие, которое не нарушает ни одного из указанных правил. В Финляндии организации несут основную ответственность за мир и стабильность в сфере труда. Забастовка не является основанием для увольнения при условии, что правила были соблюдены и забастовка была организована профсоюзом.

Теоретически работники, принимающие участие в незаконной промышленной акции («wildcat»), могут быть уволены и получить иск о возмещении ущерба. Профсоюзы штрафуются и обязаны платить компенсацию, если они поддерживали противозаконные действия или не сумели их предотвратить.

Франция

Основополагающее право на забастовку гарантируется Конституцией Французской Республики. Право на забастовку в государственной службе регулируется законом от 31 июля 1963 года. В частном секторе это право сформировано в основном судебной практикой.

В законодательстве не приводится определения забастовки. Французские юристы обычно дают следующее определение: забастовка — это прекращение согласованной работы с профессиональными целями.

В июле 1986 года Верховный суд Франции постановил, что забастовка в поддержку «чрезмерных» требований, которые работодатель не мог удовлетворить, является незаконной.

В той мере, в какой право на забастовку признается индивидуальным, а не профсоюзным, понятие дикой, неорганизованной забастовки («wildcat strike») отсутствует во французской правовой системе.

Виды коллективных действий во Франции многообразны и включают следующие формы протеста:

— замедление работы или работа по правилам (незаконны);

- повторяющиеся или ступенчатые перебои в работе, продолжающиеся в течение короткого периода времени;
- сидячая забастовка или занятие предприятия (незаконны);
- вращающаяся забастовка;
- забастовка солидарности (скорее всего, незаконна, за исключением тех случаев, когда она проводится на предприятии или в группе);
- политическая забастовка (незаконна);
- пикетирование (незаконно);
- блокировка (незаконна).

Объект спора, из-за которого происходит забастовка, должен быть законным. Злоупотребление забастовкой признается в двух случаях: если проводится забастовка по политическим мотивам и в знак солидарности. Если целью забастовки является не повышение заработной платы или улучшение условий труда, то суд постановляет, что они больше не являются акцией в поддержку профессиональных требований, а направлены на критику государственной политики. Это считается злоупотреблением правом на забастовку и серьезным правонарушением со стороны бастующих. Однако забастовка против государства оправдана, если оно выступает в качестве работодателя.

В то же время в частном секторе проведение забастовки в знак протеста, например против экономической политики, долгое время считалось злоупотреблением, однако теперь она рассматривается как оправданная.

Забастовка солидарности по политическим мотивам автоматически представляет собой злоупотребление. Во Франции не существует мирного обязательства сторон. Право на забастовку гарантируется Конституцией, коллективный договор не может юридически ограничить это право.

Наем штрейкбрехеров подлежит уголовным санкциям. Кроме того, закон запрещает наем на краткосрочные и временные контракты работников для замены бастующих. Тем не менее на должность бастующего можно назначить других сотрудников, чтобы они выполняли сверхурочные работы или субподряд.

Право на забастовку в государственных службах ограничено специальными положениями:

- инициировать забастовку могут только представительные профсоюзы;
- необходимо предварительно уведомить о забастовке за пять дней;

— вращающиеся забастовки запрещены.

Правительство, когда это оправданно, может потребовать от некоторых государственных служб сохранения минимального объема работ в период забастовки.

Работники жизненно важных государственных служб (к ним относятся префекты, судьи, войска, тюремные охранники, полиция и т. п.), госслужащие не имеют права на забастовку.

Действие трудовых договоров на время забастовки приостанавливается. Забастовку можно считать нарушением трудового договора только в том случае, если работник виновен в серьезном проступке.

Правовые положения о забастовках солидарности не предусматривают географических ограничений. Солидарность французских рабочих в поддержку зарубежных коллег законна как акция солидарности внутри Франции, если они работают в той же компании или принадлежат одной профессиональной группе. При этом забастовка за рубежом должна быть законной, а ее требования — относиться к профессиональным вопросам. Забастовка в поддержку не связанной с профессиональными требованиями группы работников за рубежом, скорее всего, будет признана незаконной.

Хорватия

Право на забастовку гарантируется Конституцией Республики Хорватия и регулируется трудовыми нормами. В стране действуют и другие специальные законы о забастовке.

Профсоюзы или их конфедерации имеют право объявлять забастовку в целях защиты и обеспечения экономических и социальных интересов своих членов или в случае невыплаты заработной платы (если она не была выдана в течение тридцати дней с установленной даты).

Забастовка может быть также объявлена в процессе подписания или реализации коллективного соглашения.

Забастовка солидарности организуется при условии уведомления работодателя о том, где она будет проходить. Затем она может начаться без соблюдения процедуры посредничества.

Забастовка должна быть объявлена в письменной форме с указанием причины, места, дня и времени ее начала. Для проведения забастовки необходимо соблюсти процедуры урегулирования споров. По предложению работодателя совместно с профсоюзом готовятся

правила и регулируется необходимый объем производства и работ, которые не останавливаются во время забастовки или локаута.

В вооруженных силах, полиции, в области здравоохранения, на хорватских железных дорогах, почте и в телекоммуникациях право на забастовку ограничено специальными законами на основе Конституции.

Участие в забастовке не является нарушением трудового договора. Работники защищены от дискриминации по признаку организации или участия в забастовке, если она проходит в соответствии с законодательством, коллективными договорами и правами профсоюзов.

Сотрудники могут быть уволены из-за забастовки, если она была незаконной или работник грубо нарушил трудовой договор во время забастовки. Служащий не может быть принужден к участию в коллективных действиях. Заработная плата во время забастовки не понижается.

Чехия

Забастовки в Чешской Республике регулируются ст. 27 гл. IV Хартии основных прав и свобод и законом № 2 «О коллективных переговорах» от 1991 года.

По чешскому законодательству забастовка — это частичное или полное прекращение работы сотрудниками. Забастовка солидарности определяется как действие в поддержку требований работников, бастующих по поводу заключения коллективного договора.

Виды коллективных действий в Чехии включают:

— забастовку солидарности (если основные действия связаны с заключением коллективного договора; может быть незаконной, если работодатель не может повлиять на ход или результат основного спора);

— пикетирование (без физического насилия).

Коллективный спор должен касаться заключения коллективного договора. Забастовка не является законным средством при оказании давления в целях выполнения коллективных договоров. Забастовки, обусловленные другими вопросами, помимо коллективных переговоров, являются законными, но не охватываются законодательством.

Забастовка — это крайнее средство в случае возникновения споров о заключении коллективного договора и соглашения. Она возможна только после проведения процедур медиации и арбитража.

Забастовку может объявить лишь профсоюз. Это должно произойти за три дня до акции с указанием даты начала, цели, количества

работников, которые примут участие в забастовке, и списка рабочих мест, которые не будут задействованы во время забастовки. По законодательству требуется 50 % кворума для голосования по забастовке и большинство (2/3) голосов для объявления забастовки. Это означает, что, по крайней мере, 1/3 сотрудников, охваченных коллективным договором, должна дать свое согласие на забастовку.

Забастовка незаконна, если:

- ей не предшествует официальное требование заключения коллективного договора и попытка посреднических действий (не требуется в случае забастовки солидарности);
- сторонами социального партнерства соблюдаются мирные обязательства;
- не завершился арбитражный процесс;
- предложение о забастовке не имеет поддержки 1/3 работников;
- не соблюдаются требования о предварительном уведомлении.

Закон «О коллективных переговорах» запрещает проведение забастовок отдельным категориям профессий или на определенных рабочих местах. К ним относятся:

- работники медицинских и социальных учреждений, где забастовка или локаут могут угрожать жизни или здоровью людей;
- работники атомных электростанций;
- работники на нефтепроводах или газопроводах;
- члены пожарных команд и спасательных отрядов;
- работники, обеспечивающие функционирование телекоммуникаций, если забастовка может привести к возникновению опасности для жизни или здоровья либо нанести ущерб имуществу;
- лица, работающие в районах, пострадавших от стихийных бедствий, где экстренные меры были признаны соответствующими государственными органами;
- судьи, прокуроры, военнослужащие и сотрудники сил безопасности.

Работник не может быть уволен в связи с участием в забастовке. Участие в незаконной забастовке рассматривается как несанкционированное отсутствие на рабочем месте. Участники забастовки не имеют права на заработную плату, пособие по болезни (если в положении о страховании по болезни не указано, что пособие распространяется на трудящихся, участвующих в забастовке). Во время локаута работник имеет право на получение компенсации заработной платы в размере половины среднего заработка. При назначении пенсии участие в забастовке и период локаута рассматриваются как время выполнения работы.

Швеция

Право на забастовку является одним из основополагающих гражданских прав, гарантируемых профсоюзам Конституцией Королевства Швеции (ст. 2.17).

Любой профессиональный союз и работодатель или объединение работодателей вправе принимать меры по забастовке или локауту, а также аналогичные меры, если иное не предусмотрено законом или не вытекает из соглашения.

Правила, регулирующие реализацию права на забастовку, закреплены в договоре 1938 года между социальными партнерами, а также в Законе Швеции № 1976/580 «О совместных решениях в трудовых отношениях».

Коллективные действия должны носить согласованный характер и в трудовом споре оказывать давление на противоположную сторону. Коллективные действия являются законными, если они не запрещены. Спектр допустимых действий чрезвычайно широк, например:

- забастовка;
- бойкот;
- блокада;
- забастовка солидарности;
- невыход на сверхурочные работы;
- замедленный темп работы;
- работа по правилам.

В шведском законодательстве право на проведение забастовок солидарности является весьма широким и требует:

- соблюдения разумной пропорции между первичными и вторичными коллективными действиями;
- наличия юридической или экономической связи между объектами.

До тех пор, пока первичное действие является законным, мирное обязательство не распространяется на солидарные действия.

Чтобы стать законным, действие должно происходить в организованном порядке после принятия решения в соответствии с правилами организации. На практике решение принимается правлением отраслевого союза.

Социальный мир — обязательство, содержащееся в каждом коллективном договоре, за исключением:

- если цель промышленной акции не охвачена коллективным договором;

- если принимаются меры по удовлетворению требований о невыплаченной заработной плате;
- проведения солидарных действий.

Во всех других случаях забастовки допускаются только в том случае, если коллективный договор был расторгнут или истек срок его действия, после использования возможностей медиации, предусмотренных коллективным договором. Забастовка также может быть проведена, если все другие возможности, обязательные для сторон, были исчерпаны.

Не менее чем за семь рабочих дней до начала коллективного действия уведомление должно быть передано противоположной стороне и посредническому агентству. В нем должны быть указаны причина и масштабы коллективного действия. Однако непредставление уведомления не влечет за собой принятия мер о незаконных действиях работников.

Забастовка или локаут могут быть отложены посредническим агентством на срок до 14 дней, если есть основания полагать, что такая мера может помочь в разрешении спора. Не участвующим в забастовке работникам нельзя приказывать выполнять работу за бастующих работников.

В государственном секторе право на коллективные действия является широким и незаконны только политические забастовки. Почти все работники государственного сектора имеют право на забастовку. Законными также являются коллективные акции с участием основных служб. Право солидарных действий ограничено в случае общественно значимой работы.

Коллективные действия не могут быть предприняты с целью заключения коллективного договора с предприятием, на котором нет работников или в котором единственными работниками являются предприниматели и члены их семей. Однако профсоюз может призывать своих членов и других людей не устраиваться на работу в соответствующие предприятия.

Соглашение между социальными партнерами, заключенное в 1938 году, ограничивает действия, которые нарушают нормальное функционирование общества. Кроме того, соглашение защищает не вовлеченные в конфликт стороны. Общее правило гласит, что коллективные действия против нейтральной стороны запрещены. Исключение допускается только в случае солидарных действий в поддержку законного первичного спора.

Участие в законной забастовке фактически приостанавливает действие трудового договора. Забастовщики получают поддержку из средств профсоюза. Незаконное нарушение социального мира может нанести ущерб профсоюзу. В этом случае союз обязан возместить материальный ущерб. Индивидуальные участники не могут быть оштрафованы, если профсоюз санкционировал незаконное действие. Отдельных участников «дикой» забастовки штрафуют или увольняют, если они совершили тяжкие преступления. Объединение может не поддерживать «дикую» забастовку.

Как уже упоминалось, при условии, что первичная забастовка является законной, не требуется соблюдения мирных обязательств коллективного соглашения. Законность первичного действия всегда обусловлена законодательством страны, где это происходит, за исключением случая, если трудовое право иностранного государства противоречит шведской правовой системе.

Эстония

Статья 29 Конституции Эстонской Республики гласит: работодатели и работники могут свободно вступать в профсоюзы и ассоциации. Чтобы защитить их права и законные интересы, профсоюзы и ассоциации работников и работодателей могут использовать любые средства, не запрещенные законом. Условия и порядок осуществления права на забастовку устанавливается законом «О разрешении трудовых споров», который действует с 1 января 2018 года.

Пункт 2 § 2 упомянутого закона определяет забастовку как перерыв в работе по инициативе работников профсоюза или федерации профсоюзов с целью добиться уступок от работодателя или ассоциации либо федерации работодателей по законным требованиям в трудовых вопросах.

Закон предусматривает следующие виды коллективных действий:

- (первичная) забастовка;
- забастовка солидарности (не более трех дней);
- предупредительная забастовка (не более одного часа).

Допускается проведение забастовок солидарности в поддержку работников, участвующих в забастовке (ст. 18 (2)). Возможность организовать забастовку солидарности в поддержку иностранных базирующихся — вопрос интерпретации права.

Решение о проведении забастовки согласовывается на общем собрании работников, союза или федерации служащих. Информация о забастовке должна быть доведена до сведения другой стороны, по-

средника и местных органов власти в письменном виде как минимум за две недели. В уведомлении необходимо указать причину забастовки, время ее начала и возможный охват производства. Предварительное уведомление сокращается до трех дней в случае проведения забастовки солидарности.

Забастовки, которым не предшествуют переговоры и примирительные процедуры, являются незаконными (ст. 22), незаконны также забастовки, преследующие цель повлиять на деятельность судов (ст. 22 (1)).

Забастовки, объявленные или организованные в нарушение установленного законом порядка или в поддержку исков в областях, не регулируемых трудовым законодательством или коллективными соглашениями, также являются незаконными (ст. 22 (3)). Предварительная консультация с медиатором требуется перед предупредительной забастовкой. Уведомление должно быть сделано за три дня, если проведение акции ограничено одним часом.

Забастовки запрещены в государственных органах, в органах местной власти, в вооруженных силах, судах, противопожарных и спасательных службах (ст. 21). Государственные служащие не имеют права на забастовку. В этих областях коллективные споры должны разрешаться путем медиации, примирительных процедур или в суде.

Правительство составляет перечень предприятий и учреждений, востребованных населением. В этих местах основные услуги или производство в период забастовки должны поддерживаться. Стороны договариваются о минимуме работ на этих предприятиях. В отсутствие такого соглашения общественный посредник принимает обязывающее решение.

Забастовка может быть отложена правительством по предложению общественного посредника один раз на один месяц, а властями города или уезда по предложению местного посредника — на две недели.

Правительство имеет право приостановить забастовку в случае стихийного бедствия или катастрофы, чтобы предотвратить распространение инфекционного заболевания или в чрезвычайной ситуации (ст. 19 (2)).

Участие в законной забастовке не является нарушением трудового договора. Забастовщики не получают заработной платы.

Выводы

Большинство стран ЕС гарантирует право на забастовку, отмечая это в конституции. В некоторых странах (Германии, Финляндии)

право на забастовку проистекает из принципа свободы объединения работников.

Страны Европейского союза можно разделить на три группы в соответствии с регламентацией забастовочного движения.

К первой группе относятся страны, в которых не существует законодательной регламентации забастовок и их проведение основывается на судебных прецедентах (Бельгия, Германия, Греция, Дания, Ирландия, Италия, Люксембург, Нидерланды и Франция).

Во второй группе — страны, где коллективные действия регулируются исключительно законом (Финляндия, Исландия, Португалия, Испания, Великобритания и др.).

К третьей группе — страны, где регулирование коллективных акций протеста осуществляется как законодательно, так и прецедентным правом (Греция, Ирландия).

Помимо этого часть стран дополнительно регулирует забастовочное движение с помощью коллективных соглашений между социальными партнерами (Дания, Ирландия, Финляндия и Швеция).

В некоторых странах (например, в Бельгии, Италии и Франции) право на коллективные действия является индивидуальным правом работников, в то время как в других (в Германии, Греции, Польше, Словакии, Чехии и Швеции) право на забастовку реализуется только профсоюзами.

Сравнительный анализ законодательства разных стран о забастовках показывает, что существуют различия между государствами Западной и Центральной и Восточной Европы (в последних более жестко регламентируется порядок объявления и проведения забастовки). Во многом это связано с различиями в историческом и политическом развитии западно- и восточноевропейских стран. Наиболее либеральное законодательство о забастовках — в Скандинавских странах, которое допускает при определенных условиях даже проведение солидарных акций протеста, а также политических забастовок. Более консервативно законодательство о забастовках в странах Балтии.

Анализ тенденций развития законодательства о забастовках показывает, что оно все более противоречит процессам интеграции экономик стран ЕС. Сохранение существующего национального законодательства о забастовках в условиях европейской интеграции связано с сопротивлением национальных профессиональных объединений, стремящихся сберечь достигнутые в предыдущий период истории социальные завоевания.

Г л в 3

СТАТИСТИКА ЗАБАСТОВОЧНОГО ДВИЖЕНИЯ В СТРАНАХ ЕС ЗА 2000–2017 ГОДЫ

При исследовании тенденций современного забастовочного движения в странах ЕС были проанализированы данные швейцарского Института экономических и социальных наук (WSI)¹, а также результаты расчетов Института немецкого бизнеса (IW) Кёльна.

В условиях глобализации экономики забастовки угрожают выполнению контрактных обязательств и, следовательно, отношениям с клиентами. Чем меньше рабочих дней потеряно из-за забастовочных действий, тем выше прибыльность компаний, поэтому социальный мир является важным фактором развития европейских компаний. Сравнение рабочих выступлений в 22 странах ЕС за период с 2007 по 2016 год показывает, что качество исследования социально-трудовых конфликтов различается.

В Германии Федеральное агентство по трудоустройству публикует данные обо всех конфликтах, в которых участвуют не менее десяти работников, с минимальной продолжительностью в один день или не менее ста рабочих дней². С 2008 года забастовки меньшинства также регистрируются и публикуются в статистических данных.

Забастовки вне коллективного договора, как и корпоративные акции протеста, фиксируются только в исключительных случаях. Число потерянных рабочих дней (или дней забастовки) является расчетной величиной в дополнение к сообщенным профсоюзами забастовочным дням (то есть сумме календарных дней, потерянных во время забастовки), также включенным в расчетную потерю работы WSI при предупреждении забастовок без ее оплаты. По аналогии с официальной статистикой работники, участвующие в забастовках или предупредительных забастовках, разделенных по времени, возможно, учитываются несколько раз, поэтому показатели регистрации участия в забастовках иногда значительно выше, чем число работников, которые бастовали один или несколько раз.

При сравнении международной статистики забастовок следует отметить, что она основана на разных методиках учета. Статистика

¹ Учредителем института является Фонд Ганса Бёклера, финансирующий его исследования.

² Bundesagentur für Arbeit. 2016. URL: https://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_11020.htm.

Франции, как говорилось выше, относится только к частному сектору (исключая государственные компании). В Испании не учитываются всеобщие забастовки за последние годы. В Дании количество рабочих, принимающих участие в забастовке, также зависит от локаутов. Существенные пробелы имеет официальная статистика в Германии, которую ведет Федеральное агентство по трудоустройству. Из-за недостатков в опросе она показывает только одну треть объема забастовок, рассчитанного WSI в 2007–2016 годах. При этом в среднем при забастовках было потеряно 6 рабочих дней. Федеральному агентству известно о недостатках своей статистики, которая основана главным образом на неполных отчетах работодателей¹.

Тот факт, что различия между странами настолько велики, объясняется главным образом исторически сложившейся культурой социального протеста. По сравнению с более ранними периодами заметное сокращение потерянных дней наблюдается почти во всех странах. В то же время, однако, существует большая зависимость от истории развития трудовых конфликтов: страны, которые в настоящее время показывают наибольшее количество потерянных дней, такие как Бельгия, Дания, Франция, Канада и Испания, также были в числе уязвимых стран в 2000-х или 1990-х годах. В Канаде в период с 2000 по 2009 год в среднем было потеряно 150 рабочих дней в год, а в Испании — 153².

Еще один важный фактор — политические забастовки. Несмотря на то что количество потерянных дней сокращается, начиная с 2008 года в таких странах, как Греция, Франция, Бельгия и Испания, произошло возрождение политических забастовок. Поскольку во время забастовок мобилизация работников очень высока, они также оказывают заметное воздействие на забастовочную статистику. В таких странах, как Швейцария, где политические забастовки редки, и Германия, где они запрещены, из-за трудовых споров теряется значительно меньше рабочих дней.

По данным социологических исследований, рабочие в Германии бастуют чаще, чем раньше. Однако по сравнению с другими странами забастовки в Германии проходят реже. По данным Кельнского института немецкого бизнеса (IW), на 1 тыс. сотрудников приходится только семь потерянных рабочих дней за год. Статистические данные IW Köln за период с 2005 по 2014 год показывают в среднем только четыре потерянных рабочих дня на 1 тыс. работников в год.

¹ См.: <https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/internationaler-vergleich-deutsche-streiken-wenig/20384720.html>.

² ETUI. 2016.

С 2015 года в Германии началась активизация забастовочного движения: в забастовках приняли участие сотрудники государственного сектора, машинисты поездов, пилоты и работники образования. Согласно официальной статистике забастовок, в 2016 году из-за забастовок и локаутов было потеряно около 235 тыс. рабочих дней¹. В 2017 году в Германии из-за производственных споров было потеряно около 238 тыс. рабочих дней. Таким образом, объем трудовых споров по сравнению с 2016 годом, когда Институт экономических и социальных наук (WSI) Фонда Ханса Бёклера зафиксировал около 462 тыс. потерянных дней, стал почти вдвое меньше. Гораздо меньше было количество бастующих. Примерно с 1 млн забастовщиков в 2016 году их число сократилось до 131 тыс. в 2017 году². Это подтверждается новой статистикой развития коллективных акций, представленной WSI.

«Решающим фактором в 2017 году было то, что в муниципалитетах или металлургии не было крупных переговоров по заключению государственных контрактов. Не было зафиксировано крупномасштабных предупредительных забастовочных волн, — отметил эксперт WSI Хайнер Дриббуш. — Таким образом, количество трудовых споров достигло самого низкого уровня с 2010 года, когда было потеряно всего 173 тыс. рабочих дней». В 2018 году состоялись коллективные переговоры, сопровождаемые перерывами в работе на государственной службе федеральных земель, в сферах розничной торговли, страхования и наземного персонала аэропортов, прежде всего они были связаны с заключением коллективных договоров.

По статистике европейских забастовок, которая учитывает количество рабочих дней, потерянных на 1 тыс. работников, Германия находится в центре списка. Согласно оценкам WSI, в период с 2007 по 2016 год (последний год, за который имеются международные сравнительные показатели) среднегодовое количество потерянных рабочих дней на 1 тыс. работников в Германии составляло 16 рабочих дней. В Дании было отмечено 119 нерабочих дней за тот же период, в частном секторе Франции — 117 потерянных дней³. За данный период в Бельгии и Ирландии значительно сократилось количество

¹ Lesch H. Internationaler Arbeitskampfvergleich // Профсоюзное зеркало. 2017. 8 июня. № 2. URL: <https://www.iwkoeln.de/studien/iw-kurzberichte/beitrag/hagen-lesch-internationaler-arbeitskampfvergleich-362204.html>.

² Dribbusch H. WSI-Arbeitskampfbilanz 2017 // WSI-Policy Brief. 2018. März. № 22. URL: https://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/112353_113435.htm.

³ См.: <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/streik-statistik-in-deutschland-haben-arbeitskaempfe-zugenommen-a-1096015.html>.

потерянных рабочих дней из-за трудовых споров. Заметно меньше забастовок было отмечено в Польше, Швеции, Австрии и Швейцарии.

Среди стран, в которых часто происходят трудовые споры, можно выделить Данию и Бельгию. Во Франции их количество остается большим, но, в отличие от Германии, во Франции разрешены политические забастовки. На 2003 год пришелся пик выступлений: в это время в забастовочных действиях, направленных, среди прочего, против пенсионной реформы, участвовало около 780 тыс. рабочих. Не только количество участников, но и продолжительность забастовок (10,4 млн часов) сделали их рекордными во Французской Республике. Также в Бельгии и Испании бастуют гораздо чаще, чем в Федеративной Республике Германия.

В Швейцарии и Австрии проводится все меньше забастовок с одним или двумя забастовочными днями на 1 тыс. работников в год. По статистике, с 2006 года в Словакии практически не было забастовок.

В Германии относительно мало забастовок с 20 потерянными рабочими днями, несмотря на частые трудовые споры в области авиации. Однако Франция потеряла в шесть раз больше дней только в частном секторе (123). Среди наиболее пострадавших из бастующих стран — Дания (122) и Бельгия (71). Греция и Италия отсутствуют в забастовочной статистике Института WSI, потому что в этих странах статистика забастовок не ведется¹. Австрийские и швейцарские рынки труда остаются прибежищем социального мира, где трудовые споры решаются путем переговоров.

В то время как перерывы в работе довольно распространены во многих странах *Организации экономического сотрудничества и развития*, австрийцы бастовали сравнительно мало: начиная с 1970-х годов в Австрии редко происходили перерывы в работе. В среднем этот показатель составляет два потерянных рабочих дня на 1 тыс. работников (за период с 2008 по 2016 г.). Австрия находится в нижней части забастовочного рейтинга. Однако ранее в этой стране происходило много трудовых конфликтов: в 1960–1970-х годах в республике регулярно проводились забастовки. За прошедшие годы количество работников в Австрии резко изменилось. Например, в 1977 году в стране было 2,7 млн работников, в 2017-м — 3,6 млн. Начиная с 1945 года в Австрии в забастовках ежегодно участвовало в среднем 40 120 рабочих, что в целом составляло 662 211 часов в год.

¹ WSI Labour Review. 2016. URL: https://www.wienerzeitung.at/nachrichten/europa/europastaaten/879694_Kaum-Streiks-in-Oesterreich-und-der-Schweiz.html.

Крупнейшая забастовка металлистов с потерей 5,2 млн рабочих часов была проведена в мае 1962 года. Тогда более 200 тыс. рабочих бастовали в течение четырех дней.

Однако, согласно исследованию, опубликованному в 2017 году IW Köln, большую активность проявляли французские трудящиеся. Французы всегда готовы к проведению забастовок, в отличие от рабочих из других стран ЕС.

Начиная с 2000 года, согласно официальной статистике забастовок Федерального статистического управления Швейцарии, каждый год в стране проводится от трех до десяти забастовок, охватывающих в среднем более 6 тыс. участников. На самом деле их количество больше, так как официальная статистика учитывает только перерывы в работе на полный рабочий день. Это оружие используют рабочие как традиционных промышленных специальностей, так и современных высокотехнологичных профессий и отраслей.

Забастовки затронули всю экономику, охватив около четверти промышленных предприятий, примерно четверть предприятий в строительстве, частном секторе и секторе государственных услуг. Забастовки обычно были успешными и вызывали сочувствие у граждан.

С 1999 года право на забастовку было закреплено в Конституции Швейцарской Конфедерации.

В различных исследованиях показывается, как произошло возрождение трудовых споров в Швейцарии с начала нового тысячелетия. На примере известных забастовок и переговоров с представителями профсоюзов описываются стратегии и достижения, а также проблемы и трудности в трудовых спорах. Примерами современных забастовок могут служить забастовки сотрудников SBB в Беллинцоне, Novartis в Ньоне, Merck Serono в Женеве, Schauspielhaus в Цюрихе или общенациональная забастовка строителей, которая привела к принятию положения о раннем (в возрасте 60 лет) выходе строителей на пенсию¹.

В Женеве сотрудники ABB Sécheron в течение нескольких дней проводили так называемую коллективную консультацию, потому что их рабочие места должны были быть переведены в Польшу. Каждый трудовой спор имел свои особенности. В ABB пострадавшие не просто уволились с работы и покинули фабрику, — они продолжали работать над предложениями по сохранению рабочих мест.

¹ См.: <https://www.unia.ch/de/arbeitswelt/von-a-z/gewerkschaftsrechte/streik-buch>.

Среди прочего важен опыт забастовки строителей, прошедшей осенью 2007 года. Она началась утром, когда тысячи строителей по всей Швейцарии вышли на улицы.

Официальная статистика забастовок по-разному отражает реальность. Исследователи фиксируют короткие предупреждающие забастовки и действия в нерабочее время, которые официально не регистрировались. Согласно статистике Unia, с 2000 года только в отраслях Unia зафиксировано более 300 трудовых споров, которые вылились в 112 забастовок. Такие забастовочные волны прокатились по стране после 1944 года и в кризисные 1970-е, когда трудовые споры были направлены против увольнений. Положение изменилось в середине 1990-х годов с началом политики неолиберализма. Большинство работодателей больше не хотели знать о социальном партнерстве, перестали вести переговоры, в одностороннем порядке диктовали условия и сокращали рабочие места. Все это породило сопротивление работников.

С тех пор наемные рабочие бастуют в строительстве и промышленности. Вовлекаются в забастовочное движение работники розничной торговли, социальной сферы, садоводы и даже актеры.

Две трети работников европейских стран сегодня трудятся в сфере услуг. Условия труда в этой области иногда хуже, чем в промышленности, поэтому здесь все чаще возникают трудовые споры (даже если нет забастовочной традиции). Между прочим, это опровергает мнение, что работники умственного труда не будут бастовать, в отличие от рабочих промышленных областей. Все больше женщин участвуют в забастовках.

Анализ статистических данных о забастовках свидетельствует об оборонительной борьбе: сопротивлении сокращению рабочих мест, увольнениям и перемещению рабочих мест за границу. Остаются актуальными вопросы заработной платы и досрочного выхода на пенсию, которые всегда являются предметом споров в строительной отрасли. Кроме того, плохие условия труда часто приводят к перерывам в работе.

Работники вынуждены требовать увеличения заработной платы. Так произошло после забастовки в Тичино в 2015 году, когда компания Exten пыталась сократить заработную плату на 20 % из-за переоцененного швейцарского франка.

Полное поражение бастующих, к счастью, происходит редко. Только в 10 % забастовок трудящиеся потерпели поражение. Кстати, успехи становятся реальными, если сотрудники выступают соли-

дарно. На баланс сил в конфликте влияет поддержка общественности, когда компания находится под давлением общественного мнения.

Эпоха цифровых технологий поставила новый вопрос: могут ли в этих условиях современные работники бастовать по-прежнему?

Количество сотрудников, работающих в изоляции от других или в условиях удаленного доступа, постоянно увеличивается. Но эта изоляция не сможет кардинально повлиять на будущее рабочего мира. Цифровизация также делает необходимыми сотрудничество и общение людей. Там, где наблюдается сотрудничество, возможно коллективное сопротивление.

Основной статистический показатель коллективных трудовых споров, приводящих к приостановке работы, — количество рабочих дней, потерянных из-за забастовки или локаута. На примере Швейцарии видно, что важными показателями статистики коллективных трудовых споров являются количество забастовок и локаутов продолжительностью не менее одного рабочего дня, а также количество прямо или косвенно вовлеченных в них работников (табл. 1).

Таблица 1

Коллективные трудовые споры в Швейцарии в 2017 году

Отрасль	Забастовки	Вовлеченные сотрудники	Потерянные рабочие дни
Производство товаров	3	312	2115
Строительство	3	51	210
Трафик и хранение	1	37	999
Предоставление научно-технических услуг	1	9	18
Здравоохранение и социальная работа	2	16	176
Предоставление других услуг	1	30	60
Всего по отраслям	11	455	3578

Источник: Федеральное статистическое управление Швейцарии. Коллективное исследование трудовых споров. URL: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/gesamtarbeitsvertraege-sozialpartnerschaft/kollektivearbeitsstreitigkeiten.html&xid=17259,15700021,15700124,15700186,15700191,15700201,15700237,15700242,15700248&usg=ALkJrhis6mMmM39TRzZ7RcxGv18sDm72Pg>.

Несмотря на то что в 2017 году количество рабочих дней и забастовщиков было намного меньше, чем в 2016 году, число производственных споров практически не изменилось. В течение 2017 года WSI зарегистрировала 194 спора по заработной плате, по крайней

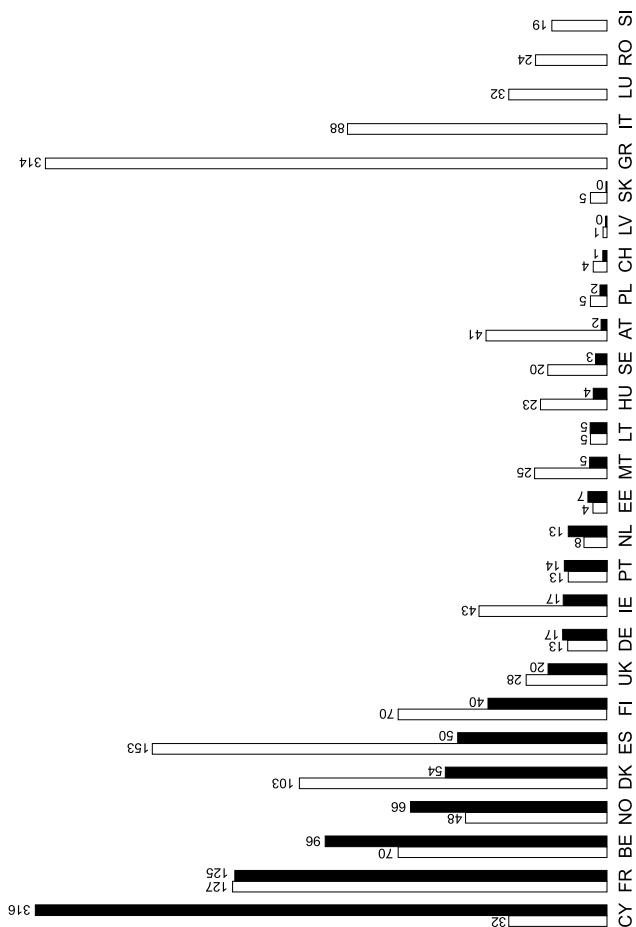


Рис. 1. Среднее количество дней перебоев в работе в связи с забастовками в 2000–2017 годах

Примечание: недостаточно или нет данных по Болгарии, Хорватии, Чехии, Греции, Италии, Люксембургу, Румынии и Словении. Исключая забастовки в государственном управлении Португалии (во все годы), а также некоторые публичные забастовки в 2010, 2012 и 2013 годах в Испании.

Источник: European Trade Union Institute (ETUI). 2016. URL: <https://www.etui.org/Services/Strikes-Map-of-Europe>.

мере с одним перерывом в работе, — на пять меньше, чем в предыдущем году. Как и в 2016 году, чуть более половины конфликтов было в сфере услуг, почти все в организации United Services Union. Как и в предыдущие годы, основное количество конфликтов происходило в здравоохранении и на транспорте (включая авиацию). За пределами сектора услуг организационные сферы IG Metall и NGG — это те, в которых происходят относительно частые, хотя в основном короткие, перерывы в работе.

На рис. 1 приведены данные о среднем количестве дней перебоев в работе, связанных с забастовками в странах ЕС в 2000–2017 годах. Из рисунка видно, что количество перебоев в работе возросло в таких странах ЕС, как Кипр, Бельгия, Германия, Португалия, Нидерланды. В то же время это неполные данные, так как ряд стран не предоставили информацию за последнее десятилетие.

На рис. 2, 3 показано среднее количество дней прекращения работы в связи с забастовками в 2000–2009 и 2010–2017 годах (ETUI. 2016).

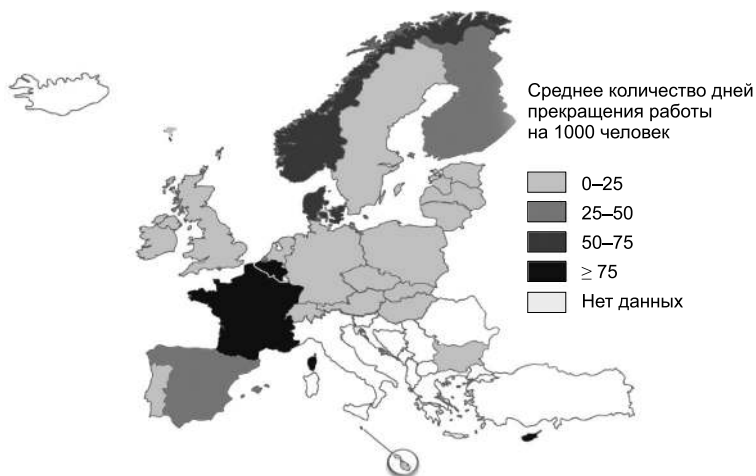


Рис. 2. Среднее количество дней остановки работы во время забастовок в 2000–2009 годах

Как видно на рис. 2 и 3, лидерство по количеству остановок работы в странах ЕС сохраняет Франция. Наиболее близки к ней роман-

ские страны, в то время как государства Центральной и Восточной Европы менее подвержены забастовочному движению. Из Скандинавских стран наибольшая забастовочная активность наблюдалась в Дании и Финляндии. В целом последнее десятилетие было более спокойным по сравнению с предыдущим, что связано с выходом стран из экономического кризиса.

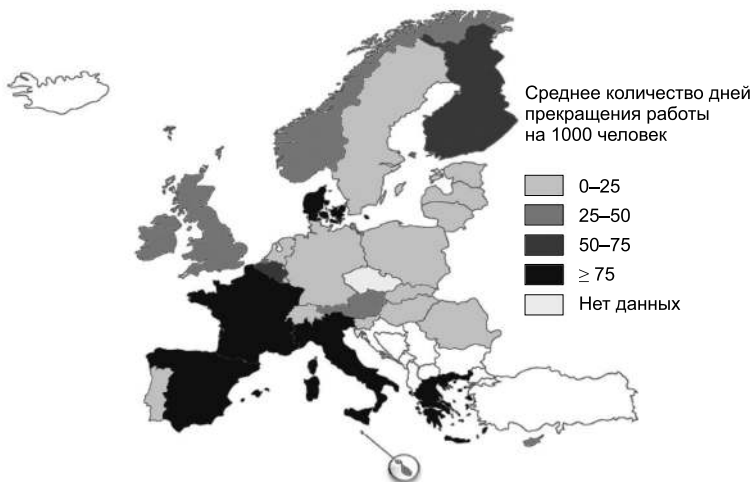
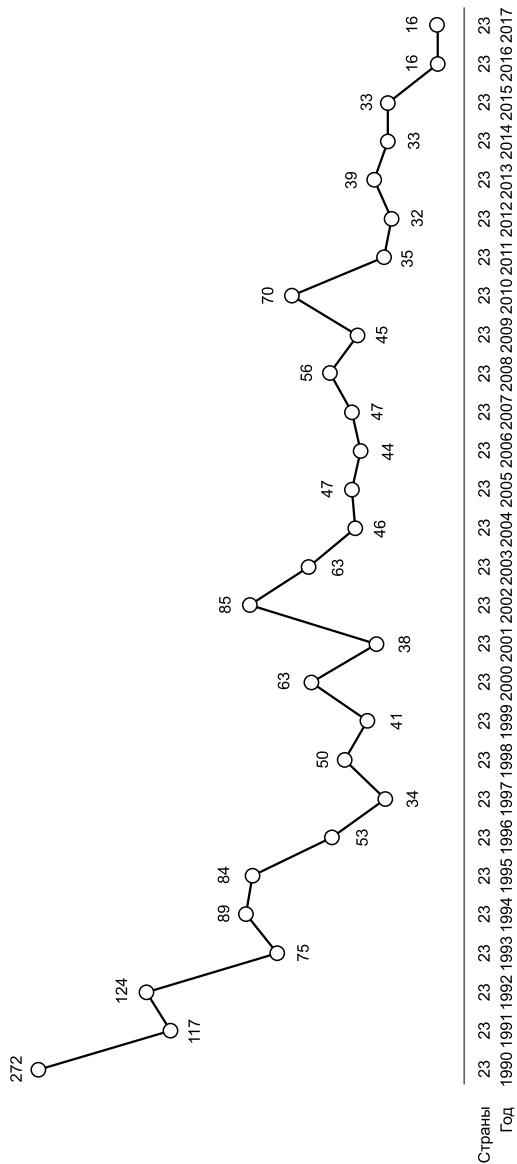


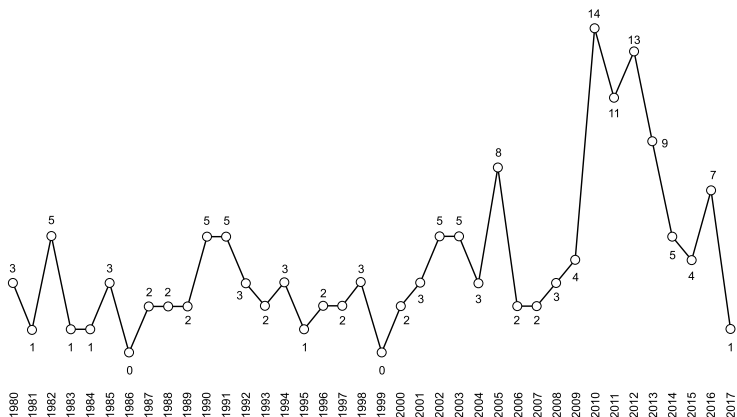
Рис. 3. Среднее количество дней остановки работы во время забастовок в 2010–2017 годах

Как видно на рис. 4, с начала 1990-х годов количество всеобщих забастовок в странах ЕС неуклонно снижается: с 272 в 1990 году до 16 в 2017-м. Рост числа всеобщих забастовок был отмечен только в 2002 и 2010 годах. При этом основное количество всеобщих забастовок отмечено в романских странах, в то время как в англоязычных государствах они не проводились.

Далее приводятся данные о забастовочном движении в отдельных странах ЕС (рис. 5).



а



б

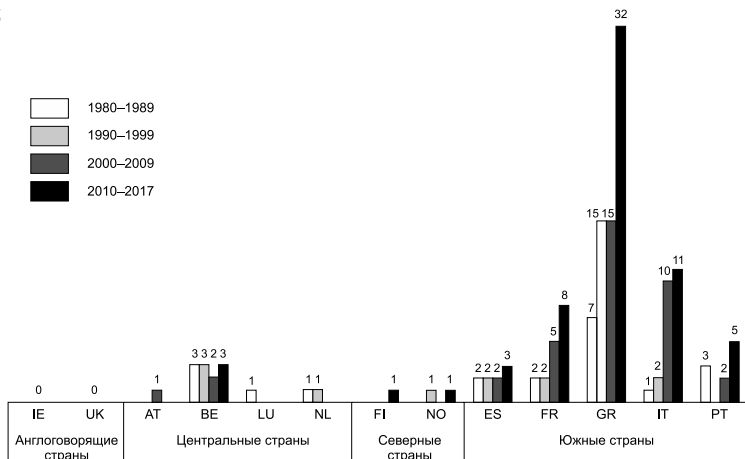


Рис. 5: а — количество всеобщих забастовок в год;
б — количество всеобщих забастовок на страну (ETUI. 2016)

Австрия¹

Право на забастовку не закреплено ни в Конституции Австрийской Республики, ни в национальном законодательстве. В стране не существует серьезных правовых ограничений права на забастовку

¹ Все данные, приведенные в рис. 6–84, взяты из источника: European Trade Union Institute (ETUI) Strikes – Map of Europe. URL: <https://www.etui.org/Services/Strikes-Map-of-Europe>.

в частном секторе. Забастовки в государственном секторе запрещены. При стабильном отсутствии забастовочного движения необходимо выделить 2003 и 2011 годы (рис. 6, 7), когда в стране произошла мобилизация профсоюзов в связи с выступлением против государственной пенсионной реформы и забастовка железнодорожников, протестовавших против реструктуризации железных дорог (2003), а также двухдневная предупредительная забастовка в металлургической отрасли по поводу перезаключения коллективного соглашения.

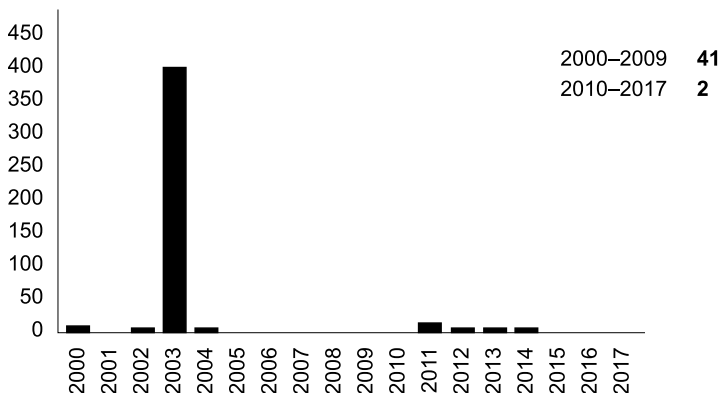


Рис. 6. Количество дней остановки работы в связи с забастовками (на 1 тыс. работников)¹

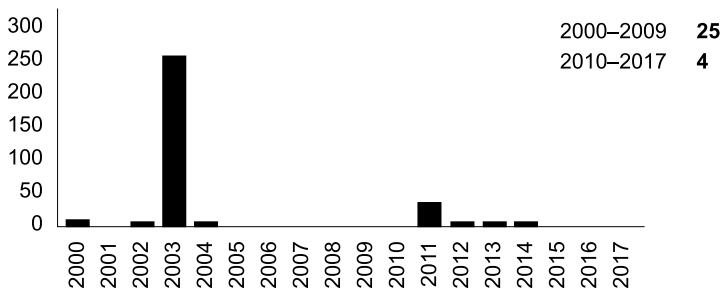


Рис. 7. Работники, вовлеченные в забастовку (на 1 тыс. работников)

¹ Здесь и далее справа указано среднее количество на заданные периоды.

Бельгия

Право на забастовку признается как индивидуальное право и развивается в рамках прецедентного права. Не существует серьезных правовых ограничений в отношении права на забастовку в частном секторе. Имеются незначительные ограничения права на забастовку в государственном секторе.

Пик забастовок пришелся на следующие годы (рис. 8, 9):

- 2001: забастовки в образовательном секторе французского общества;
- 2005: всеобщая забастовка против реформы системы досрочного выхода на пенсию;
- 2011: забастовка государственного сектора против пенсионной реформы;
- 2012: общая забастовка против реформы безработицы, пенсионной реформы и мер жесткой экономии;
- 2014: забастовки в кантонах и всеобщая забастовка против мер жесткой экономии.

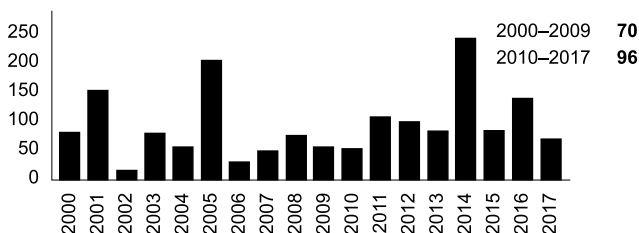


Рис. 8. Количество дней остановки работы в связи с забастовками (на 1 тыс. работников)

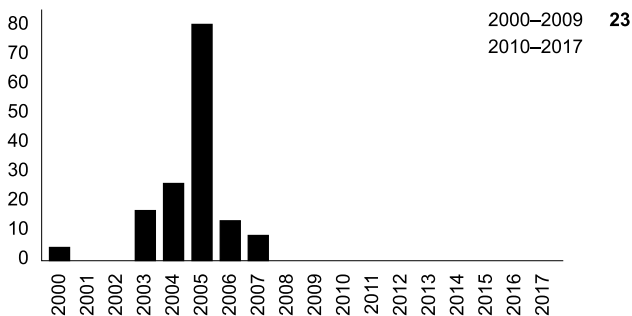


Рис. 9. Работники, вовлеченные в забастовку (на 1 тыс. работников)

Болг рия

Забастовки в государственном секторе запрещены (рис. 10–12).

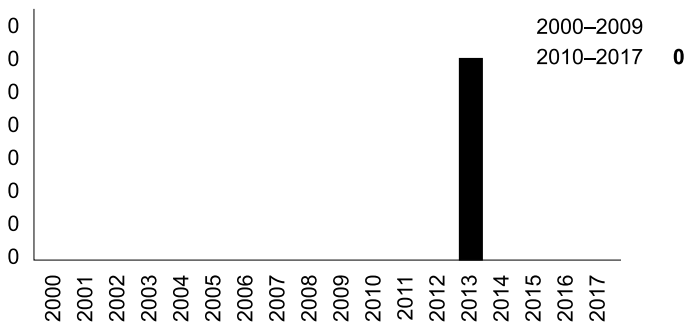


Рис. 10. Количество дней остановки работы в связи с забастовками (на 1 тыс. работников)

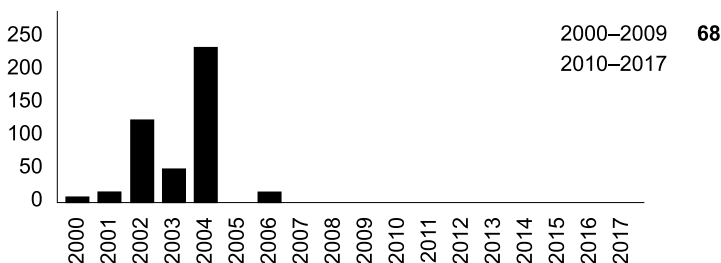


Рис. 11. Работники, вовлеченные в забастовку (на 1 тыс. работников)

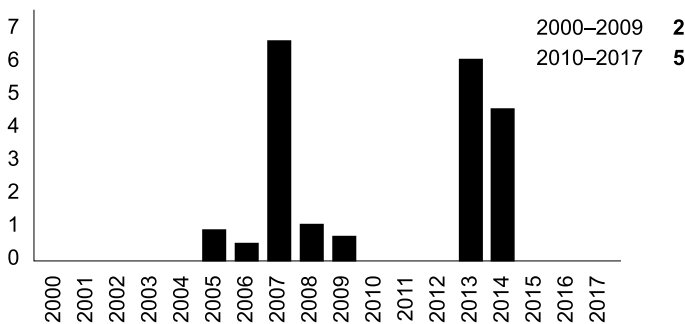


Рис. 12. Частота забастовок (на 1 млн работников)

Великобритания

Право на забастовку регулируется законом. Не существует серьезных правовых ограничений права на забастовку в частном и государственном секторах. Среди крупных забастовок можно отметить следующие (рис. 13–15):

— 2002 год: одна большая остановка работы в транспортной и складской индустрии;

— 2004 год: однодневная забастовка государственных служащих в знак протеста против планов правительства сократить большое количество должностей на государственной службе;

— 2007 год: однодневная забастовка почтовых работников в знак протеста против планов замораживания зарплаты и модернизации производства, а также однодневная забастовка тюремных офицеров против решения правительства ввести поэтапное вознаграждение за работу;

— 2011 год (июнь и ноябрь): мобилизация профсоюзов против пенсионной реформы на государственной службе.

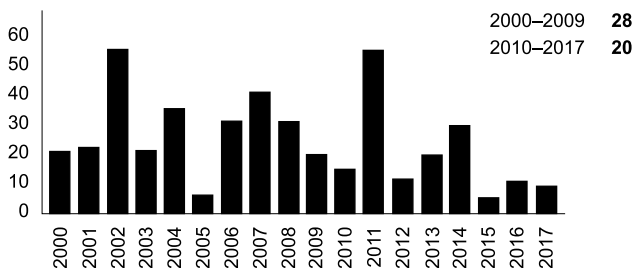


Рис. 13. Количество дней остановки работы в связи с забастовками (на 1 тыс. работников)

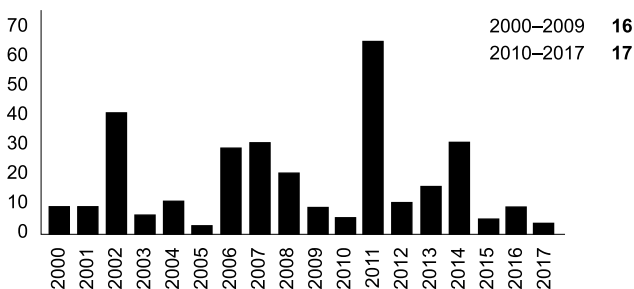


Рис. 14. Работники, вовлеченные в забастовку (на 1 тыс. работников)

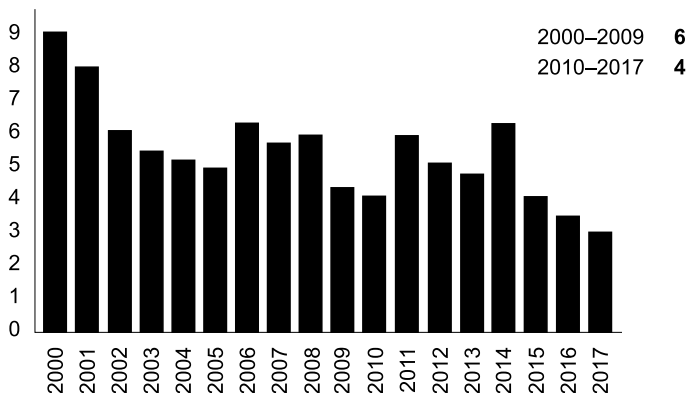


Рис. 15. Частота забастовок (на 1 млн работников)

Венгрия

Право на забастовку гарантируется Конституцией Венгрии и законом. Не существует серьезных правовых ограничений в отношении права на забастовку в частном секторе. Имеются незначительные ограничения в отношении права на забастовку в государственном секторе.

Последнее массовое выступление произошло в 2000 году и было связано с национальной забастовкой в секторе здравоохранения (рис. 16–18).

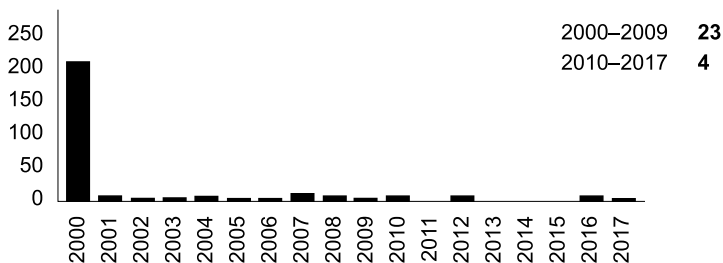


Рис. 16. Количество дней остановки работы в связи с забастовками (на 1 тыс. работников)

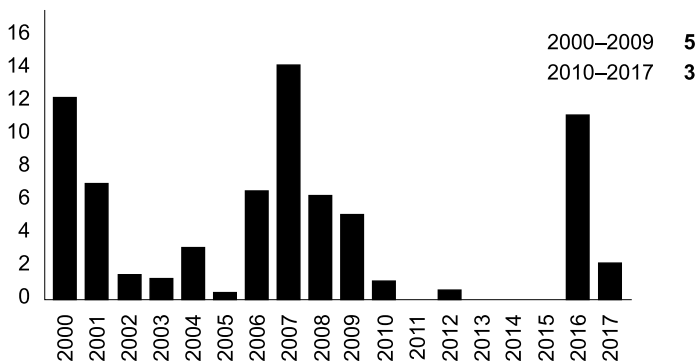


Рис. 17. Работники, вовлеченные в забастовку (на 1 тыс. работников)

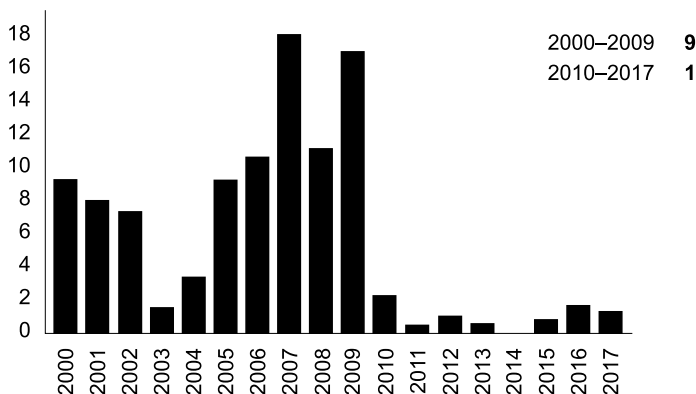


Рис. 18. Частота забастовок (на 1 млн работников)

Германия

Право на забастовку гарантируется Конституцией Федеративной Республики Германия и развивается на основе прецедентного права. Не существует серьезных правовых ограничений в отношении права на забастовку в частном секторе. Имеются серьезные ограничения в отношении права на забастовку в государственном секторе. Пик забастовочного движения пришелся на следующие годы (рис. 19–21):

— 2006: забастовки в государственном секторе, особенно в сфере здравоохранения и в области металлургии;

— 2015: предупредительные забастовки в области металлургии и на электротехнических предприятиях; забастовки работников социальной сферы и сферы образования.

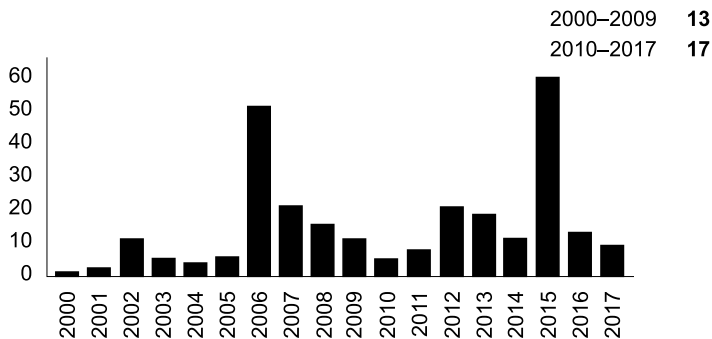


Рис. 19. Количество дней остановки работы в связи с забастовками (на 1 тыс. работников)

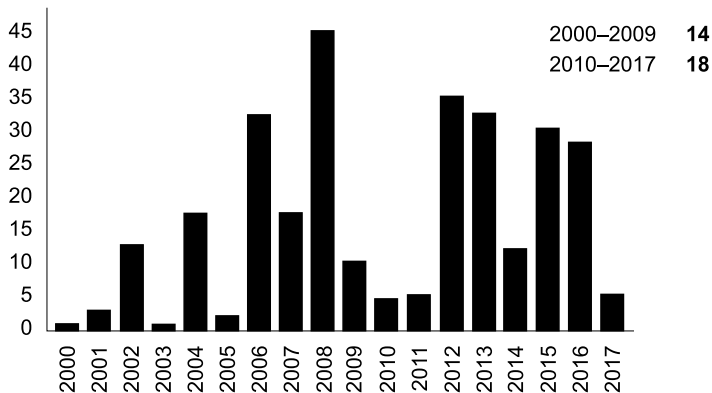


Рис. 20. Работники, вовлеченные в забастовку (на 1 тыс. работников)

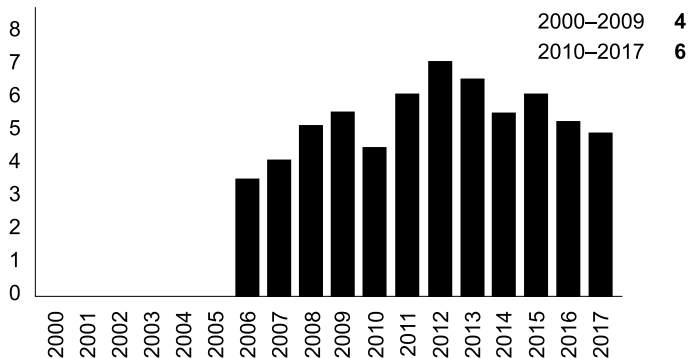


Рис. 21. Частота забастовок (на 1 млн работников)

Греция

В 2002 году произошла всеобщая забастовка в знак протеста против реформы рынка труда (рис. 22, 23). К сожалению, статистика забастовок в стране не ведется.

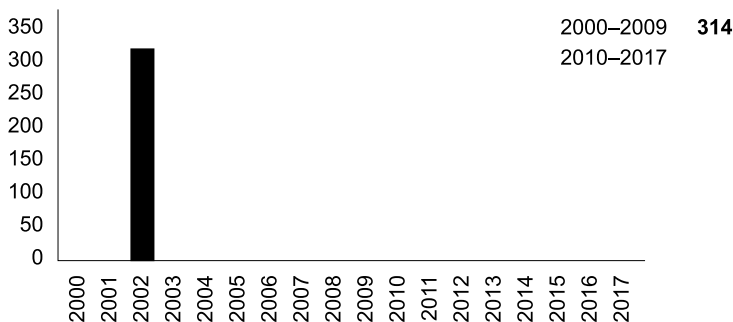


Рис. 22. Количество дней остановки работы в связи с забастовками (на 1 тыс. работников)

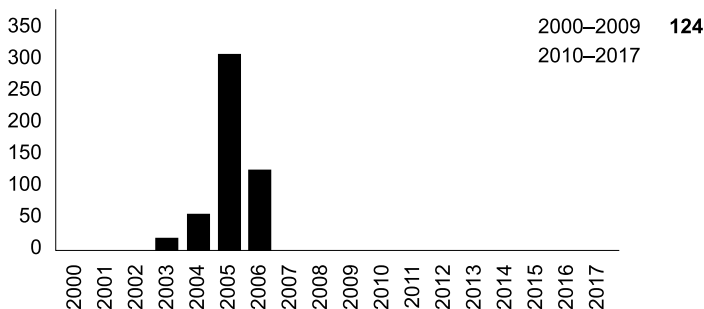


Рис. 23. Работники, вовлеченные в забастовку (на 1 тыс. работников)

Д ния

Право на забастовку гарантируется Конституцией Королевства Дания, развивается на основе прецедентного права и, что важно, регулируется в рамках коллективных договоров между социальными партнерами. Не существует серьезных правовых ограничений в отношении права на забастовку в частном секторе. Есть незначительные ограничения права на забастовку в государственном секторе.

Пик забастовочного движения пришелся на следующие годы (рис. 24–26):

— 2008: большая забастовка в сфере здравоохранения и социальной работы с требованием повышения заработной платы;

— 2013: локаут со стороны ассоциации муниципалитетов в сфере образования.

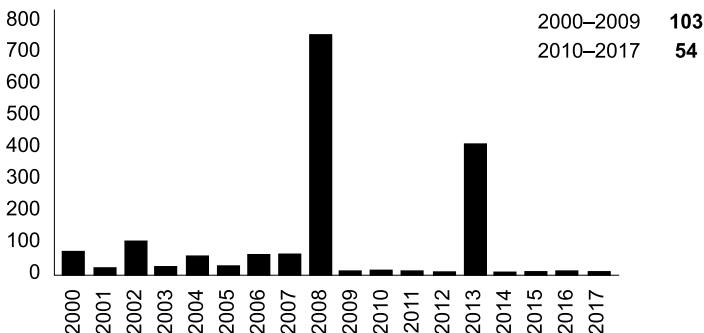


Рис. 24. Количество дней остановки работы в связи с забастовками (на 1 тыс. работников)

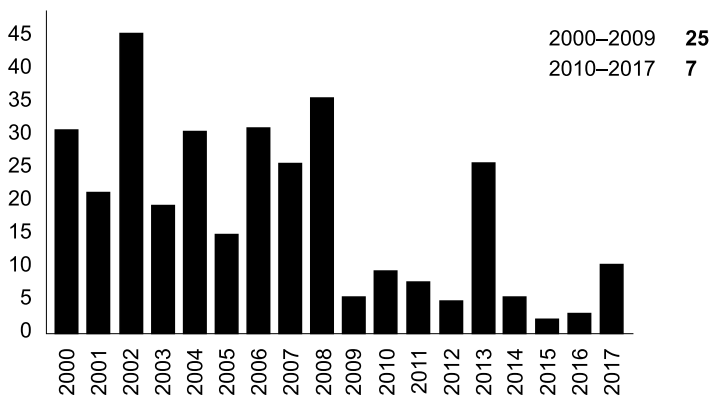


Рис. 25. Работники, вовлеченные в забастовку (на 1 тыс. работников)

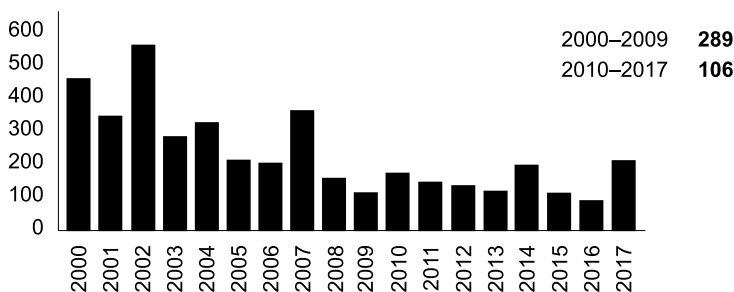


Рис. 26. Частота забастовок (на 1 млн работников)

Ирландия

Право на забастовку гарантируется законом и развивается в рамках прецедентного права. Не существует серьезных правовых ограничений в отношении права на забастовку в частном секторе, но имеются незначительные ограничения в отношении права на забастовку в государственном секторе.

В 2009 году прошла 24-часовая государственная забастовка в знак протеста против сокращения зарплаты правительством (рис. 27–29).

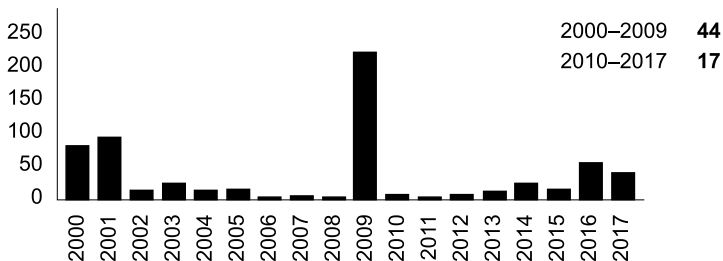


Рис. 27. Количество дней остановки работы в связи с забастовками (на 1 тыс. работников)

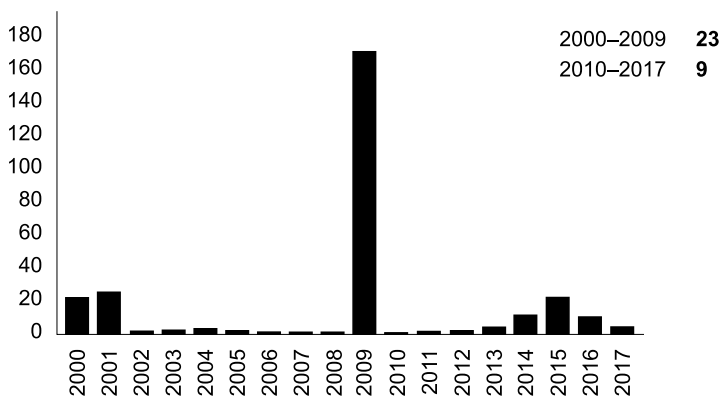


Рис. 28. Работники, вовлеченные в забастовку (на 1 тыс. работников)

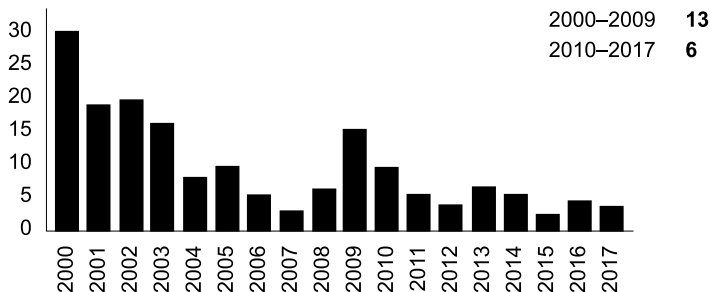


Рис. 29. Частота забастовок (на 1 млн работников)

Испания

Право на забастовку гарантируется Конституцией Королевства Испания и регулируется законом. Не существует серьезных правовых ограничений права на забастовку в частном секторе. Есть незначительные ограничения права на забастовку в государственном секторе. Самые значительные выступления произошли в следующие годы (рис. 30–32):

- 2002: всеобщая забастовка против реформы безработицы;
- 2004: забастовка на верфях за возобновление коллективных договоров;
- 2017: всеобщая забастовка в Каталонии.

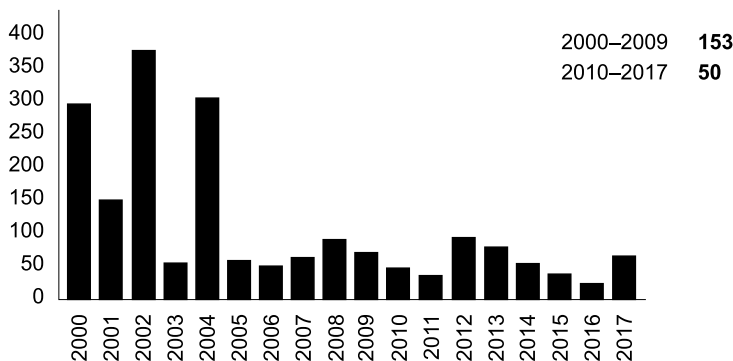


Рис. 30. Количество дней остановки работы в связи с забастовками (на 1 тыс. работников)

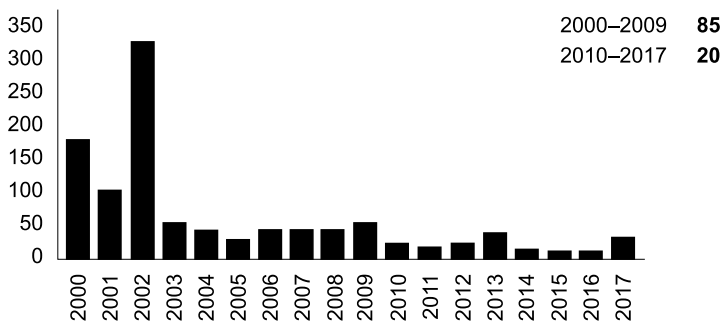


Рис. 31. Работники, вовлеченные в забастовку (на 1 тыс. работников)

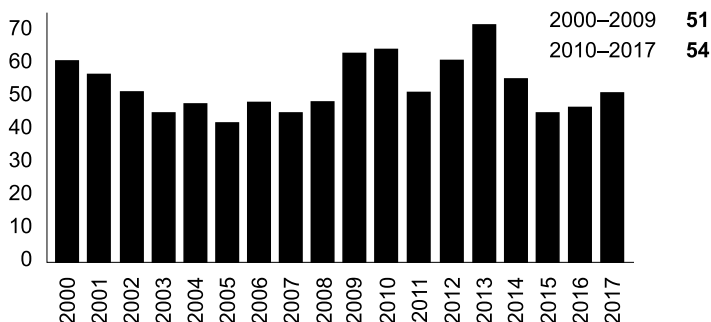


Рис. 32. Частота забастовок (на 1 млн работников)

Ит лия

Право на забастовку признается в качестве индивидуального права, гарантируется Конституцией Итальянской Республики и развивается на основе прецедентного права. Не существует серьезных правовых ограничений в отношении права на забастовку в частном секторе. Имеются незначительные ограничения права на забастовку в государственном секторе. Данные с 2009 года не представлены (рис. 33–35).

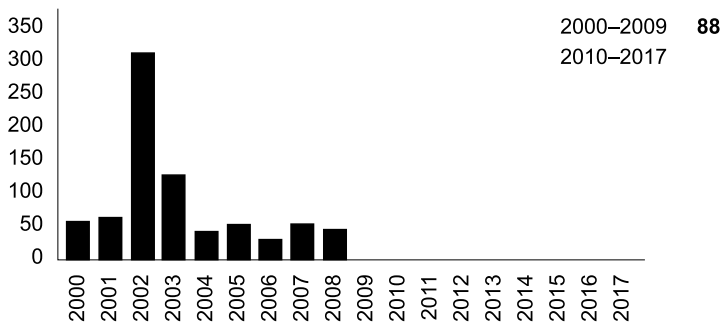


Рис. 33. Количество дней остановки работы в связи с забастовками (на 1 тыс. работников)

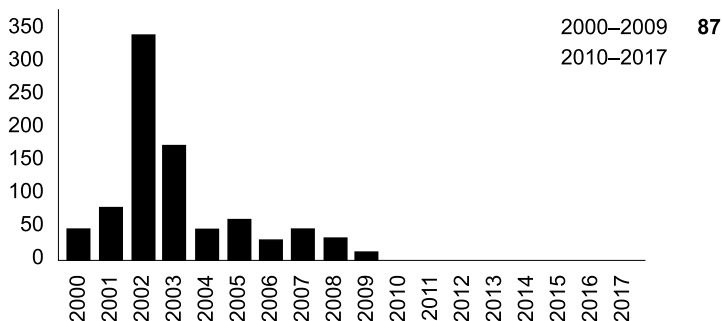


Рис. 34. Работники, вовлеченные в забастовку (на 1 тыс. работников)

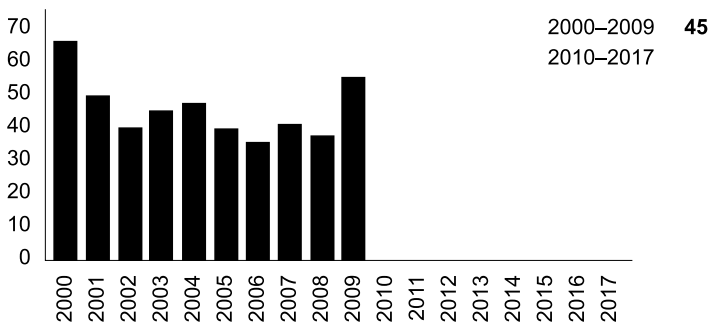


Рис. 35. Частота забастовок (на 1 млн работников)

Кипр

Право на забастовку гарантируется Конституцией Республики Кипр. Не существует серьезных правовых ограничений права на забастовку в частном секторе. Имеются незначительные ограничения в отношении права на забастовку в государственном секторе.

Наблюдался рост забастовочного движения в следующие годы (рис. 36–38):

- 2006: отраслевая однодневная забастовка в строительной отрасли по поводу возобновления общепромышленного коллективного договора;

- 2011: забастовка государственных служащих против двухлетних мер по замораживанию заработной платы и экономии;

- 2012: 24-часовая забастовка в строительной отрасли, а также забастовки в других отраслях;
- 2013: забастовка постоянных работников в строительной отрасли с требованием возобновления общепромышленного договора (это была самая длительная забастовка в истории Кипра с 1948 г.).

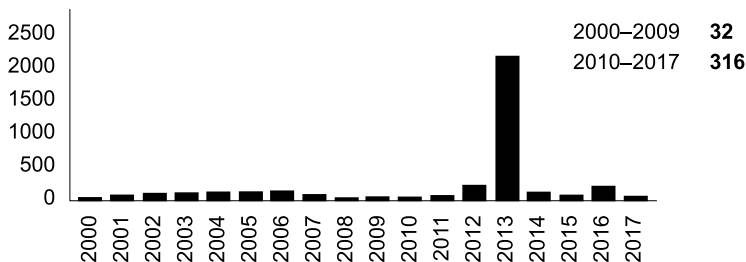


Рис. 36. Количество дней остановки работы в связи с забастовками (на 1 тыс. работников)

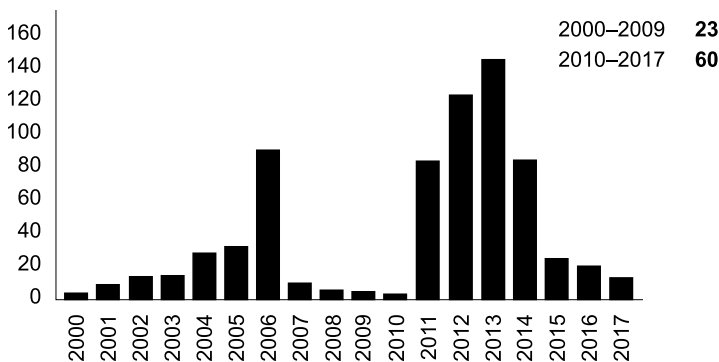


Рис. 37. Работники, вовлеченные в забастовку (на 1 тыс. работников)

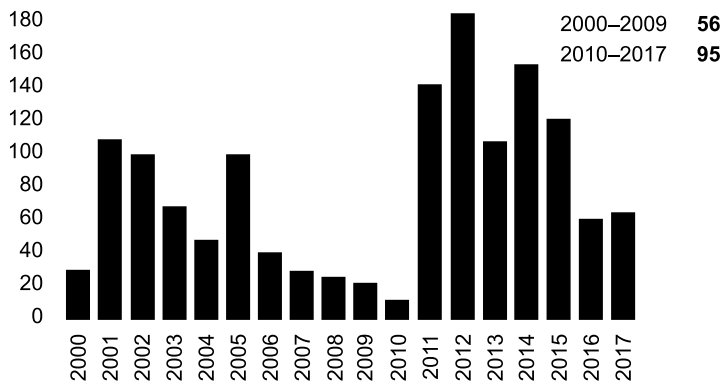


Рис. 38. Частота забастовок (на 1 млн работников)

Л твия

Право на забастовку гарантируется Конституцией Латвийской Республики и регулируется законом. Не существует серьезных правовых ограничений в отношении права на забастовку в частном секторе. Забастовки в государственном секторе запрещены (рис. 39–41).

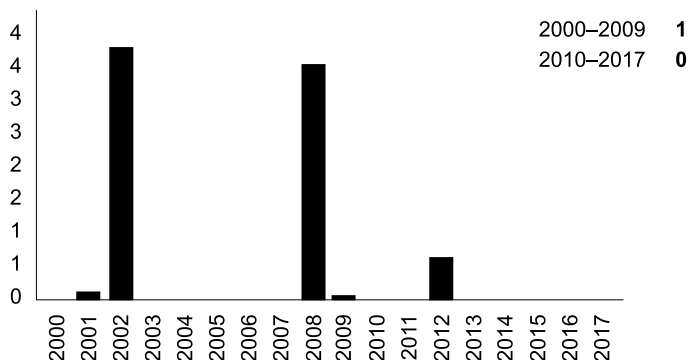


Рис. 39. Количество дней остановки работы в связи с забастовками (на 1 тыс. работников)

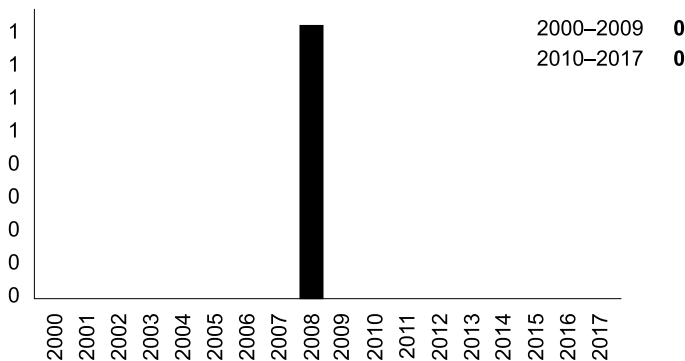


Рис. 40. Работники, вовлеченные в забастовку (на 1 тыс. работников)

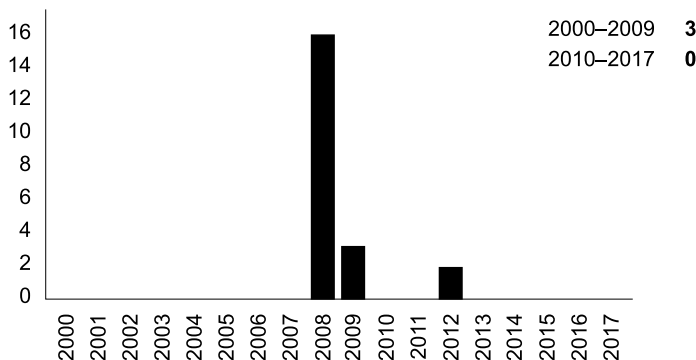


Рис. 41. Частота забастовок (на 1 млн работников)

ЛИТВ

Право на забастовку гарантируется Конституцией Литовской Республики и регулируется законом. Не существует серьезных правовых ограничений права на забастовку в частном секторе. Имеются серьезные ограничения права на забастовку в государственном секторе.

Подъем забастовочного движения связан с двумя событиями (рис. 42–44):

- 2008 год: забастовка учителей по поводу повышения заработной платы, а также другие забастовки в государственном секторе;
- 2016 год: забастовка в сфере образования.

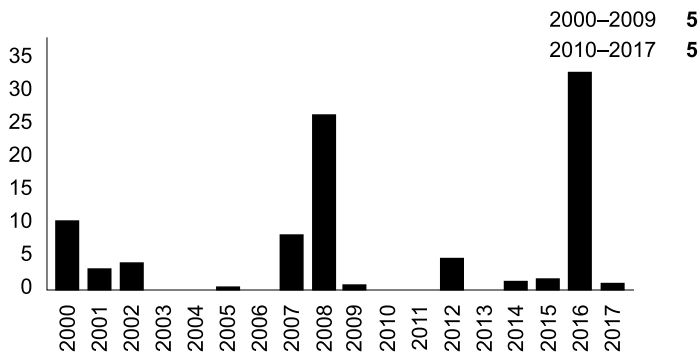


Рис. 42. Количество дней остановки работы в связи с забастовками (на 1 тыс. работников)

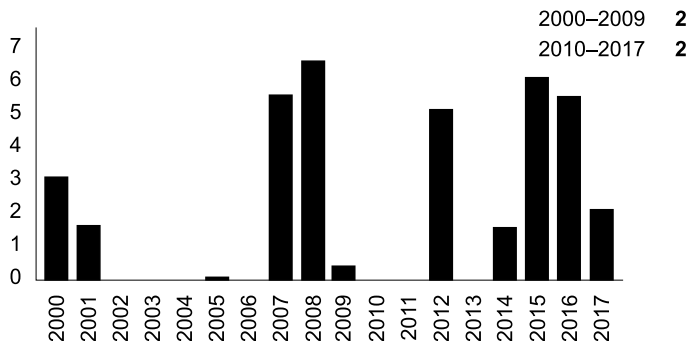


Рис. 43. Работники, вовлеченные в забастовку (на 1 тыс. работников)

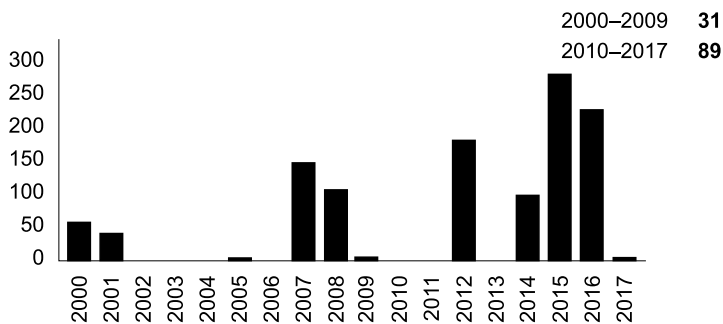


Рис. 44. Частота забастовок (на 1 млн работников)

Люксембург

Право на забастовку развивается в рамках прецедентного права. Существуют незначительные ограничения права на забастовку в частном секторе. Есть серьезные ограничения в отношении права на забастовку в государственном секторе. С 2008 года статистика забастовок не ведется (рис. 45–47).

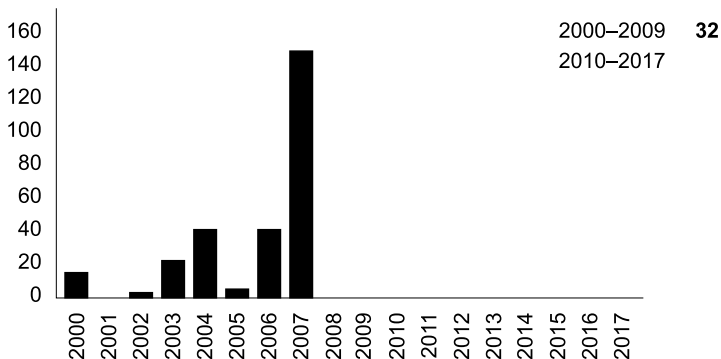


Рис. 45. Количество дней остановки работы в связи с забастовками (на 1 тыс. работников)

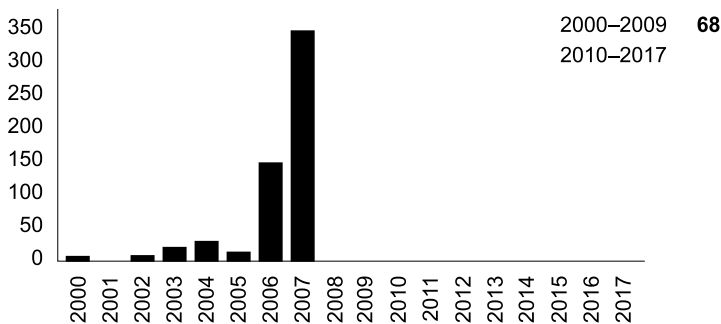


Рис. 46. Работники, вовлеченные в забастовку (на 1 тыс. работников)

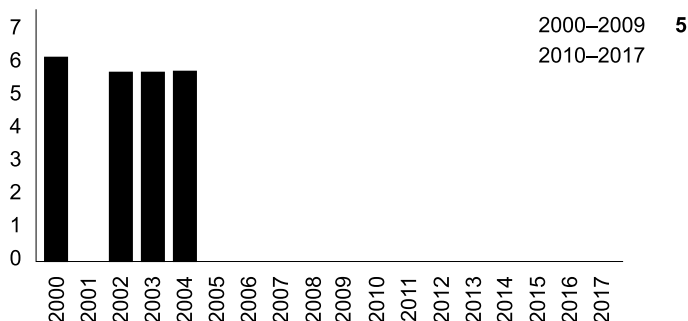


Рис. 47. Частота забастовок (на 1 млн работников)

М л т

Право на забастовку косвенно признается законом. Не существует серьезных правовых ограничений в отношении права на забастовку в частном секторе. Есть незначительные ограничения права на забастовку в государственном секторе.

В 2009 году проходили локальные забастовки, не связанные с конкретной крупной забастовкой (рис. 48–50).

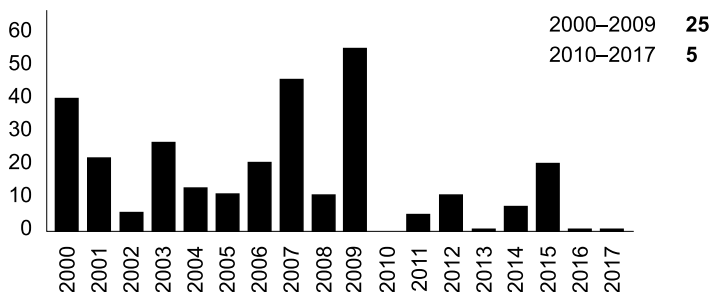


Рис. 48. Количество дней остановки работы в связи с забастовками (на 1 тыс. работников)

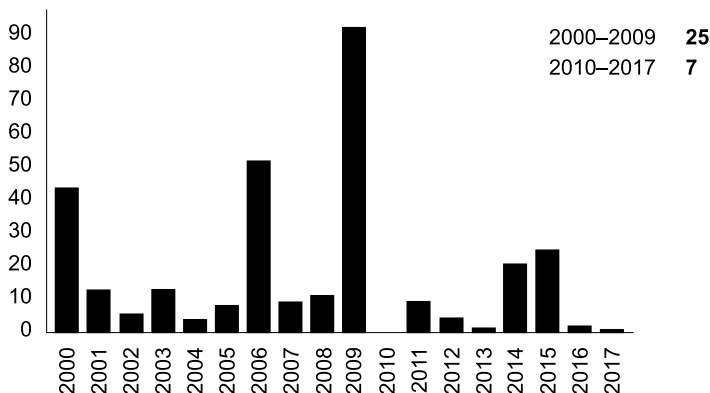


Рис. 49. Работники, вовлеченные в забастовку (на 1 тыс. работников)

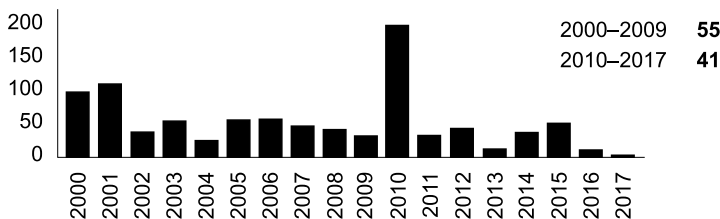


Рис. 50. Частота забастовок (на 1 млн работников)

Нидерланды

Право на забастовку развивается через прецедентное право. Не существует серьезных правовых ограничений в отношении права на забастовку в частном секторе. Имеются незначительные ограничения права на забастовку в государственном секторе.

Наиболее крупные выступления произошли в следующие годы (рис. 51–53):

- 2002: забастовка в строительной отрасли;
- 2012: 15-недельная забастовка в коммунальном секторе по поводу возобновления коллективного договора, а также забастовки в сфере образования в знак протеста против мер жесткой экономии;
- 2017: забастовка в области образовании.

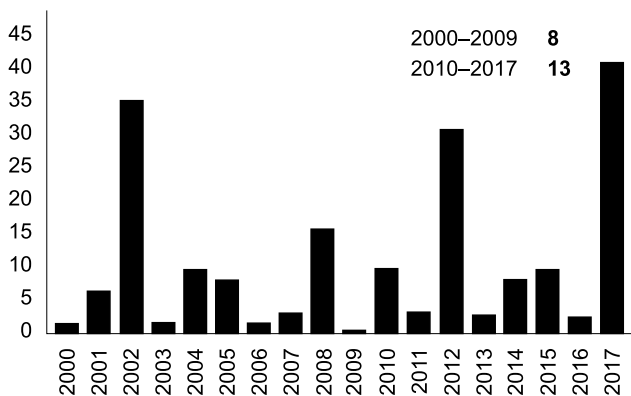


Рис. 51. Количество дней остановки работы в связи с забастовками (на 1 тыс. работников)

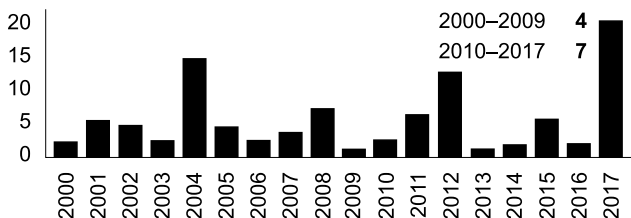


Рис. 52. Работники, вовлеченные в забастовку (на 1 тыс. работников)

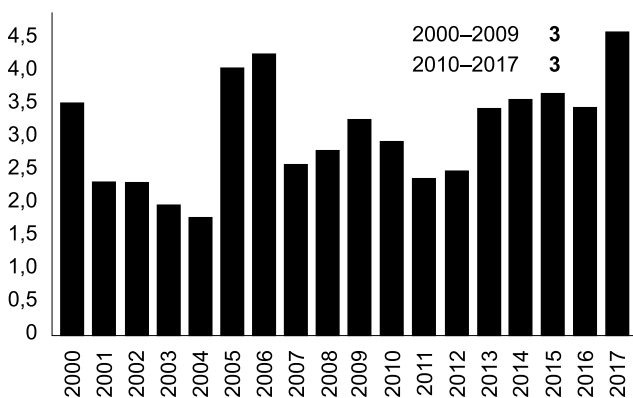


Рис. 53. Частота забастовок (на 1 млн работников)

Польша

Право на забастовку гарантируется Конституцией Республики Польша и регулируется законом. Есть некоторые незначительные ограничения в отношении права на забастовку в частном секторе. Забастовки в государственном секторе запрещены.

Пик забастовок пришелся на 2008 год и был связан с забастовками учителей, требовавших повышения заработной платы, а также с другими забастовками в государственном секторе (рис. 54–56).

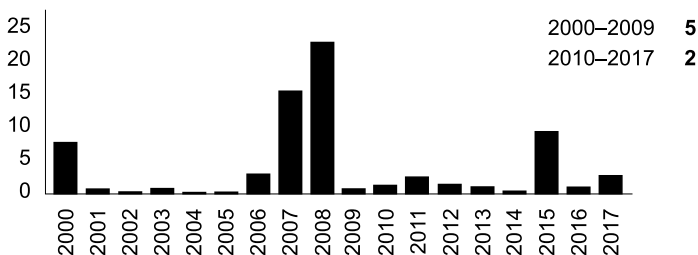


Рис. 54. Количество дней остановки работы в связи с забастовками (на 1 тыс. работников)

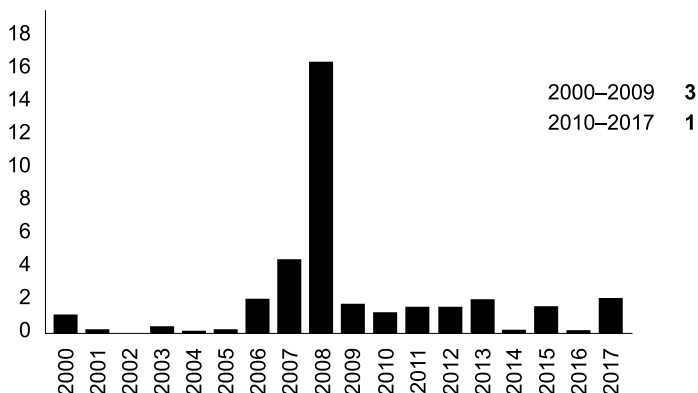


Рис. 55. Работники, вовлеченные в забастовку (на 1 тыс. работников)

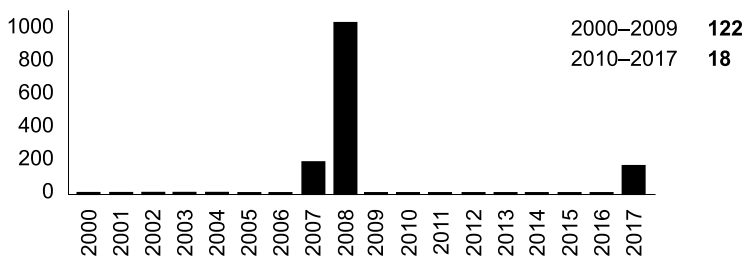


Рис. 56. Частота забастовок (на 1 млн работников)

Португалия

Право на забастовку гарантируется Конституцией Португальской Республики и регулируется законом. Имеются незначительные ограничения в отношении права на забастовку в частном и государственном секторах. Пик забастовок пришелся на следующие годы (рис. 57–59):

— 2002: прошло несколько забастовок, особенно в государственном секторе, против изменений в Трудовом кодексе;

— 2012: состоялись крупные забастовки и две всеобщие забастовки против мер жесткой экономии.

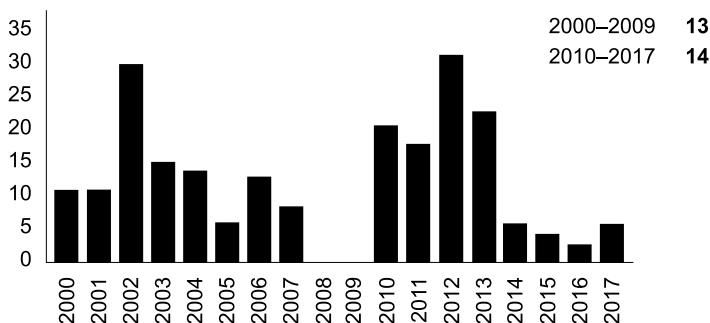


Рис. 57. Количество дней остановки работы в связи с забастовками (на 1 тыс. работников)

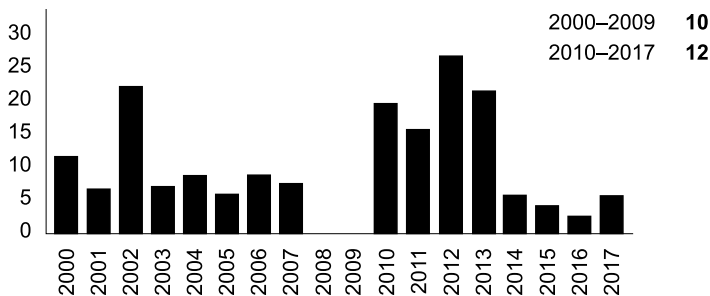


Рис. 58. Работники, вовлеченные в забастовку (на 1 тыс. работников)

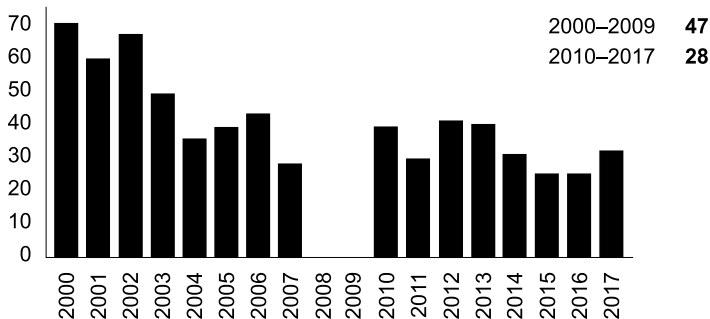


Рис. 59. Частота забастовок (на 1 млн работников)

Румыния

Право на забастовку гарантируется Конституцией Румынии и регулируется законом. Не существует серьезных правовых ограничений в отношении права на забастовку в частном и государственном секторах.

В 2000 и 2007 годах прошло несколько забастовок, особенно крупные — в обрабатывающей промышленности (рис. 60–62).

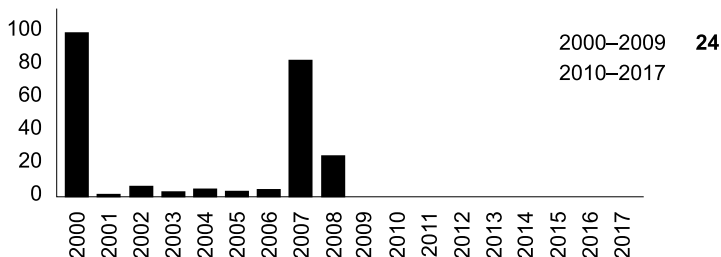


Рис. 60. Количество дней остановки работы в связи с забастовками (на 1 тыс. работников)

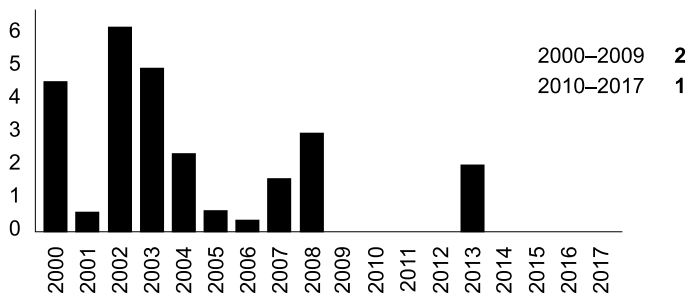


Рис. 61. Работники, вовлеченные в забастовку (на 1 тыс. работников)

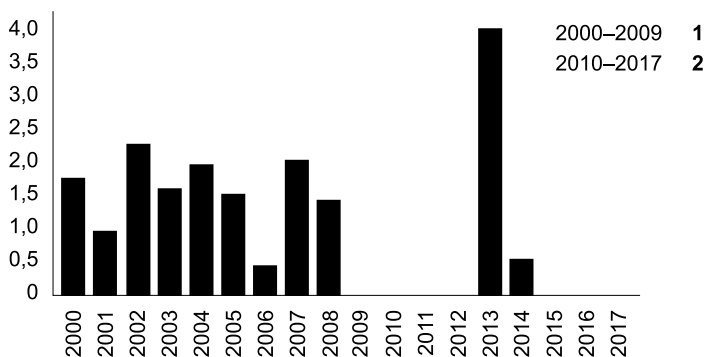


Рис. 62. Частота забастовок (на 1 млн работников)

Слов кия

Право на забастовку гарантируется Конституцией Словацкой Республики и регулируется законом. Не существует серьезных правовых ограничений в отношении права на забастовку в частном секторе. Имеются серьезные ограничения права на забастовку в государственном секторе.

В 2003 году прошла массовая забастовка рабочих в муниципалитетах и муниципальном секторе в знак протеста против нового коллективного соглашения о зарплате (рис. 63–65).

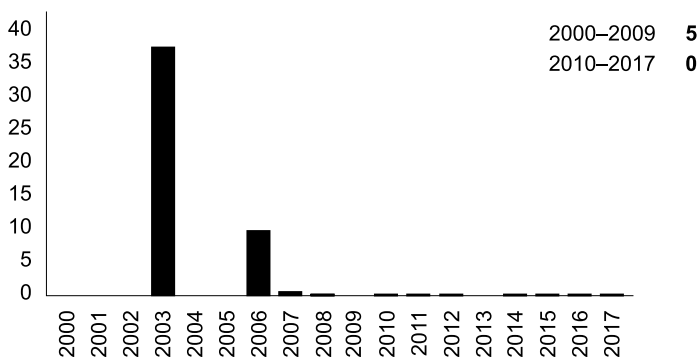


Рис. 63. Количество дней остановки работы в связи с забастовками (на 1 тыс. работников)

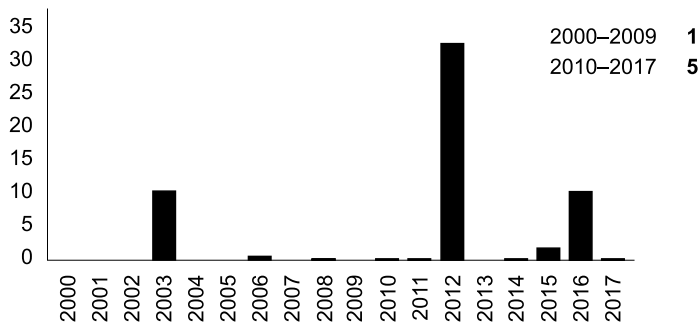


Рис. 64. Работники, вовлеченные в забастовку (на 1 тыс. работников)

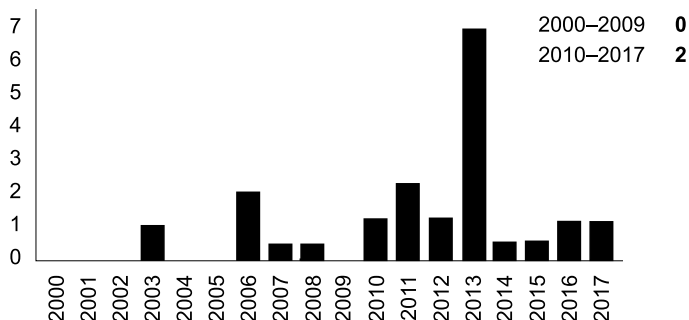


Рис. 65. Частота забастовок (на 1 млн работников)

Словения

Право на забастовку гарантируется Конституцией Республики Словения и регулируется законом. Имеются незначительные ограничения в отношении права на забастовку в частном и государственном секторах.

В 2005 году прошли организованные профсоюзами забастовки против реформы рынка труда (рис. 66–68).

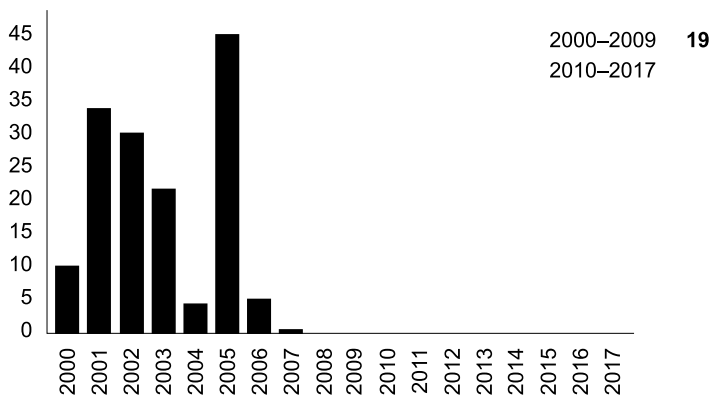


Рис. 66. Количество дней остановки работы в связи с забастовками (на 1 тыс. работников)

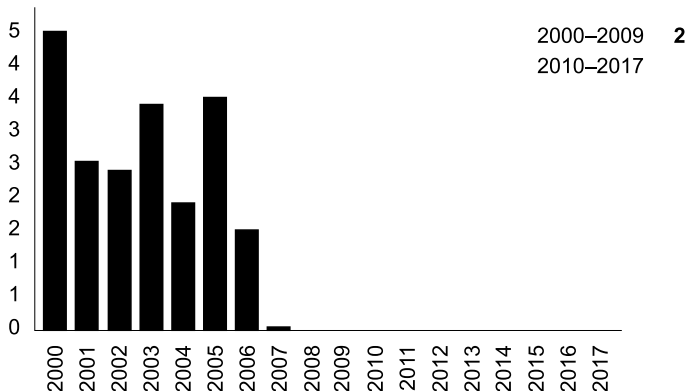


Рис. 67. Работники, вовлеченные в забастовку (на 1 тыс. работников)

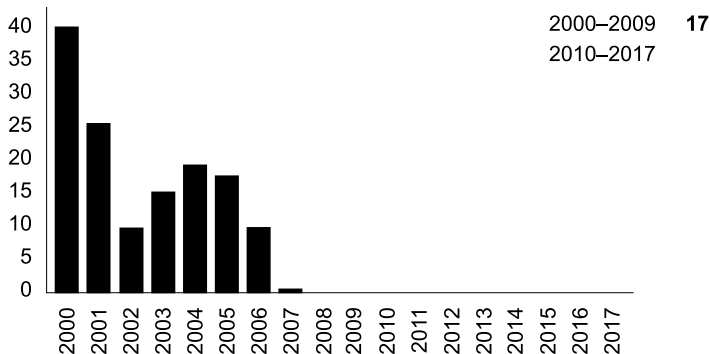


Рис. 68. Частота забастовок (на 1 млн работников)

Финляндия

Право на забастовку прямо гарантируется Конституцией Финляндской Республики и регулируется законом. Не существует серьезных правовых ограничений права на забастовку в частном секторе. Есть незначительные ограничения в отношении права на забастовку в государственном секторе.

Пик числа забастовок пришелся на следующие годы (рис. 69–71):

— 2005: четырехдневная забастовка, многочисленные забастовки в бумажной промышленности и почти полный локаут в химиче-

ской и лесной промышленности с требованием возобновления коллективного договора;

— 2010: большая двухнедельная забастовка стивидоров по поводу выплаты выходного пособия и аутсорсинга, помимо нескольких других забастовок на производстве, а также в оптовой и розничной торговле.

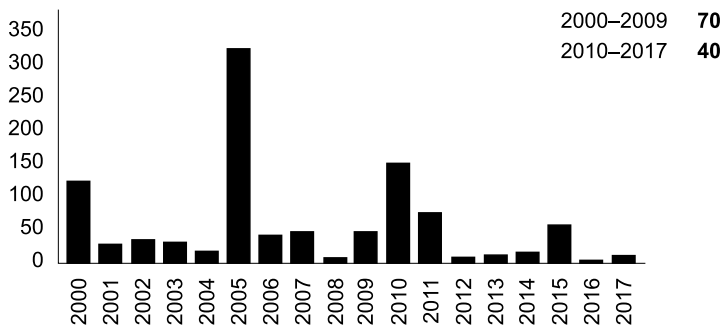


Рис. 69. Количество дней остановки работы в связи с забастовками (на 1 тыс. работников)

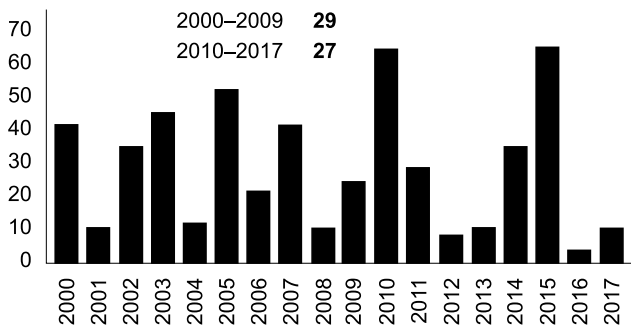


Рис. 70. Работники, вовлеченные в забастовку (на 1 тыс. работников)

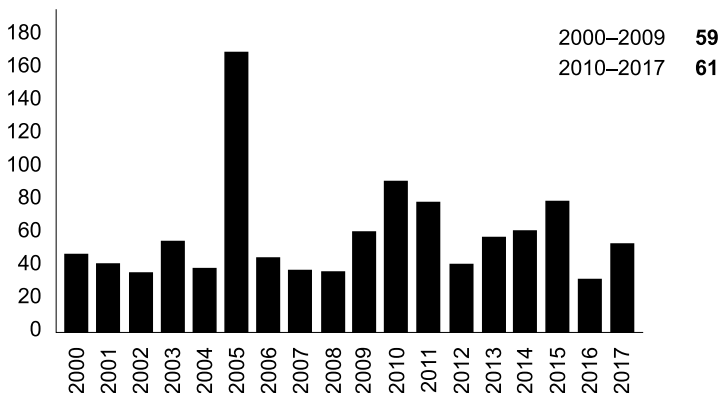


Рис. 71. Частота забастовок (на 1 млн работников)

Франция

Право на забастовку признается как индивидуальное право и гарантируется Конституцией Французской Республики, регулируется законом в государственном секторе и развивается на основе прецедентного права в частном секторе. Не существует серьезных правовых ограничений в отношении права на забастовку в частном секторе. Есть незначительные ограничения права на забастовку в государственном секторе.

В 2003 и 2010 годах произошла мобилизация профсоюзов в знак протеста против пенсионной реформы (рис. 72–74).

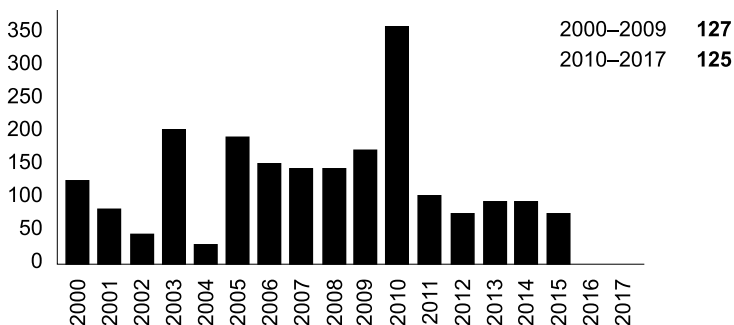


Рис. 72. Количество дней остановки работы в связи с забастовками (на 1 тыс. работников)

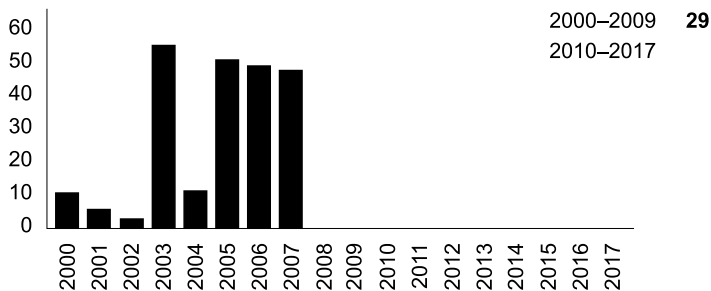


Рис. 73. Работники, вовлеченные в забастовку (на 1 тыс. работников)

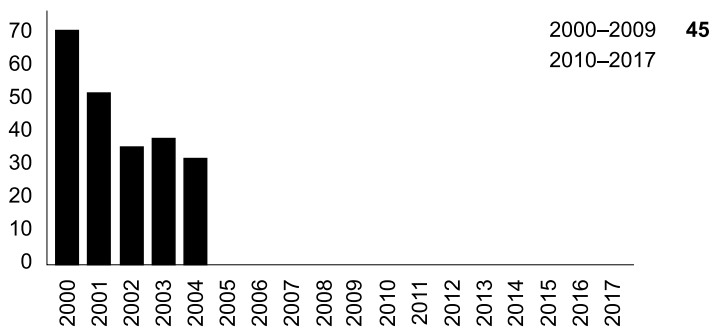


Рис. 74. Частота забастовок (на 1 млн работников)

Чехия

Есть незначительные ограничения права на забастовку в государственном секторе (рис. 75). С 2010 года статистика забастовочного движения не ведется.

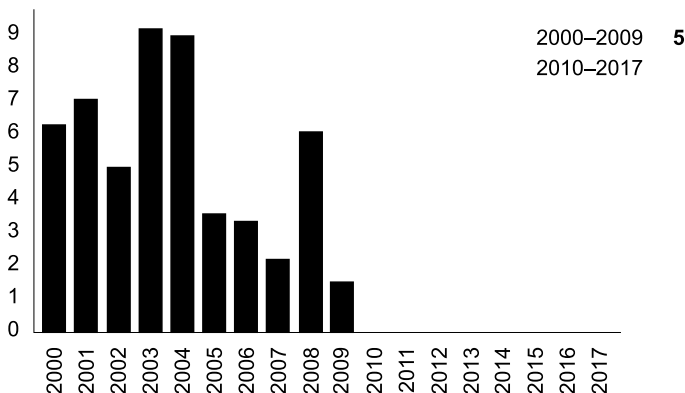


Рис. 75. Частота забастовок (на 1 млн работников)

Швейцария

Право на забастовку гарантируется Конституцией Швейцарской Конфедерации и регулируется законом и мирным соглашением швейцарских организаций работодателей и наемных работников, принятом в 1937 году. Не существует серьезных правовых ограничений права на забастовку в частном секторе. Забастовки в государственном секторе запрещены.

Забастовку 2004 года сложно отнести к крупной забастовке (рис. 76–78).

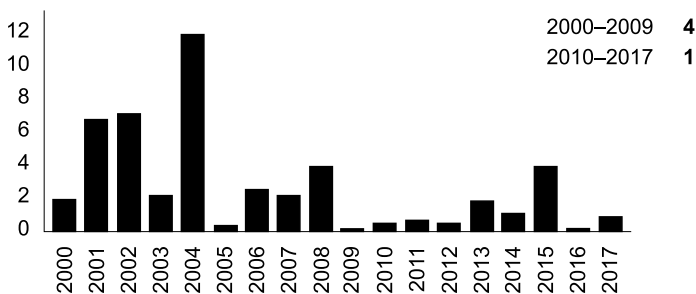


Рис. 76. Количество дней остановки работы в связи с забастовками (на 1 тыс. работников)

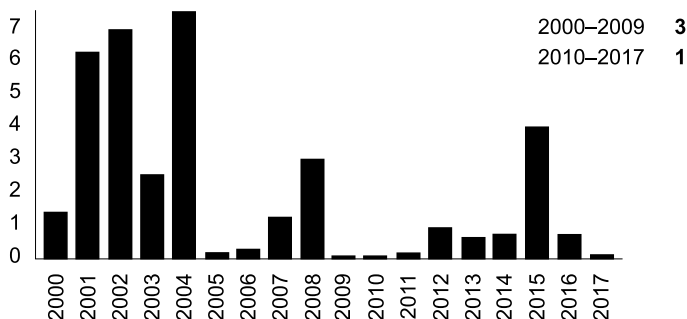


Рис. 77. Работники, вовлеченные в забастовку (на 1 тыс. работников)

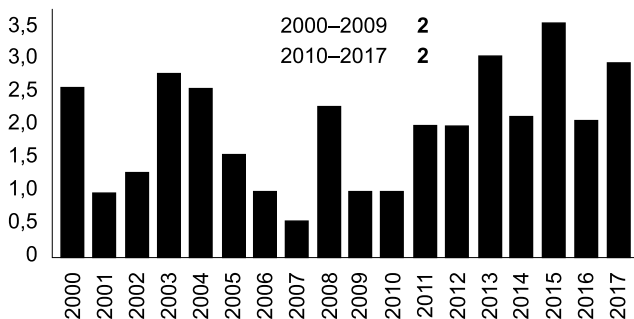


Рис. 78. Частота забастовок (на 1 млн работников)

Швеция

Право на забастовку гарантируется Конституцией Королевства Швеция и регулируется законом и коллективным договором 1938 года между социальными партнерами. Не существует серьезных правовых ограничений в отношении права на забастовку в частном секторе. Имеются незначительные ограничения права на забастовку в государственном секторе.

В 2003 году прошло несколько забастовок на железной дороге и в государственном секторе (рис. 79–81).

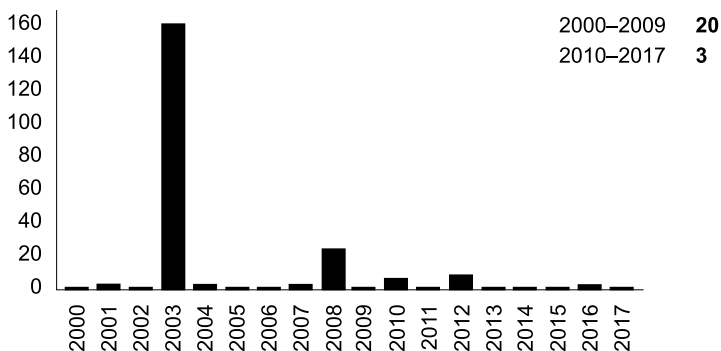


Рис. 79. Количество дней остановки работы в связи с забастовками (на 1 тыс. работников)

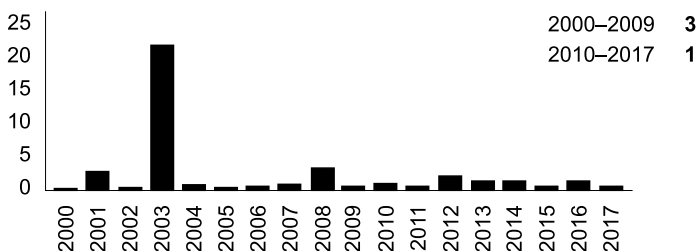


Рис. 80. Работники, вовлеченные в забастовку (на 1 тыс. работников)

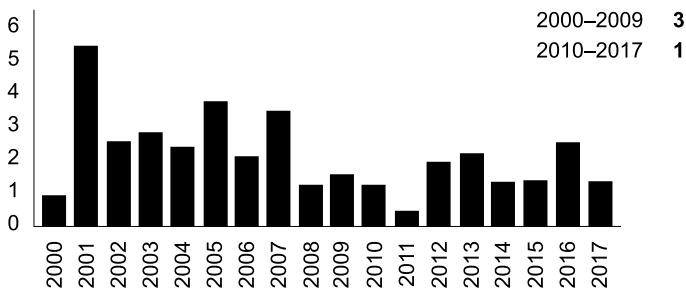


Рис. 81. Частота забастовок (на 1 млн работников)

Эстония

Право на забастовку гарантируется Конституцией Эстонской Республики и регулируется законом. Не существует серьезных правовых ограничений в отношении права на забастовку в частном секторе. Есть незначительные ограничения права на забастовку в государственном секторе.

Пик забастовок пришелся на следующие годы (рис. 82–84):

- 2003: однодневная забастовка работников сферы образования и культуры с требованием повышения заработной платы;
- 2012: забастовка учителей и забастовка в области здравоохранения с требованием повышения заработной платы; локаут, проведенный местным правительством.

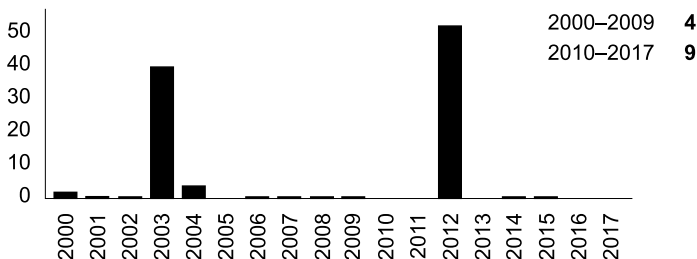


Рис. 82. Количество дней остановки работы в связи с забастовками (на 1 тыс. работников)

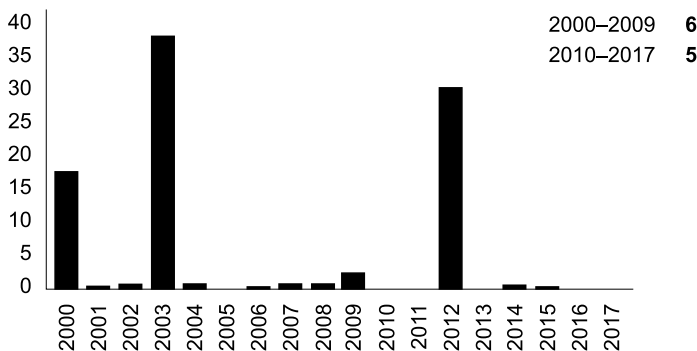


Рис. 83. Работники, вовлеченные в забастовку (на 1 тыс. работников)

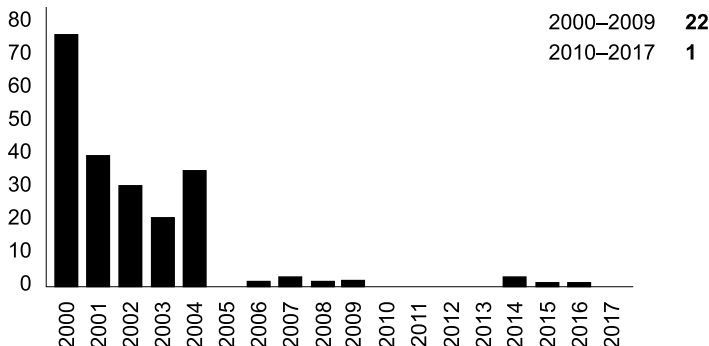


Рис. 84. Частота забастовок (на 1 млн работников)

Выводы

Анализ статистических материалов о развитии забастовочного движения в странах ЕС показывает, что пик забастовочной активности пришелся на периоды экономического кризиса и перезаключения коллективных договоров и соглашений. При этом наибольшая забастовочная активность наблюдалась в крупных промышленных странах Западной Европы (Бельгии, Германии, Франции), что во многом связано с наличием сильного профсоюзного движения, а также с довольно либеральным законодательством о забастовках.

Различие в экономическом положении западных и восточноевропейских стран предопределило разные стратегии забастовочного движения. Если в западноевропейских странах забастовки, как правило, носили оборонительный характер (сохранение достигнутых позиций), то в восточноевропейских странах требования работников касались улучшения их социально-экономического положения.

Наибольшее количество трудовых конфликтов произошло в секторе государственной службы и на крупных промышленных предприятиях, где стабильно положение профсоюзов, сохраняющих серьезные финансовые, организационные (Германия, Бельгия) и мобилизационные (Франция) ресурсы.

Стремление к получению инвестиций и созданию рабочих мест явилось решающим фактором при планировании стратегии забастовочного движения. Восточноевропейские профсоюзы проявили слабое стремление к организации солидарных акций протеста. Склонные к уступкам, восточноевропейские профсоюзы тем самым

снижали эффективность забастовочного движения в западноевропейских странах.

Таким образом, конкурентная борьба за получение рабочих мест и инвестиций в экономику становится существенным фактором, влияющим на позицию профсоюзов стран Евросоюза по отношению к забастовочному движению.

Г л в 4

СОВРЕМЕННОЕ ЗАБАСТОВОЧНОЕ ДВИЖЕНИЕ В ГЕРМАНИИ

4.1. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАБАСТОВОК В ГЕРМАНИИ

В соответствии с германским законодательством забастовка предполагает, что несколько работников совместно отказываются выполнять трудовой договор, чтобы добиться уступок от работодателя или организации работодателей. Следовательно, забастовка — это совместный отказ от работы нескольких работников, когда работодатель (или ассоциация работодателей) вынужден идти на уступки, не представляющие прекращения забастовки.

Забастовка, не подпадающая под это определение, с предыдущим коллективным массовым прекращением работы («забастовка с извещением»), практиковалась до 1920–1930-х годов, но сегодня больше не играет никакой роли. Бастующие не хотят ставить под угрозу свои трудовые отношения. Трудовое законодательство Германии не признает забастовки учеников, студентов или заключенных, так как у них нет договорных обязательств.

Несмотря на то что профсоюзы и работники имеют гарантированное Конституцией право на забастовку (ст. 9 (3) Конституции ФРГ), оно не может ограничивать фундаментального права работодателя на создание и ведение бизнеса (ст. 14 Конституции ФРГ).

Во-первых, забастовка не должна нарушать мирных обязательств. Это означает, что забастовка в течение срока действия коллективного договора не должна приводить к его изменению или пересмотру. Например, повышение зарплаты не может стать требованием во время действующего тарифного соглашения. Во-вторых, причиной незаконности забастовки может быть преследование неэффективной цели. Разрешена забастовка только для достижения коллективно согласованной цели. Политически мотивированный трудовой спор признается незаконным. В-третьих, запрос на забастовку должен быть сформулирован достаточно четко, чтобы противоположная сторона могла отреагировать и была возможность проверить законность требований. Однако требования оцениваются по-разному; требование получать больше денег без конкретных на то оснований является недостаточным.

Если хотя бы одна причина является незаконной, нелегитимной признается вся забастовка. Забастовка также должна быть соразмерной выдвигаемым требованиям и может рассматриваться как последнее средство давления, если другие возможности переговоров исчерпаны.

Вследствие ограниченности возможностей профсоюза оценить ситуацию прецедентное право является спорным. Например, Суд по трудовым спорам во Франкфурте принял решение: профсоюз, после того как согласовал дату судебного слушания, может начать призывать к проведению забастовки в случае, если суд не примет решения в пользу профсоюзной стороны. Правильно было бы, чтобы профсоюз дождался окончания переговоров, прежде чем призывать к забастовке.

Судебный запрет забастовки необходим для предотвращения существенных убытков работодателя.

В связи со значимостью права на забастовку и с учетом последствий запрета шансы на успешное рассмотрение заявления работодателя о временном судебном запрете забастовок невелики, за исключением явных нарушений. Суд может отозвать свое решение. Тем не менее применение временного судебного запрета на забастовку может быть целесообразным, не в последнюю очередь для того, чтобы компенсировать убытки. Незаконные забастовки могут привести к искам о возмещении ущерба профсоюзу, организующему забастовку, что расценивается как вмешательство в коммерческую деятельность работодателя.

Реакцией работодателя на забастовку может стать увольнение бастующих (в серьезных случаях даже без уведомления), так как участники забастовки отказываются от работы. Однако рабочие, как правило, защищены от такого жесткого давления работодателей. При определенных условиях забастовки разрешены законом, поэтому работодателю запрещено делать выговор бастующим (с предупреждением или увольнением).

Отправной точкой разрешения на забастовку является ст. 9 (3) Основного закона (GG) ФРГ о свободе ассоциаций. Она предоставляет профсоюзам и ассоциациям работодателей полную свободу, то есть защиту от влияния государства, при регулировании условий труда.

Поскольку профсоюзы без юридически признанного права на забастовки лишились бы своей силы, то есть не могли бы вести переговоры, оказывать давление, свобода забастовки включена в число основных прав на свободу объединений (ст. 9 (3) GG). Обоснование свободы забастовки также подразумевает ограничение этого права:

каждая забастовка должна проводиться профсоюзом и вносить свой позитивный вклад в коллективные переговоры.

Вследствие этого забастовки в трудовом законодательстве Германии признаются только в качестве средства уравнивания интересов сторон в рамках коллективных переговоров, существует мнение, что забастовки в принципе запрещены, если они не выступают необходимым средством для юридически допустимого обеспечения коллективных переговоров.

В частности, забастовки являются законными, если соблюдены следующие условия:

1) забастовка проводится профсоюзом, то есть существует профсоюз, который организует ее и выдвигает свои требования от имени бастующих. Забастовка вне профсоюза запрещена как забастовка дикой кошки¹;

2) профсоюз и бастующие преследуют коллективно согласованную цель. Это условие не выполняется, если, например, давление оказывается на законодателей или правительство. Такие забастовки считаются направленными против «неправильного» противника и запрещены как политические (они в Германии практически не происходят, а во Франции, например, являются обычным явлением);

3) цель, которую преследуют профсоюз и забастовщики (коллективно согласованная), также может быть достигнута на основании закона о коллективных переговорах. Однако это не касается случаев, если коллективное соглашение, к достижению которого стремятся бастующие, является незаконным. С этим аргументом немецкая железнодорожная компания «Deutsche Bahn AG» в конфликте по поводу железнодорожных тарифов в 2007 году выступила против забастовок в рамках трудового суда GDL, заявив, что требуемое железнодорожниками коллективное соглашение является недопустимым, так как не согласовано на основании закона о коллективных переговорах или принципа коллективного договора между «Deutsche Bahn AG» и профсоюзом «Transnet»;

4) забастовка может быть начата только после окончания срока социального мира, действующего в период коллективного соглашения. Соглашение о мире означает имманентное обязательство профсоюза не выдвигать требований в течение срока действия коллективного договора. Если, например, срок коллективного договора

¹ Забастовка дикой кошки — забастовочная акция, предпринимаемая профсоюзными работниками без разрешения, поддержки или одобрения профсоюзного руководства.

о заработной плате еще не истек, то требование дальнейшего повышения заработной платы не дает права на забастовку;

5) забастовка должна быть крайним средством, то есть ей всегда должны предшествовать предварительные переговоры. Спорным является вопрос о том, запрещено ли вообще проводить предупредительные забастовки. Судебная практика, как правило, считает такую забастовку законной;

6) забастовка должна быть пропорциональной. Однако это требование не является серьезным препятствием для юристов, поскольку диспропорциональность может обсуждаться только тогда, когда акция протеста выходит из-под контроля, то есть побежденный противник «организационно» уничтожен. Однако этого не происходит, так как никто не захочет уничтожить «корову, дающую молоко».

Сторона работодателя в трудовых конфликтах, вызванных требованием повышения заработной платы, представлена как отдельными лицами (например, Volkswagen AG), так и ассоциацией работодателей, если профсоюз вынуждает их заключать коллективный договор (Закон о коллективных договорах (TVG), § 2, абзац 1).

Несмотря на запрет классических локаутов, ассоциация работодателей, если она является партнером в переговорах по поводу коллективного договора, может организовать своих членов, то есть отдельных работодателей, заблокировать оплату работы в период забастовки. Блокировка означает, что работодатель отказывается оплачивать работу в период забастовки. Следовательно, локаут всегда применяется к работникам, которые хотят работать, но которых работодатель или его объединение не хотят нанимать, чтобы оказать давление на профсоюз и не оплачивать поддержку забастовки. Поскольку такая форма локаута затрагивает большое количество работников, это расширяет рамки борьбы и ведет к сокращению продолжительности трудовых споров.

При отказе от оплаты работодатель ведет себя так же, как бастующие рабочие, — нарушая трудовой договор, что в трудовом споре при определенных условиях юридически допустимо. В принципе к локауту применяются те же условия законности, что и к забастовке.

Следовательно, юридически допустимый локаут не означает, что работодатель должен выплачивать зарплату работникам за период их отказа от работы, то есть здесь не применяется § 615 п. 1 Гражданского кодекса (BGB) Германии, который регулирует задержку несвоевременной выплаты.

Если забастовка является незаконной, трудовое законодательство предусматривает предупреждение и увольнение работников. В случае, если забастовка законна, такие меры исключены. Однако бастующие рабочие утрачивают право на оплату труда во время забастовки. Если работники являются членами профсоюза, то он должен оказать финансовую поддержку забастовщикам, при этом деньги из забастовочных фондов могут выплачиваться и новым членам союза, присоединившимся к забастовке.

Отсутствие на работе не предполагает выплату пособий, заменяющих заработную плату, поскольку Федеральное агентство по труду по закону обязано не допускать трудовых споров (кн. 3 Социального кодекса (SGB III), § 160; ранее § 146 SGB III). В частности, § 160 (2) SGB III гласит: «Если работник стал безработным в результате участия в трудовом споре, право на пособие по безработице приостанавливается до конца трудового спора».

Обязательства по возмещению экономического ущерба, понесенного работодателем в результате забастовки, исключаются, если забастовка была законной.

Трудовые споры любого рода после прекращения мирных обязательств законны. Мир между сторонами поддерживается в течение срока действия коллективного договора или во время арбитражных переговоров. Более того, для легитимации трудового спора необходимо исчерпать все возможности мирных переговоров между работодателем и профсоюзом. Чтобы иметь возможность провести забастовку, профсоюзы или работодатели должны официально объявить, что коллективные переговоры провалились. Во время продолжающихся коллективных переговоров возможна предупредительная забастовка, если профсоюзы считают, что переговоры не приведут к результату без превентивного давления. Предупредительная забастовка ограничена по времени, то есть в ее начале работодатель должен быть проинформирован о том, когда она закончится.

После забастовки или предупредительной забастовки рабочие немедленно должны возобновить работу. Это обязательство также применимо к предупредительной забастовке, которая длилась не весь рабочий день и осталось время до окончания смены.

В рамках законной коллективной акции, то есть забастовки под руководством профсоюза, рабочие, которые уходят с работы, не нарушают трудового договора. Трудовые отношения не прекращаются в результате участия работника в коллективной акции. Права и обязанности по трудовому договору, которыми обладают работники

и работодатели, приостанавливаются на период участия в коллективной акции. Работодатель не может требовать от бастующих того, чтобы во время предупредительной забастовки они находились в непосредственной близости от места работы.

Работодатель не может уволить работника за участие в законной забастовке. В данном случае также являются незаконными предупреждения об увольнении. Члены профсоюза обязаны участвовать в законной забастовке, организованной профсоюзом. Не члены профсоюза также могут принять участие в профсоюзной акции. Если неорганизованные работники вступают в профсоюз в день начала забастовки, они, как правило, получают забастовочное пособие от профсоюза на день вступления.

Работник, который принимает участие в трудовом споре и перестает трудиться, не имеет права на вознаграждение в период стачки, что следует из § 275, 323 Гражданского кодекса Германии (BGB). Работники, которые не могут выполнять свою работу полностью или частично в результате трудового спора, даже если хотят работать в полном объеме, не имеют права на оплату потерянного рабочего времени. То же самое относится к законному локауту. В случае блокировки или закрытия компании обязанности работодателей, вытекающие из трудовых отношений, приостанавливаются. Однако если локаут является незаконным, право на компенсацию сохраняется, что следует из § 615 BGB. Сотрудники, которые участвовали в подготовке или проведении голосования или предупредительной забастовке до коллективной акции, также не имеют права на компенсацию за пропущенное рабочее время.

Раздел 24 (3) п. 1 TV-L/TVöD регулирует способы оплаты и другие составляющие ежемесячных выплат. Положение вступает в силу, если у работника нет права на вознаграждение за целый день. Это относится к предупредительной забастовке, проходившей весь день, или к обычной забастовке. В случае участия в забастовке в течение полного рабочего дня из зарплаты работника вычитается часть вознаграждения, соответствующая этому календарному дню.

Работодатель может удержать или вернуть плату за день забастовки в течение шести месяцев после нее. У работника также есть шесть месяцев после забастовки, чтобы потребовать от работодателя просроченного вознаграждения.

Пособия и отпускные (если они предоставляются) выплачиваются только в том случае, если в отчетном месяце работнику выплачивается вознаграждение не менее чем за один рабочий день. Если работник

пропустил полный календарный месяц, он не получит льгот по капитальному строительству за этот месяц и отпускных.

Годовой специальный платеж (рождественский бонус) рассчитывается в соответствии с коллективным договором о государственной службе (TVöD/TV-L) в размере среднемесячной заработной платы за июль, август и сентябрь. Если работник не получал вознаграждения каждый день за участие в трудовом споре, производится экстраполяция в соответствии с положениями протокольных заявлений по § 20 TVöD/TV-L. В результате это может привести к незначительному сокращению специального годового платежа. Если из-за трудового спора вознаграждение не выплачивается за полный календарный месяц, ежегодный специальный платеж уменьшается на 1/12. Если работник находится в трудовом споре 1 декабря, он еще имеет право на ежегодный специальный платеж. Для получения права на специальный ежегодный платеж обязательным условием является наличие трудовых отношений.

Федеральный финансовый суд (BFH) Германии принял решение об отсутствии налоговых обязательств в отношении помощи, которую получает работник в период забастовки (решение Федерального финансового суда от 24.11.1990, № дела XR 161/88). BFH основывает свое мнение на том факте, что поддержка забастовки не рассматривается работодателем как индивидуальный результат работы сотрудника. Следовательно, солидарная денежная помощь от профсоюза не может рассматриваться как пособие. Причина заключается в том, что они выплачиваются на основании устава конкретного профсоюза и имеют целью не допустить провала забастовки из-за отсутствия оплаты со стороны работодателя нуждающимся бастующим работникам.

Поскольку налоговые отчеты работодателей показывают, что в определенные дни работник не имел права на оплату труда из-за участия в трудовом споре, налоговые органы запрашивают информацию о том, получал ли работник в эти дни компенсацию. Забастовочные деньги не подлежат налогообложению, поэтому указание на получение забастовочных денег носит исключительно информационный характер.

Профсоюзы и работодатели по-разному истолковывают обязанность использовать оборудование для регистрации рабочего времени до или после (предупредительной) забастовки. Обычно забастовка продолжается в течение всего рабочего дня (всей смены), поэтому нет необходимости использовать устройство для регистрации времени

работы в этот день. В течение всего дня протеста бастующие, как правило, вообще не входят в служебное здание.

По мнению профсоюзов, бастующие не должны отмечать время на устройстве регистрации в период забастовки, даже если она ограничена несколькими часами. Забастовка всегда проходит в рабочее время. Достаточно того, что бастующий покинет место работы, заявив об этом. В связи с отсутствием на рабочем месте после забастовки профсоюза забастовщик может сказать, что участвовал в забастовке. Работодатель не имеет права угрожать бастующему предупреждениями, штрафами и т. п. Правила действуют только в том случае, если имеется специальное соглашение, предусматривающее обязательную отметку времени работы во время забастовки.

Сторона работодателя в большинстве случаев придерживается иного взгляда на закон и считает, что каждый работник обязан ставить отметку о времени до и после окончания трудового спора. В основном это характерно для охранных компаний, согласно их соглашению регулируется время, когда сотрудники должны входить или выходить из служебных зданий. В прошлом работников, которые не ставили временных отметок, работодатели часто предупреждали об угрозе наказания за это.

Если время участия в забастовке оплачивается работодателем, то профсоюз обычно не выплачивает бастующим забастовочных денег. Необходимым условием для получения поддержки от забастовочных фондов со стороны профсоюзов является доказательство вычета заработной платы у бастующего.

Сумма компенсации, если сотрудники принимают участие в забастовке полный рабочий день, определяется в соответствии с описанием работы, а участие в почасовой забастовке — по фактически потерянному рабочему времени. Это означает, что рабочее время сокращается на время участия в забастовке. Таким образом, оплата уменьшается в зависимости от времени участия в забастовке.

В случае, когда работники трудятся фиксированное рабочее время, то при предупредительной забастовке оно используется в качестве основы для расчета. При этом реальное рабочее время будет сокращено на время участия в забастовке.

Бастующему работнику не предоставляется отпуск, поскольку права и обязанности по трудовому договору на время трудового спора приостанавливаются. Согласно разъяснению Федерального трудового суда, работник не может участвовать в забастовке в течение отпускного периода. Если работник пожелает взять отпуск после окончания

коллективной акции, ему нельзя отказать в этом на том основании, что оставленная работа должна быть выполнена.

Если сотрудник уже находится в отпуске в начале забастовки, то он будет считаться работающим, так как отпуск был предоставлен до начала коллективной акции. Работодатель может отменить утвержденный отпуск во время забастовки, однако в этом случае он должен компенсировать работнику понесенные расходы.

Нетрудоспособность работника является единственной причиной неисполнения работы, при этом работник имеет право на оплату в случае болезни (§ 21, 22 TVöD/TV-L, § 37, 71 BAT, § 37 BAT-O, § 34, 35 BMT-G/-O, § 42 MTArb/-O). Таким образом, работники, которые стали инвалидами до начала забастовки и участвуют в трудовом споре, получают постоянные выплаты.

Работники, которые заболели до начала забастовки, не имеют права на получение пособия по болезни от работодателя с даты начала акции, если часть учреждения, в которой работает больной, вынуждена будет приостановить работу из-за трудового спора. В этом случае необходимая причинно-следственная связь между заболеванием и выполнением работы отсутствует.

Если нетрудоспособность забастовщика возникает во время забастовки, то у него нет права на получение пособия по болезни на тех же условиях. Тем не менее работник может заявить работодателю, что он больше не желает участвовать в забастовке.

Работники, не имеющие права на получение пособия по болезни от работодателя, могут получить его по своей медицинской страховке, если они застрахованы в обязательном порядке. То же самое относится и к частному медицинскому страхованию. Однако медицинская страховка выплачивается только после уведомления страховой компании о нетрудоспособности.

Если нетрудоспособность сохраняется после окончания трудового спора, то работник также имеет право на выплату пособия по болезни при условии, что льготный период еще не истек. Период выплаты пособия не может быть продлен до того времени, в течение которого работник не имел права на вознаграждение во время забастовки. То же самое касается и пособий по болезни.

При обязательном медицинском страховании членство страховщика остается действительным на период законной забастовки, пока трудовые отношения сохраняются без оплаты труда (SGB V, § 192, абзац 1, № 1). Если забастовка длится больше одного месяца и, следовательно, работник не получает зарплату более одного месяца, он будет

снят с учета в системе обязательного медицинского страхования. Тем не менее, несмотря на то что страховые взносы больше не выплачиваются, членство работника в обязательном медицинском страховании сохраняется на основании законности забастовки.

Лица, добровольно застрахованные в системе обязательного медицинского страхования, также не будут затронуты потерей компенсации в связи с трудовым спором. Для сотрудников, имеющих частную медицинскую страховку, страхование продолжает действовать независимо от участия в трудовом споре.

Государственные служащие не имеют права на забастовку (Федеральный трудовой суд, решения № 44, 73, 97, 102, 249, 264). Принцип государственной службы состоит в том, что обязанности должностного лица по отношению к государству исключают забастовку (см. ст. 33 Основного закона). Запрет на забастовку также распространяется на альтернативные формы замаскированной забастовки (работа в соответствии с правилами, необоснованный отпуск по болезни) (Федеральный трудовой суд, решения № 73, 86, 97, 102, 368). Участие чиновника в забастовке, таким образом, представляет собой нарушение его обязанностей и может быть наказано дисциплинарным взысканием.

Чиновники могут свободно присоединиться к забастовщикам в свободное от работы время, чтобы выразить свою солидарность с ними. Участие в демонстрациях вне периода службы также разрешено государственным служащим (Федеральный трудовой суд, решение от 23 февраля 1994 года, Az. 1 D 48/92).

Федеральный конституционный суд объявил приказ работодателя о приеме на работу должностных лиц, пострадавших в результате забастовки, незаконным, поэтому использование государственных служащих на откомандированных должностях по-прежнему незаконно (Федеральный трудовой суд, решения № 93, 545). Однако в соглашении о чрезвычайной помощи предусмотрено, что государственные служащие могут быть отправлены для работы в аварийные службы, а значит, они должны занимать свои рабочие места.

В некоторых случаях государственные служащие могут оказывать пассивное сопротивление. Например, чиновник может изъять свои файлы из почтового отделения, когда они находятся в работе (так называемая некачественная деятельность). Однако эти действия нельзя использовать для минимизации работы почтового отделения в целом, ограничивая сортировку или выгрузку почты.

Сотрудники, которые не являются членами какого-либо профсоюза, могут откликнуться на забастовочный призыв союза или одного из его филиалов. Это также относится к работникам, которые организованы в другой профсоюз (солидарное участие).

Тем не менее сотрудники, которые участвуют в забастовке и не являются членами профсоюза, не имеют права на забастовку. Как правило, профсоюзы выплачивают компенсацию за участие в забастовке новым членам на день их вступления (даже во время забастовки).

«В любом случае стажеры могут быть привлечены к краткосрочным (предупредительным) забастовкам, если коллективные переговоры требуют, чтобы профсоюз вел переговоры об улучшении условий их обучения. По крайней мере, при этих условиях участие учеников в забастовках разрешается» (Федеральный трудовой суд от 12.09.1984. АП № 81 к ст. 9 Основного закона).

Стажеры и ученики также имеют право участвовать в трудовых спорах, связанных с тарифными условиями их найма в соответствии с прецедентным правом. Что касается их прав и обязанностей, то к ним относятся как к наемным работникам. В этом контексте следует отметить, что некоторые учебные курсы предусматривают максимальное количество дней, которые можно потерять из-за забастовок.

В период профессиональной практики стажеры не должны принимать участия в забастовке. В то же время они могут выдвигать свои требования о заключении коллективных договоров (решение BAG от 30 августа 1984 г., № 1 765/93 AZR). Они также не обязаны выполнять «забастовочную» работу, то есть брать на себя ответственность вместо бастующих рабочих.

Прецедентное право подразумевает недопущение работников на предприятие в период забастовки с отказом в оплате их труда. В большинстве случаев это помогает сократить время забастовки, увеличив экономическую нагрузку на работника.

Блокировка рабочих мест требует принятия решения соответствующей ассоциацией работодателей. Это решение доводится до профсоюзов в той степени, в которой они могут определить, является ли это законным действием со стороны работодателя. Если о решении не сообщается профсоюзам, локаут является незаконным. В этом случае требование о вознаграждении работников — участников забастовки сохраняется.

Обычно рабочие места не блокируются в компании, где уже проходит забастовка. Блокируются места, работники которых не участвуют в трудовом споре, но связаны со спорными вопросами соглашения.

Сотрудники не обязаны выходить на дежурство, участвуя в забастовке или демонстрации. В связи с этим могут быть заключены трудовые договоры или соглашения о предоставлении дополнительных услуг или работ, регламентирующие исполнение работы вне рабочего времени. Это также относится к случаям забастовки. На государственном уровне могут быть выработаны правила ношения официальной формы чиновниками в период их участия в демонстрациях. Если рабочая одежда принадлежит работодателю, он может запретить носить ее во время забастовки или демонстрации. С юридической точки зрения ношение спецодежды в период забастовки не является проблемой.

Согласно сложившемуся правовой норме временные работники не обязаны работать в период забастовки. Однако, учитывая готовность временных работников из заемных агентств работать, компании смягчили правила проведения забастовки, в последние годы все чаще нанимая работников агентства. После реформы немецкого Закона о временном трудоустройстве (AÜG), который вступил в силу 1 апреля 2017 года, такой возможности больше нет: в новой версии § 11 (5) AÜG существующее право было дополнено запретом на использование заемного труда и временных работников в качестве штрейкбрехеров.

В соответствии с § 11 (5) п. 1 AÜG заемщик не может разрешить временным агентским работникам работать, если его компания непосредственно затронута трудовым спором. Запрет на использование заемщика применяется независимо от того, используют ли временные работники право отказаться от исполнения работы (в настоящее время регулируется в § 11 (5) п. 3 AÜG). Таким образом, если не исполняется ни одно из исключений, предусмотренных § 11 (5) п. 2, независимо от согласия временного работника и от того, работал ли он в компании до начала трудового спора или был переведен только после его начала, он не может занимать рабочее место бастующего. Это также относится ко временным работникам агентства, нанятым за границей. Запрет включает инструкции для временных работников по увеличению рабочей нагрузки. Нарушение заемщиком запрета на использование может быть наказано штрафом до 500 тыс. евро.

Однако законодатель допускает исключения. В соответствии с § 11 (5) п. 2 AÜG запрет на использование не применяется и заемщик может использовать временных работников в своей компании, пострадавшей от забастовки, если он гарантирует, что они не выполняют работу, ранее выполняемую бастующими, и не предпринимают действий, которые ранее осуществляли не участвующие в забастовке лица, которые теперь участвуют в забастовке (§ 11 (5) п. 2 № 1 AÜG).

Возможно также использование временных работников, которые уже работали, продолжают свою предыдущую деятельность и не выполняют никаких других или дополнительных задач, связанных с забастовкой, осуществляя работу вне забастовки, даже если их деятельность началась во время забастовки.

Также не предусмотрен запрет на использование временных агентских договоров по выполнению аварийных работ, выполнение которых признается во время забастовки в соответствии с принципом пропорциональности. Согласно прецедентному праву (§ 11 (5) п. 2 № 2 AÜG) это включает работу, направленную на обеспечение поставок основных услуг и товаров населению во время трудового спора.

В соответствии с § 11 (5) п. 3 AÜG работник временного агентства не обязан принимать участия в работе на предпринимателя, пострадавшего от забастовки. Право на отказ от выполнения работы временными работниками применяется в тех случаях, когда нет запрета на работу. Это фактически создает право на забастовку для временных работников, которое не зависит от того, являются ли они бастующими.

Право отказаться от исполнения работы не осуществляется сразу после начала забастовки. Временный работник может отказаться от своей работы, даже если он первоначально работал, несмотря на забастовку.

Заемное агентство должно сообщить временному работнику о его праве отказаться от исполнения работы в случае забастовки в соответствии с § 11 (5) п. 4 AÜG. Для этого недостаточно общей ссылки во временном трудовом договоре. Заемное агентство должно информировать временного работника перед началом его назначения в фирму нанимателя, если трудовой спор начался до перевода. Если забастовка начинается после перевода работника на предприятие, то агентство должно сообщить ему об этом сразу после начала забастовки. Поэтому заемным агентствам следует требовать, чтобы

заказчики немедленно информировали их о любых коллективных действиях на их предприятии.

Временные работники могут продолжать работать по найму при условии, что забастовка не исключает их работу каким-либо пунктом коллективного договора в секторе временного трудоустройства (если они не исполняют функции, которые ранее выполнялись забастовщиками).

В принципиальном решении Федеральный суд по трудовым спорам (BAG) отказался от своего предыдущего прецедентного права, согласно которому забастовки солидарности в целом не допускаются. В настоящее время забастовки солидарности разрешены (BAG, решение от 19.06.2007, 1 AZR 396/06). Но остается нерешенным вопрос, являются ли забастовки солидарности (также называемые забастовками поддержки или сочувствия) юридически допустимыми.

Проведение такой забастовки возможно в компании, с которой профсоюз не хочет заключать коллективный договор и которая не является членом ассоциации работодателей, с которой профсоюз ведет переговоры о заключении коллективного договора. Целью таких забастовок является усиление косвенного давления на участников переговоров со стороны работодателей.

Несмотря на то что сторонники такой забастовки утверждают, что, как и в случае с обычной забастовкой, на сторону работодателей усиливается давление со стороны профсоюзов, оппоненты забастовки считают, что «жертва» не имеет ничего общего с конфликтом коллективных переговоров и, следовательно, неправильно использовать по отношению к ней забастовку, так как она не направлена на заключение коллективного договора.

Федеральный трудовой суд (BAG) в 1980-х годах вынес решение по двум делам против юридической приемлемости забастовок солидарности или сочувствия, хотя он только заявил, что забастовки сочувствия были, как правило, незаконными (BAG, решение от 05.03.1985, 1 AZR 468/83, решение от 12.01.1999, 1 AZR 219/86).

Современные тенденции в решении данного вопроса можно проиллюстрировать следующим примером.

В случае, рассмотренном Федеральным трудовым судом, владельцы типографии подали в суд на профсоюз по поводу ущерба, нанесенного организованной им забастовкой. Компания-истец печатает газету для издательской компании, принадлежащей к той же группе, но она также имела долю прибыли от части продаж печатных работ другими компаниями. Профсоюз вел трудовой спор в издательской

компании, входящей в группу предприятий, с целью заключения нового коллективного договора для редакторов ежедневных газет. Чтобы обеспечить соблюдение тарифного требования в редакционной сфере, профсоюз попросил сотрудников типографии о поддержке. В результате 20 работников типографии перестали работать в ночную смену. Суд по трудовым спорам и Государственный суд по трудовым спорам удовлетворили иск владельцев типографии, то есть присудили профсоюзу возместить ущерб.

Федеральный трудовой суд отменил решение и вынес другое в пользу профсоюза. По данным Федерального трудового суда, забастовка солидарности была признана законной. Причина в том, что профсоюз обеспечил законность забастовки и обосновал необходимость поддержки борьбы за трудовые права, за работу; более того, забастовка солидарности не была неуместным явлением.

Забастовки профсоюзов, которые поддерживают забастовку, проводимую в другой тарифной зоне, регулируются решением Федерального трудового суда об обеспечении прав профсоюзов в соответствии со ст. 9 абз. 3 Конституции ФРГ. Это фундаментальное право защищает все виды протеста, характерные для коалиции, и оставляет им выбор средств, с помощью которых они могут добиться урегулирования условий труда посредством коллективных договоров, в том числе средств поддержки забастовки.

Приемлемость забастовок солидарности, как и других коллективных действий, основана на принципе пропорциональности. Такие забастовки являются незаконными только в том случае, если они явно неуместны. Поскольку такого исключительного случая не было, Федеральный суд по трудовым спорам объявил оспариваемый промышленный иск законным и отклонил иск о возмещении ущерба.

Таким образом, Федеральный суд по трудовым спорам справедливо отменил правила-исключения в юридической оценке забастовок в поддержку своего прецедентного права 1980-х годов. Если ранее такие забастовки признавались недопустимыми, то в настоящее время суд признает их допустимыми.

Согласно новой трактовке, отдельное предприятие даже в случае юридически допустимой забастовки с целью создания коллективного договора не имеет возможности уклониться от обязательств профсоюза требовать организации забастовки солидарности.

И наконец, если, с точки зрения профсоюзов, это не будет подходящим средством воздействия на работодателей в споре о заработной плате, то такая забастовка вряд ли будет проведена.

Таким образом, существует предположение, что забастовка солидарности является приемлемым оружием в конфликте при коллективных переговорах с точки зрения профсоюзов, что в соответствии с общепринятыми принципами трудового права обуславливает ее законность (если только она не является исключительно непропорциональной).

4.2. ТЕНДЕНЦИИ СОВРЕМЕННОГО ЗАБАСТОВОЧНОГО ДВИЖЕНИЯ В ГЕРМАНИИ

На современное забастовочное движение в Германии оказывает влияние быстрое изменение баланса сил между работодателями и работниками.

По крайней мере, в начале 1990-х годов коллективные действия работников были менее жесткими: в условиях массовой безработицы профсоюзы действовали, стремясь ограничить экономический ущерб от забастовок, выбирали гибкий график работы и воздерживались от требований повышения заработной платы.

Мирный характер коллективных переговоров можно измерить по количеству рабочих дней, потерянных в результате забастовок и локаутов, и по статистике конфликтов. Статистика конфликтов (табл. 2) учитывает не только окончательные конфликтные действия, такие как предупредительные забастовки, забастовки и локауты, но также словесные и формальные конфликтные действия, которые обычно предшествуют трудовому спору. К ним относятся, например, угрозы забастовок, голосования или юридические споры.

Статистика конфликтов основана на двух показателях: максимальном уровне эскалации и интенсивности конфликта. Уровень эскалации показывает, в какой степени разгорелся конфликт в ходе коллективных переговоров. Существует семь уровней эскалации. Коллективные переговоры сами по себе являются компромиссом без обострения — это нулевой уровень эскалации; угроза забастовки или локаута представляет собой первый уровень; забастовка — третий; предупредительная забастовка — четвертый; провал коллективных переговоров и последующий арбитраж в качестве правового спора — пятый; провал коллективных переговоров с последующим голосованием о забастовке — шестой; постоянный трудовой спор — седьмой уровень эскалации.

Таблица 2

**Статистика Федерального агентства по трудоустройству (ВА)
Забастовки и локауты в ФРГ начиная с 1971 года (на 1000 работников)**

Год	Забастовки		Локауты		Забастовки и локауты	
	участники	потерянные рабочие дни	участники	потерянные рабочие дни	потерянные рабочие дни	4484
1971	334	2599	305	1884		
1972	23	66	—	—		66
1973	185	563	—	—		563
1974	250	1051	—	—		1051
1975	36	69	—	—		69
1976	117	412	58	122		534
1977	34	24	—	—		24
1978	299	2548	274	1733		4281
1979	63	405	41	78		483
1980	45	128	—	—		128
1981	253	58	—	—		58
1982	40	15	—	—		15
1983	94	41	—	—		41
1984	399	2921	172	2696		5618
1985	78	35	—	—		35
1986	116	28	—	—		28
1987	155	33	—	—		33
1988	34	42	—	—		42
1989	44	100	—	—		100
1990	257	364	—	—		364
1991	208	208	—	—		154
1992	598	1545	—	—		1545
1993	133	593	—	—		593
1994	401	229	—	229		—
1995	183	247	—	—		247
1996	166	98	—	—		98
1997	14	53	—	—		53
1998	4	16	—	—		16

Окончание табл. 2

Год	Забастовки		Локауты	Забастовки и локауты	
	участники	потерянные рабочие дни	участники	потерянные рабочие дни	потерянные рабочие дни
1999	188	79	—	—	79
2000	7	11	—	—	11
2001	61	27	—	—	27
2002	428	310	—	—	310
2003	57	163	—	—	163
2004	101	51	—	—	51
2005	17	19	—	—	19
2006	169	429	—	—	429
2007	106	286	—	—	286
2008	154	132	—	—	132
2009	28	64	1	3	67
2010	12	25	1	1	26
2011	11	70	—	—	70
2012	22	86	—	—	86
2013	67	150	—	—	150
2014	58	155	—	—	155
2015	230	1092	—	—	1092
2016	215	209	—	—	209

Примечания:

1. Забастовки в столбце 2 даны, включая одновременную блокировку.
2. Локауты, включая локауты ранее бастовавших.
3. В столбце 5 данные приведены без учета одновременных потерянных рабочих дней из-за забастовок.
4. В таблице с 1993 года вся Германия, до 1992 года — исключительно бывшая федеральная территория («старые федеральные земли»), без бывших земель ГДР.

Источник: Quelle: Bundesagentur für Arbeit (BA). 2016. URL: https://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_11020.htm.

Сравнение по регионам за последние 20 лет показывает, что более половины всех дней, потерянных из-за забастовок, приходится на три федеральные земли — Северный Рейн — Вестфалия, Бавария и Баден-Вюртемберг. Количество потерянных дней на 1 тыс. работников в среднем составило 5,6 дня в году в Рейнланд-Пфальце и Сааре, что было вызвано трудовыми спорами на государственной службе.

Примерно из 2,5 млн дней, которые были потеряны по всей стране в период с 1995 по 2014 год в результате забастовок и локаутов, 1,3 млн дней пришлось на юг Германии и в земле Северный Рейн — Вестфалия. Это объясняется тем, что в этих землях базируются многие металлообрабатывающие и электротехнические компании и забастовочная активность IG Metall неоднократно проявлялась в данных регионах¹.

Карта забастовок выглядит по-разному, принимая во внимание размер отдельных регионов и количество дней, потерянных на каждую тысячу сотрудников. По общим показателям регион, состоящий из двух земель — Рейнланд-Пфальц и Саар, занимает лидирующее положение с потерей 5,6 дня на 1 тыс. работников в год. Но так было не всегда.

В период с 1995 по 2004 год Саксония находилась в авангарде региональной статистики забастовок: в среднем на 8 тыс. человек ежегодно терялось 8 рабочих дней, но с 2005 года она стала самой мирной землей в Германии, потеряв за год всего 1,6 рабочих дня. Причиной роста забастовочного движения в Рейнланд-Пфальц/Саар стала забастовка с требованием введения 35-часовой рабочей недели в металлургической и электротехнической промышленности Восточной Германии в 2003 году, в результате которой было потеряно около 130 тыс. дней. Однако в итоге IG Metall не смог одержать победу. В Рейнланд-Пфальце и Сааре в период с 1995 по 2004 год в среднем были потеряны только 1,5 рабочих дня на 1 тыс. работников в год по сравнению с 9,7 дня начиная с 2005 года. Основной причиной увеличения забастовочного движения было то, что в 2006 году регион сильно пострадал от волны забастовок в сферах государственной службы и здравоохранения. Это привело к потере почти 120 тыс. рабочих дней. В то время профсоюз госслужащих пытался предотвратить увеличение еженедельного рабочего времени с 38,5 до 40 часов и частично добился в этом успеха. Отныне служащие, находящиеся на государственной службе, работают 39 часов в неделю².

¹ См.: Streikfreudige Rheinland-Pfälzer. URL: <https://www.iwd.de/artikel/streikfreudige-rheinland-pfaelzer-231208>.

² Ibid.

Официальная статистика Федерального агентства занятости ФРГ не только предоставляет информацию о количестве рабочих дней, потерянных из-за забастовок и локаутов, в отдельных секторах. Она также учитывает дни забастовок в федеральных землях. С 2008 года публикуются данные по каждому городу и отдельной федеральной земле, до этого времени небольшие федеральные земли и города были частично объединены. Например, Гамбург, Шлезвиг-Гольштейн и Мекленбург — Передняя Померания образовали регион «Север», а Нижняя Саксония и Бремен — регион «Нижняя Саксония / Бремен»¹.

Многие профсоюзы, даже такие крупные, как IG Metall², эволюционировали от организаций с жесткой защитой интересов своих членов до прототипа прагматичных союзов.

Первые предупредительные забастовки по вопросу заключения коллективных договоров были проведены в начале 2017 года в государственном секторе федеральных земель. Ранее несколько тысяч сотрудников были уволены с работы за участие в предупредительных забастовках. Как и в предыдущие годы, наибольшую группу бастующих составляли учителя, обученные своим профсоюзом.

В страховой отрасли, которая традиционно не сталкивалась со значительными перерывами в работе, в 2017 году были проведены серьезные предупредительные забастовки в поддержку коллективных переговоров по поводу повышения тарифа и изменения коллективного договора об условиях работы. Несколько остановок работы в финансовом секторе также сопровождали раунд коллективных переговоров для сотрудников Postbank. Помимо требования компенсации, это касалось защиты работников от увольнения в связи с интеграцией компании в Deutsche Bank. Соглашение, достигнутое в октябре 2017 года, теперь предусматривает исключение увольнений, связанных с сокращением сотрудников Postbank и Deutsche Bank (бизнес частных и корпоративных клиентов) до конца июня 2021 года.

Несмотря на то что в страховой отрасли (включая пенсионные фонды) профсоюзы все еще объединяют более 3/4 сотрудников, а в розничной торговле количество членов профсоюза составляет около трети, коллективные переговоры здесь в течение многих лет терпят поражение, а крупные компании, в том числе те, работники кото-

¹ См.: Streikfreudige Rheinland-Pfälzer. URL: <https://www.iwd.de/artikel/streikfreudige-rheinland-pfaelzer-231208>.

² IG Metall является главным профсоюзом металлистов в Германии, что делает его крупнейшим профсоюзом страны, а также крупнейшим в Европе промышленным союзом.

рых ранее были объединены в профсоюзы, такие как гипермаркеты, вышли из коллективного договора. Поэтому в очередном раунде коллективных переговоров 2017 года профсоюз подчеркнул важность не только заработной платы, но и общей ответственности коллективного договора в сфере розничной торговли.

Однако союз, как и в предыдущие годы, столкнулся с серьезным сопротивлением со стороны работодателей. «Даже простые расчеты по зарплате не могут быть достигнуты за столом переговоров в этой отрасли в течение многих лет, в том числе потому, что растущая раздробленность делает профсоюзную организацию чрезвычайно слабой», — отмечают современные немецкие исследователи¹. Многочисленные небольшие и крупные забастовки были проведены в данной отрасли до конца июня 2017 года, когда был завершен первый пилотный проект по заключению коллективного договора в Баден-Вюртемберге.

Сложнее складывается ситуация с переговорами в сфере онлайн-торговли. Brancheriesen Amazon и Zalando отклоняют предложения работников об установлении тарифов для розничных и почтовых заказов. Кроме того, Amazon категорически отрицает любые переговоры. В этом трудовом споре, который длится с 2013 года, до сих пор не достигнут консенсус. Даже сеть магазинов модной одежды Adler отказалась признать коллективный договор о розничной торговле, который привел к однодневным забастовкам в нескольких городах².

Значительное давление, согласно материалам печати, может оказать профсоюз сотрудников в аэропортах. Внимание общественности в марте 2017 года привлекли забастовки в берлинских аэропортах «Шёнефельд» и «Тегель», сопровождаемые требованием лучшей оплаты для наземного персонала, который часто выполняет низкооплачиваемую работу, такую как погрузка багажа, регистрация или посадка пассажиров на борт. Произошли перерывы в работе и в других аэропортах.

Исключительной, хотя и ограниченной по размеру была первая предупредительная забастовка пилотов «Ryanair» в декабре 2017 года. Впервые в истории компания «Ryanair» заявила о готовности вести коллективные переговоры после оказания значительного международного давления и возросших трудностей в поиске персонала. Тем не менее достигнуть соглашения не удалось.

¹ Dribbusch H. WSI-Arbeitskampfbilanz 2017 // WSI-Policy Brief. 2018. März. № 22. URL: https://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/112353_113435.htm.

² См.: Verdi kündigt Streiks bei Amazon zur Weihnachtszeit an. URL: <https://www.hensche.de/verdi-kuendigt-streiks-bei-amazon-zur-weihnachtszeit-an-06.12.2018-9.50.html>.

Кроме государственной службы, в 2017 году были организованы перерывы в работе профсоюзов различных вещательных компаний. В октябре 2017 года Ассоциация журналистов Германии и Ассоциация телерадиовещателей, производителей кино и телевидения (VRFF), которая входит в Ассоциацию государственных служащих, призвала к участию в предупредительной забастовке¹.

Происходили и выступления среди иностранных рабочих. В декабре 2017 года трое румынских строителей, которые в течение шести часов занимали строительный кран на крупной строительной площадке компании «Strabag» в Дюссельдорфе, прибегли к решительным мерам, угрожая самоубийством. Субподрядчик Aquis, с которым они работали, не заплатил им несколько тысяч евро в качестве заработной платы. С помощью профсоюза IG BAU² удалось достичь соглашения строителей с компанией³.

Как и в предыдущие годы, подавляющее большинство трудовых конфликтов в 2017 году касалось споров по поводу коллективных договоров между компаниями и работниками. «Споры дают понять, что заключение коллективного договора во многих отраслях ни в коем случае не является чем-то само собой разумеющимся для всех компаний, — говорят исследователи. — Ситуация становится трудной, когда дело доходит до заключения коллективного договора или когда компании хотят выйти из коллективного договора»⁴.

Многолетняя борьба за заработную плату в сфере услуг привела к фрагментации тарифных соглашений в результате приватизации. Тарифные соглашения продолжают существовать в части общественных услуг, таких как общественный транспорт, почтовые и телекоммуникационные услуги и здравоохранение.

По словам экспертов, корпоративные и местные переговоры ни в коем случае не ограничиваются сектором услуг. В организации IG Metall, а также в небольших секторах пищевой промышленности из года в год проводятся предупредительные забастовки в неаффилированных компаниях с целью соблюдения коллективных договоров. Примером может служить трудовой спор, который начался осенью 2017 года в базирующейся в Падерборне компании «Faethe-Labor» (проводит анализ продуктов питания для производителей), по пово-

¹ Dribbusch H. Op. cit.

² IG Bauen-Agrar-Umwelt — профсоюз в Германии с членским составом 350 тыс. человек. Это четвертый по величине из восьми промышленных филиалов DGB.

³ Dribbusch H. Op. cit.

⁴ Ibid.

ду того, с какими условиями сегодня сталкиваются работники. Половина трудящихся, организованных в NGG, использовала забастовку и другие общественные акции, такие как ограниченная голодовка, чтобы добиться повышения заработной платы после 15 лет предъявления требований. Компания отказалась от переговоров по этому поводу, что привело к проявлению широкой общественной солидарности с забастовщиками в регионе.

Большое влияние на забастовочное движение оказало увеличение рабочих мест, в то время как ощущался недостаток рабочих, особенно квалифицированных, в быстро развивающейся металлургической промышленности. Многие члены IG Metall (из 2,4 млн человек) требовали демонстрации силы и хотели доказать, что профсоюз может оказывать влияние на тарифную политику. Последний действительно большой успех забастовок в Германии был отмечен более 30 лет назад, когда профсоюз добился установления 35-часовой недели¹.

Многие компании в этом секторе не рассматривают перспективу сокращения рабочего времени, тем более что в ближайшие годы в силу демографических факторов увеличится нехватка рабочей силы. Они открыто угрожают уклонением от соблюдения тарифов, если организации работодателей согласятся с требованием профсоюзов. Функционеры IG Metall противостоят предлагаемым уступкам, рекомендуя перейти на заключение внутренних (локальных) коллективных договоров.

В любом случае возникает вопрос, смогут ли компании перейти на свои тарифы в будущем, как показывает пример автомобильного поставщика LuK. Дочернее предприятие Schaeffler недавно приняло решение о заключении коллективного договора, чтобы стать более привлекательным работодателем и иметь возможность конкурировать, взяв на работу квалифицированных работников.

На фоне перемен нынешние переговоры в металлургической отрасли знаменуют собой поворотный момент в социальном диалоге. Они покажут, могут ли работодатели и профсоюзы продолжать работать прагматично и в партнерстве в течение ближайших десятилетий, или трудовые споры станут постоянным явлением.

Профсоюзы выступают за проведение забастовок, считая их действительными для компаний и понимая, что они будут иметь последствия для работников, так как зарплата им не будет выплачиваться

¹ См.: Auf Konfrontation. URL: <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/ig-metall-und-gesamtmetall-auf-konfrontationskurs-24-stujden-streiks-a-1190797.html>.

в течение времени забастовки. В данной ситуации большое значение имеет наличие забастовочных фондов.

Железная дорога, почта, детские сады одновременно проводили забастовки в Германии. Право на забастовку основывается на Основном законе и судебных решениях и оказывает воздействие на моральное состояние людей. Помимо финансовых потерь компаний, многим работникам, особенно имеющим детей, приходится ежедневно реорганизовывать свою повседневную жизнь. К этому следует добавить неопределенность в отношении того, окупится ли в конце концов трудовой спор, потому что во время забастовки работодатель не обязан выплачивать заработную плату, так как трудовые отношения на это время приостанавливаются.

В то же время все права работника на участие в Совете по кадрам сохраняются на время забастовки. Совет должен продолжать выполнять свои обязательства по предоставлению информации, например о найме сотрудников из других компаний, однако он не может приходить к забастовке.

Чтобы смягчить трудности и мотивировать работников, профсоюзы выплачивают забастовочные пособия. Поскольку забастовочные пособия являются добровольными и обычно выплачиваются за счет взносов их членов, они не облагаются налогами и социальным страхованием. Также в законной забастовке могут участвовать рабочие, если они не являются членами профсоюза.

Профсоюз работников сферы услуг выплачивает забастовочные деньги всем членам, в том числе тем, кто присоединился незадолго до акции или во время забастовки. Условие — полный членский взнос уплачивается за месяц, предшествующий забастовке. Размер платы за участие в забастовке рассчитывается на основе текущих доходов и членских взносов, которые были уплачены за три месяца до начала трудового спора. Существует также дополнительная сумма для каждого члена семьи, имеющего право на семейное пособие. По словам представителей профсоюза, новые участники забастовки получают немного меньше, чем постоянные члены союза.

IG Metall также ведет расчеты, которые могут быть использованы для определения индивидуальных пособий от профсоюза в зависимости от заработной платы. Организация выплачивает работникам в двенадцать раз больше размера среднего членского взноса в качестве забастовочного пособия, если они состоят в профсоюзе от трех до двенадцати месяцев. При сроке членства в союзе до 60 месяцев сумма увеличивается в тринадцать раз по сравнению со сред-

ним взносом. Тот, кто состоит в союзе еще дольше, получает пособие в четырнадцать раз больше.

Союз образования и науки (GEW), который участвовал в так называемой забастовке Kita совместно с профсоюзом работников сервиса, платил своим бастующим членам забастовочное пособие в размере трехразового ежемесячного членского взноса плюс пять евро в день за ребенка-иждивенца. В сложных случаях может быть запрошена большая сумма. Новые члены получают забастовочные деньги со дня приема в союз. Любой, кто участвует в забастовке GEW, но является членом другого профсоюза DGB, может подать заявку на оплату, поскольку отделения различных профсоюзов признают забастовки друг друга¹.

Как правило, работодателям запрещено угрожать работникам вынесением предупреждений или репрессиями в случае законной забастовки, также им не разрешается увольнять работника по этой причине. Кроме того, работодатель не должен запрещать участие в забастовке.

Анализ статистических данных 2017 года показывает, что раньше коллективные переговоры носили более мирный характер, чем в последние годы. Это связано с тем, что в некоторых конфликтных отраслях коллективные переговоры не велись. В то же время и профсоюзы стали более осторожными, чем раньше. Согласно статистике IW Conflict, тарифный переговорный 2017 год был самым спокойным за последние двенадцать лет.

Тарифные переговоры в 2018 году начались с крупных забастовок в области металлургии. В IG Metall сообщили о 1,5 млн забастовщиков. Несколько сотен тысяч человек остановили работу на целый день. Кроме того, прошли забастовки в Deutsche Post DHL. В ходе коллективных переговоров на государственной службе в федеральном и муниципальном правительствах начались масштабные предупредительные забастовки. Таким образом, процент рабочих выступлений в 2017 году значительно увеличился².

В одном из последних трудовых конфликтов, проходивших в 2018 году, профсоюз IG Metall использовал новое оружие — 24-часовые забастовки. Профсоюз мобилизовал в общей сложности 275 предприятий, призвав трудящихся к остановке работ на полный рабочий день.

¹ См.: In den Berliner Kitas wird gestreiktIn. URL: <https://www.morgenpost.de/berlin/article216307773/Taristreit-In-den-Berliner-Kitas-wird-gestreikt.html>.

² См.: Tarifpolitischer Bericht 1. Halbjahr 2018. URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/pressemitteilungen/beitrag/tarifkonflikte.htm>.

Работодатели отреагировали оперативно. Впервые региональные ассоциации работодателей подали в суд на профсоюз за ущерб, причиненный забастовкой. Они требовали признать незаконным весь трудовой спор, потому что требование субсидирования заработной платы для определенных групп работников является незаконным.

Таким образом, тарифный конфликт в металлургической и электротехнической промышленности достиг предпоследнего уровня эскалации. Она могла возрасти только при организации постоянных забастовок, что, несомненно, стало бы экономической катастрофой в нынешней ситуации, так как многие компании в отрасли работали на полную мощность, на грани своей способности удовлетворить спрос на продукцию. Ситуация грозила потерей рынков.

В этих условиях обе стороны — профсоюз и работодатели — высказались за предотвращение катастрофы. Руководитель IG Metall Йорг Хофманн заявил, никто не желает продолжать трудовой спор, прямо сославшись на то, что тем самым будет нанесен ущерб экономике. Его коллега со стороны работодателей, глава Gesamtmetall Райнер Далгер, заметил в интервью Bayerischer Rundfunk: «у нас все еще есть желание объединиться, и мы вернемся за стол переговоров как можно скорее»¹.

Похоже, вопрос заключался не в том, хотят ли участники переговоров договориться, а в том, могли ли они остановить колоссальное давление со стороны своих членских организаций. Как профсоюзные лидеры, так и организация работодателей находились под давлением трудящихся и не могли позволить себе лишиться организационной устойчивости. Все это не способствовало поиску компромисса, позволяющего сторонам сохранить лицо перед рядовыми членами.

В последнее время в Германии стали применяться новые формы рабочего протеста, при этом каждый раз происходит правовая оценка таких акций. Например, Федеральный суд по трудовым спорам постановил, что так называемые флешмобы в контексте профсоюзной забастовки, как правило, не запрещены.

Впервые флешмоб был проведен в декабре 2007 года профсоюзом работников сервиса в ходе конфликта, вызванного коллективными переговорами в секторе берлинского ритейла. Это привело к тому, что розничный магазин в течение часа был парализован массовым наплывом псевдопокупателей. В тот момент эта акция расценивалась

¹ См.: 24-Stunden-Streiks in der Metallbranche. URL: <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/ig-metall-und-gesamtmetall-auf-konfrontationskurs-24-stunden-streiks-a-1190797.html>.

как превышение законных параметров проведения забастовки (BAG, решение от 22.09.2009, № 1 AZR 972/08).

Хотя забастовки, проводимые профсоюзом с целью принудительного исполнения коллективного договора, сами по себе нарушают Гражданский кодекс (BGB), они юридически разрешены, поскольку реализуют право на свободу объединения работников и право на объединение профсоюза (ст. 9 Abs. 3 Основного закона GG).

Без права на забастовку или реальной угрозы забастовки требования профсоюзов были бы не чем иным, как коллективным «попрошайничеством», на что в нескольких решениях указал Федеральный трудовой суд (BAG).

Поскольку переговоры по коллективным договорам предполагают свободу объединений, это также должно относиться и к свободе забастовок, поскольку они являются необходимым средством давления при ведении коллективных переговоров. В результате правовые принципы равносильны «праву (ограниченному) нарушению закона», связанному с ведением коллективных переговоров.

Хотя право на забастовку широко признано, допустимость конкретных забастовок и их сопроводительных действий оспаривается многими работодателями и рассматривается в суде.

Кроме того, забастовки иногда обостряются, а затем резко переходят границу принуждения (например, забастовщиков, клиентов или поставщиков). С юридической точки зрения в таких случаях вопрос заключается в том, является ли забастовочное действие соразмерным. Этот вопрос также возникает по поводу флешмоба, направленного на оказание давления на розничные и сервисные компании. Например, в рамках флешмоба псевдопокупатели врываются в магазин и парализуют его работу. В отличие от обычной забастовки, во флешмобе участвуют люди, которые не являются членами профсоюза и сотрудниками компании.

Федеральный суд по трудовым спорам недавно выразил свое мнение по вопросу о том, разрешены ли в розничной торговле акции, сопровождающие забастовки (BAG, решение от 22.09.2009, № 1 AZR 972/08).

В декабре 2007 года сервисный профсоюз провел промышленную акцию в розничном секторе Берлина, призвав принять участие во флешмобе. Атаке подверглась торговая точка в Берлине. В акции, длившейся один час, приняли участие 40 человек.

Лица, участвовавшие в акции, неожиданно появились в магазине, вызвали одного из сотрудников, работающих там, чтобы проинфор-

мировать об акции, и повесили листовку. Они наполняли тележки товарами и пробивали товары на кассе, но не оплачивали их без объяснения причин или под предлогом забытых денег (в общей сложности были заполнены около 40 тележек). Так, один из участников подошел к кассе с корзиной для покупок, которая была заполнена мелкими вещами. После того как кассир оформил скидку на товары на общую сумму 371,78 евро, покупательница заявила, что забыла деньги и отложила корзину с покупками под «ура!» других участников.

В феврале 2008 года организация работодателей обратилась в суд с целью заставить профсоюз осудить призыв к подобным флешмобам. По их мнению, произошёл «избыток забастовки» в виде запрещенной промышленной блокады с нанесением материального ущерба, поскольку торговые тележки частично были заполнены скоропортящейся едой. Однако профсоюз указал, что во время флешмоба они просили не класть свежие продукты в корзину.

Берлинский трудовой суд (решение от 01.04.2008 № 34 Ca 2402/08) и Земельный трудовой суд земель Востонный Берлин и Бранденбург (решение от 22.09.2008 № 5 Sa 967/08), который компетентен во второй инстанции, отклонил иск, поданный ассоциацией работодателей.

И Суд по трудовым спорам, и Земельный трудовой суд (LAG) подчеркивали основополагающее право профсоюзов на выбор средств трудового протеста, то есть право использовать в дополнение к забастовке и другие способы ведения забастовки. Флешмобы признаны допустимыми, поскольку предприятия торговли не блокируются.

Из пресс-релиза BAG можно сделать вывод, для суда было важно, чтобы соответствующий работодатель имел возможность дать отпор. В данном случае работодатель может прекратить флешмоб, воспользовавшись правом частного владения или кратковременно закрыть компанию. Поскольку работодатель остается под защитой, флешмобы такого рода, как правило, не запрещены.

Решение судов было связано с тем, что основное право профсоюза на трудовой спор, закрепленное в п. 3 ст. 9 GG, включает и другие формы протестных действий. Более того, такие меры, как бойкот или флешмоб, подпадают под основное право на свободу объединений, поскольку профсоюзы, а также ассоциации работодателей юридически свободны в выборе средств протестных действий.

Таким образом, если условия проведения законной забастовки не выходят за рамки коллективного трудового спора, профсоюз может принять решение о проведении флешмоба вместо забастовки или

в сочетании с ней. Это применимо в любом случае, даже если флешмоб не связан с возможным повреждением имущества и в нем участвует немного людей, то есть речь не идет о полной блокаде предприятия¹.

Выводы

Законодательство о коллективных трудовых спорах в Германии основывается на праве работников прибегать к забастовке, однако оно не должно противоречить фундаментальному праву работодателя на создание и ведение бизнеса.

Особенности забастовочного движения в Германии связаны с:

- 1) соблюдением профсоюзами мирных обязательств на период действия коллективного соглашения;
- 2) признанием незаконности действий профсоюза в случае преследования цели, не согласованной между работниками;
- 3) необходимостью формулировать законные, понятные и выполнимые противоположной стороной требования.

Большое влияние на проведение забастовок оказывает решение судебных органов, к которым вправе апеллировать обе стороны трудового спора. При этом каждая сторона может использовать для оправдания своих действий существующие в законодательстве пробелы.

Наличие стабильных организационных и финансовых ресурсов позволяет немецким профсоюзам довольно успешно организовывать коллективные действия рабочих. При этом профсоюзы прибегают к новым формам протеста, позволяющим более эффективно обходить существующие в законодательстве ограничения на забастовку. Как пример можно привести флешмобы, кратковременные забастовки и т. п. Работодатели тоже расширяют арсенал своих средств в противодействии профсоюзам. Среди наиболее болезненных для работников действий можно назвать закрытие предприятий, подачу исковых заявлений в судебные органы.

Определяющим трендом остается поиск компромисса между сторонами трудового конфликта, обусловленный стремлением сторон сохранить производство и рабочие места путем взаимных уступок.

Важную роль в предотвращении забастовок играет использование специальных методик, помогающих определить степень напряженности конфликта, что позволяет разработать меры его преодоления.

¹ См.: Flashmob-Aktionen sind zulässig. URL: https://www.hensche.de/Arbeitsrecht_aktuell_Flashmob_Aktionen_sind_zulaessig_BAG_1AZR972-08.html.

Г л в 5

ОСОБЕННОСТИ СОВРЕМЕННОГО ЗАБАСТОВОЧНОГО ДВИЖЕНИЯ ВО ФРАНЦИИ

Исторически Франция считается «законодательницей мод» или даже «чемпионкой мира» в том, что касается забастовочной борьбы, форм и методов организации и проведения стачек. Выступления рабочих с социальными лозунгами имели место еще во времена Великой французской революции, происходили они и в период Реставрации Бурбонов. «Пролетарский» характер во многом носили и происходившие здесь события 1848 года. Именно во Франции в рамках Парижской коммуны 1871 года была предпринята первая в истории осознанная попытка взятия власти рабочими. Национальные и секторальные забастовки регулярно происходили во французском обществе в конце XIX века и перед Первой мировой войной, социальное движение рабочего класса не прекращалось и в межвоенный период, даже во время функционирования правительства Народного фронта размах забастовочной активности был весьма велик.

Масштаб классового движения во Франции в первые послевоенные годы был гораздо больше, чем в других капиталистических странах Западной Европы, что было связано с деятельностью многочисленной коммунистической партии и находящихся под ее влиянием профсоюзов. «Ураган» 1968 года прошел на волне массового забастовочного подъема: в стачках в то время принимали участие миллионы наемных работников. В условиях глобализации и формирования неолиберализма французская социальная модель оказалась в кризисном состоянии, и к концу XX — началу XXI столетия местное социальное движение сохранило глубокий «протестный» заряд, что подтверждается, в частности, высоким уровнем забастовочной активности. К примеру, согласно статистическим данным, в 2015 году число индивидуальных нерабочих (забастовочных) дней на 1 тыс. наемных работников во Франции составило 69 суток¹. По этому показателю Франция опережает другие крупные державы, благодаря чему она остается одним из признанных «лидеров» забастовочного движения в мире. Есть и другие статистические данные, подтверждающие данный тезис: с 2007 по 2016 год по числу рабочих дней, потерянных

¹ Les grèves en 2015. Une intensité en léger repli // Dares résultats. 2017. № 6. P. 8–18.

из-за забастовок, на 1 тыс. наемных трудящихся Франция лидирует в мире, для нее данный показатель составляет 123 дня¹. Это намного больше, чем в других западноевропейских и североευропейских государствах.

Во многом такое положение можно объяснить тем фактом, что после освобождения от немецкой оккупации во Второй мировой войне во Франции были проведены глубокие и последовательные демократические преобразования социального характера, результатом которых стало, в частности, упрощение комплекса законодательных актов и постановлений, касающихся осуществления забастовок. В то же время, как отмечает эксперт по французскому стачечному движению Бертран Нуэль, сегодня французский Кодекс законов о труде «не содержит положений, регламентирующих право на забастовки в частном секторе, за исключением статьи, уточняющей, что ее применение не может оправдать разрыв трудового контракта»².

При этом прописаны положения, касающиеся регламентации забастовок в государственном секторе, что логично, поскольку после 1945 года национализированный сектор экономики заметно расширился и для сегодняшней Франции он играет более весомую роль, чем для большинства стран — членов Европейского союза. Так, иницилирующая забастовку профсоюзная организация должна иметь представительство на национальном уровне. Кроме того, инициатива забастовки должна получить одобрение со стороны персонала компании. В соответствии с действующим французским законодательством, «забастовка является правом, которое принадлежит каждому индивидуально, но осуществляется коллективным образом»³. Кроме того, в законе оговаривается, что в случае забастовки прекращение рабочей деятельности должно быть полным. При этом отмечается, что цель забастовки заключается в том, чтобы «добиться от работодателя удовлетворения требований профессионального характера»⁴.

Тем, кто интересуется данной темой и следит за развитием современного забастовочного движения во Французской Республике,

¹ *Jenik C.* La France, championne du monde de la grève. URL: <https://fr.statista.com/infographie/4953/la-france-championne-du-monde-de-la-greve> (дата обращения: 09.02.2019).

² *Bertrand N.* Réglementer le droit français de la grève. URL: <http://www.ifrap.org/emploi-et-politiques-sociales/reglementer-le-droit-francais-de-la-greve> (дата обращения: 19.02.2019).

³ *Charlene A.* Que veut le droit de grève en France? URL: <https://blog.osezvosdroits.com/droit-de-greve-en-france/> (дата обращения: 19.02.2019).

⁴ Cass. Soc. 2011. 25 jan. № 09-60.030.

хорошо известно, что в этой стране при проведении забастовок (как правило, общенационального масштаба, но нередко и на отраслевом уровне) стачки зачастую проходят под общественными лозунгами или лозунгами солидарности. Данная традиция имеет, безусловно, исторический характер и подтверждает глубокую укорененность идей классовой и трудовой общности у французских профсоюзов, а также указывает на их серьезные связи с левым движением.

Как правило, власти и органы внутренних дел достаточно спокойно и лояльно относятся к подобным акциям протеста. Но в законе отмечается, что «требования должны быть чисто профессиональными, следовательно, персональные требования препятствуют праву на стачку»¹. Также оговаривается положение, согласно которому работодатель должен быть заранее уведомлен о требованиях бастующих. В этом случае «забастовка может начаться в любой момент, и нет необходимости организовывать предварительные переговоры»².

Итак, забастовки должны обладать с точки зрения французского права тремя характерными особенностями: быть коллективным движением, приводить к полному прекращению работы и включать в себя носящие исключительно профессиональный характер требования бастующих. Де-юре «движения, которые не уважают данные три признака... не находятся в состоянии стачки»³. Наемные работники, которые принимают участие в таких акциях, не защищены правом на забастовку и могут стать объектом административных и финансовых санкций со стороны работодателей. В XIX и XX веках с подобными «дикими забастовками» французское общество сталкивалось достаточно часто. Но постепенно их число, а также количество их участников шло на спад.

Если говорить о степени материальной защиты или ответственности французских трудящихся — участников стачечного движения, то в соответствующих нормативных актах она прописана достаточно четко и определенно. К примеру, если брать предприятия государственного сектора, то хотя законодательство и запрещает увольнение организованно бастующих работников, «вычет совершается согласно правилу неделимой тридцатой части. За каждый день или даже

¹ Les limites du droit de grève en France. URL: <https://www.journauldunet.fr/management/guide-du-management/1199989-l-exercice-du-droit-de-greve> (дата обращения: 20.02.2019).

² Ibid.

³ L'exercice du droit de grève. URL: <https://www.fonction-publique.gouv.fr/droit-syndical-et-droit-de-greve> (дата обращения: 20.02.2019).

за каждую часть неотработанного дня 1/30 часть месячного жалования удерживается»¹.

С конца XX века власти (причем не только правые, но и левоцентристские ее представители) предприняли ряд законодательных действий, чтобы обеспечить минимально необходимый для общественных нужд режим работ в начальной и средней школе, госпиталях и больницах, поликлиниках и на транспорте. Были приняты законы, продвигающие данную концепцию «минимальной службы». В частности, при правоцентристском большинстве были внесены существенные изменения в документы, относящиеся к забастовочному праву. В 2007 году был принят Закон о модернизации и социальном диалоге, которым устанавливалась новая методика согласования спорных вопросов между социальными партнерами. Именно в этом законе юридически оговаривалась тема предоставления «минимальных услуг» в общественном секторе. Аналогичные законопроекты, касавшиеся функционирования начальных и средних школ, были приняты в 2008 году². В тот период принятие данных законопроектов вызвало бурное недовольство левой оппозиции, ведущих профсоюзов и новую забастовочную волну в стране.

Постепенно расширяется список категорий персонала, для которого ограничена возможность принимать участие в забастовках. В сегодняшних условиях к ним относятся, в частности, «персонал органов власти, который участвует в управленческой деятельности; агенты, обеспечивающие функционирование услуг, необходимых для правительственной деятельности; агенты, гарантирующие или обеспечивающие безопасность людей или охрану зданий и материалов»³.

Действительно, даже сегодня французское социальное движение вполне может претендовать на статус «чемпиона по забастовкам». При этом мы имеем в виду не только конкретное количество национальных и локальных стачек, но и регулярно организуемые на общегосударственном уровне дни коллективных действий, также, как правило, сопровождаемые манифестациями, митингами, пикетами и забастовками, пусть даже частичными. Важно отметить, что в течение последнего десятилетия подобные действия имели место

¹ Droit de grève dans le secteur public. URL: <https://cyt.ferccup.net/spip.php?article1725> (дата обращения: 10.03.2019).

² L'évolution du droit de grève. Chronologie thématiques. URL: <https://www.vie-publique.fr/chronologie/chronos-thematiques/evolution-du-droit-greve.html> (дата обращения: 19.02.2019).

³ Le droit syndical et le droit de grève. URL: <https://www.fonction-publique.gouv.fr/droit-syndical-et-droit-de-greve> (дата обращения: 20.02.2019).

и в период нахождения у власти правых сил, и при социалистическом большинстве, и сейчас, при центристском президенте Эммануэле Макроне. Это говорит как о том, что власти всех оттенков не в состоянии удовлетворить требования социального движения, так и о реальной независимости протестного, рабочего и профсоюзного движения от ведущих политических центров силы.

В частности, в период президентства Николя Саркози, представлявшего правый лагерь и партию «Союз за народное движение», власти регулярно сталкивались с протестным социальным движением, в том числе в виде забастовок. Особенно проблемными были 2009 и 2010 годы. В октябре 2009 года за четыре дня в действиях приняли участие в общей сложности около 3–3,5 млн человек, согласно оценке профсоюзного движения, и 800 тыс. — 1,32 млн человек, согласно данным министерства внутренних дел¹. Обозреватели подчеркивали, что эти выступления были самыми многочисленными с 1995 года.

Однако еще до октября 2010 года в стране проходили манифестации и забастовки, связанные с занятостью и заработной платой, покупательной способностью и общественными службами. Акцент октябрьских акций (которые прошли 2, 12, 16 и 19 октября 2010 г.) был сделан на отмене правительственной пенсионной реформы. В эти дни во многих французских городах проходили массовые выступления. В столице в акциях приняли участие сотни тысяч человек.

Принятая консервативным большинством Национального собрания пенсионная реформа повысила минимальный возраст выхода на пенсию с 60 до 62 лет, а максимальный — с 65 до 67 лет. С точки зрения ее инициаторов, необходимость проведения реформы была вызвана желанием побороть огромный общественный долг. Одновременно эту запущенную правыми силами реформу следует рассматривать в контексте сокращения общественных расходов. Необходимо отметить, что сразу восемь крупных французских профсоюзов осудили запуск данной реформы, не только выступив с соответствующим совместным коммюнике, но и организовав совместные акции осенью 2010 года, в том числе в дни общенациональных выступлений в октябре. Также необходимо отметить, что их поддерживали лицейские и студенческие организации и множество неправительственных социальных и гражданских организаций.

В ходе массовых социальных антиправительственных выступлений наиболее проблемными для власти в октябре 2010 года стали

¹ Les plus grosses manifestations en France depuis 15 ans // La Depeche. 2019. 19 oct.

забастовки работников железнодорожного транспорта, инициированные Всеобщей конфедерацией труда (ВКТ), которые также поддерживали другие ключевые акторы профсоюзного движения страны — Французская демократическая конфедерация труда (ФДКТ) и «Рабочая сила» (РС). В середине октября в этих забастовках участвовало около четверти всех работников железнодорожной сферы, значительное число машинистов, функционировали лишь 60 % высокоскоростных поездов и 40 % поездов, следовавших из провинции в провинцию¹. Отметим, что 17 октября 2010 года данное классовое движение соединилось со всеобщей стачкой служащих Национальной компании железных дорог Бельгии, в результате чего было парализовано движение линии Thalys «Париж—Брюссель».

Акции протеста в октябре 2010 года затронули и водителей-дальнобойщиков, которые блокировали запасы энергоресурсов в Кане, Бресте, Руане, других городах Франции. Забастовки охватили 12 нефтеперерабатывающих заводов, по всей Франции были заблокированы до 1,5 тыс. бензokolонков, согласно данным Союза независимых импортеров нефти². Еще одной специфически «забастовочной» формой осеннего классового движения 2010 года стало прекращение работы мусорщиков в Марселе, Тулоне, Нанте. В Марселе в течение долгих дней бастующие отказывались вывозить мусор. Активисты различных профсоюзов мешали грузовикам делать это. Забастовки в южной части Франции затронули большое количество общественных столовых и детские сады. В середине октября 2010 года в Марселе из 60 муниципальных детских садов только три были открыты полностью и 37 — частично. Также в Южной Франции, в частности в Марселе и его предместьях, на большей части линий было отменено движение муниципальных автобусов.

Важной составной частью социальных выступлений 2010 года стало студенческое движение. Более трети французских университетов были «мобилизованы»: регулярно отменялись занятия, проходили митинги, студенты-активисты занимали общественные помещения. В первой половине октября 2010 года многие вузы, а также сотни лицеев были заблокированы учащимися — всего около 1,4 тыс. учреждений, согласно данным Лицейского национального совета³.

¹ Retraites: encore de fortes perturbations de mardi // Le Figaro. 2010. 19 oct.

² Pénurie de carburants: plus de 2500 stations à sec, l'Ouest le plus touché // Le Parisien. 2010. 11 oct.

³ Mobilisation un recul selon police, stable pour le CGT // Le Figaro. 2010. 20 oct.

В ходе событий осени 2010 года имели место различные формы протестного движения. Массовые митинги и манифестации сопровождались организованными пикетами, блокировкой учреждений и промышленных объектов, в некоторых случаях — занятием общественных помещений. Движение, пусть уже и в фазе спада, продолжилось и в ноябре. Например, 6 ноября 2010 года в действиях участвовали, по данным полиции, 375 тыс. участников, по данным организаторов акций — около 1,2 млн человек. Еще одной из новаторских форм социально-политического протеста, получившей поддержку социальных движений и профсоюзов, стали инициированный журналом *Politis* сбор подписей за отмену пенсионной реформы и проведение общепольского референдума по данному вопросу. За несколько первых дней в середине октября было собрано более 50 тыс. подписей. Уже к концу ноября 2010 года под петицией подписались около 250 тыс. польского¹. Идея референдума была достаточно популярна во польском обществе. Также и социальное движение за отмену пенсионной реформы пользовалось, особенно на ранних этапах, широкой поддержкой. Так, опросы показывали, что на начало сентября около 70 % жителей Польки поддерживали и его, и забастовки². В дальнейшем, когда различные социальные группы польского общества стали уставать от парализующих страну акций протеста, все равно значительная часть населения сохраняла лояльное отношение к стачечной активности. Так, во второй половине ноября в пользу продолжения протестов и забастовок высказывались 47 % респондентов.

Еще одна мощная волна социального и забастовочного движения накрыла Польшу уже после того, как Николай Саркози уступил президентский пост представителю социалистической партии Франсуа Олланду. Однако социально-экономическая политика левого большинства начиная с 2012 года носила в целом социал-либеральный характер. Кроме того, власти Польки не свернули с линии «жесткой экономии», из-за чего продолжало расти недовольство трудящихся и социальных акторов.

В итоге в апреле 2015 года по призыву ведущих профсоюзов (ВКТ, РС и других *синдикалистских* объединений) по всей стране прошли

¹ *Sieffert D.* 200000 signatures pour un referendum URL: <http://www.politis.fr/articles/2010/11/200-000-signatures-pour-un-referendum-12178> (дата обращения: 14.02.2019).

² *Réforme des retraites: 70% des Français approuvent la grève de mardi // La Tribune.* 2010. 4 sept.

сотни различных акций протеста против политики «строгой экономии», за сохранение рабочих мест, достойную зарплату, повышение уровня защиты общественными службами, всеобщую занятость и социальную поддержку трудящихся. Протестные акции сопровождались частичными забастовками, в которых приняли участие около 800 как общественных, так и частных предприятий. Согласно статистическим данным, к забастовкам присоединились 9,4 % государственных служащих, 9,2 % работников общественных больниц и 4,2 % трудящихся, выполняющих территориальные общественные функции. Также в забастовках в апреле 2015 года приняли участие четверть преподавателей начальной школы и 35 % преподавателей колледжей, а также сотрудники France Télécom и около 7 % служащих почты¹. Таким образом, забастовочная волна осени 2015 года имела определенно «интерпрофессиональное» измерение.

Социальное движение 2015 года особенно сильно проявило себя в весенние месяцы. Однако оно продолжилось и в более поздний период (поскольку левоцентристское правительство во главе с социалистами отказалось принципиально менять курс внутренней политики), в том числе в преддверии и в период летних отпусков. В частности, 25 июня 2015 года по всей стране прошли многочисленные акции, когда «мобилизация в защиту зарплат в общественном и частном секторах по инициативе ВКТ сопровождалась отраслевыми мобилизациями. Они затронули Национальное общество железных дорог (SNCF). Также это произошло по призыву ВКТ и сопровождалось выдвижением требований по вопросам заработной платы, занятости и условий труда»². Данные лозунги нашли поддержку и у других ведущих профсоюзов Французской Республики.

Следует отметить, что широкий размах социального и забастовочного движения 2015 года был связан не только с критичным отношением общества к проводимой исполнительной властью социально-экономической политике. К этому времени персональный авторитет Франсуа Олланда и находящегося под его контролем правительства заметно снизился, что было связано в том числе с рядом непопулярных законопроектов, принятых в национальном парламенте социалистическим большинством. Это относится, к примеру, к принятому в 2014 году Закону для экономического роста, активности и равенства шансов, жестко встреченному французскими профсоюзами

¹ Des dizaines de milliers de manifestants dans la cul contre l'austerité // La Depeche. 10 avr. 2015.

² DARES Résultats. 2017. Oct. № 65. P. 1–2.

и радикальной левой оппозицией, поскольку данный законодательный акт был нацелен на снижение «издержек труда» на 10 млрд евро и модернизацию налогообложения. Также он предполагал ряд мер по упрощению административных норм и процедур (в неолиберальном, выгодном работодателям духе) на предприятиях¹.

Массовый характер социального движения в апреле 2015 года во многом был связан с недовольством трудящихся содержанием данного пакта. Так, 9 апреля 2015 года примерно в 80 крупных и средних городах Франции прошли манифестации с участием десятков тысяч человек, основным посылом которых было требование к властям отозвать этот закон. Более 100 тыс. человек вышли на улицы столицы страны: 45 тыс. в Марселе, свыше 20 тыс. в Тулузе и др. Социальное движение против Закона для экономического роста, активности и равенства шансов включило в себя и «забастовочное измерение». «На предприятиях и в администрациях имело место одновременное прекращение работы и стачечное движение наемных трудящихся всех секторов. Мобилизация проходила по призыву четырех профсоюзных организаций, в том числе „Рабочей силы“ и Всеобщей конфедерации труда, и была направлена также против политики „жесткой экономии“»².

Закон для экономического роста, активности и равенства шансов называли также Законом Макрона — по фамилии отвечавшего за его разработку в левоцентристском правительстве Франции министра экономики, промышленности и цифровых дел Эмманюэля Макрона. Весной 2017 года этот политик, возглавивший созданное им же новое центристское движение «Вперед, Республика!», был избран президентом Франции, а его политическая формация добилась победы на выборах в Национальное собрание. Макрон, имея репутацию социал-либерального политика, высокомерно относящегося к социальному и профсоюзному движению, практически с первых месяцев нахождения в Елисейском дворце столкнулся с забастовочной активностью разных секторов общества.

Здесь также необходимо сказать о том, что во французской социально-политической культуре «секторальные», отраслевые забастовки играют значительную роль. Во многом это связано с тем, что

¹ Maziur V. Pacte de responsabilité: le donnant-donnant de Hollande aux entreprises // Les Echos. 2014. 13 jan.

² Lapprand M. Grèves et manifestations contre l'austérité, la loi Macron, pour la hausse des salaires. URL: <https://www.force-ouvriere.fr/greves-et-manifestations-contre-l-austerite-la-loi-macron-pour-?lang=fr> (дата обращения: 17.02.2019).

реальные социальные, экономические или финансовые требования наемных трудящихся в разных отраслях национального хозяйства, естественно, заметно отличаются, обладают своей «корпоративной» спецификой. Однако в реалиях современной неолиберальной экономики Франции социальные требования бастующих из разных секторов зачастую пересекаются.

В последние годы власти нередко сталкиваются со стачечной активностью работников транспорта. Во Франции они традиционно относятся к наиболее радикальной части трудящихся, ведущей национальные профцентры страны, на их действия оказывают большое внимание левые силы. В частности, здесь можно упомянуть о забастовках водителей автобусов и работников трамваев в середине октября 2017 года, которые прошли по призыву шести профсоюзов, включая ВКТ, ФДКТ и РС, требовавших «увеличения зарплаты и профессионального продвижения»¹.

Но больший вызов и опасность для властей представляют продолжающиеся в последние годы забастовки железнодорожников. Например, с 3 апреля 2018 года некоторые действующие в железнодорожной сфере профсоюзы проводили стачку, оспаривая правительственные реформы, предусматривавшие изменение статуса (в сторону либерализации) работников железнодорожной службы. «Продолжающиеся» забастовки прошли в целом в 15 этапов. К маю-июню 2018 года уровень классовой мобилизации несколько снизился, но лишь 23 мая «количество вагоновожатых, участвующих в стачке, в первый раз оказалось ниже уровня в 50 % от общего числа работников»².

В протестном антисистемном социальном движении «желтых жилетов» в конце 2018-го — начале 2019 года также имели место частичные забастовки французских железнодорожников и публичные акции солидарности местных профсоюзных отделений с «желтыми жилетами». Очевидно, что подавляющее большинство сотрудников SNCF принципиально несогласно с либеральной программой модернизации железных дорог Франции.

Вообще говоря, на фоне подъема «желтых жилетов» (ноябрь-декабрь 2018 г.) пришли в движение самые разные «страты» французского социального движения — в частности, преподавательский корпус, традиционно ориентированный во Французской Республике

¹ Grève dans les trains urbains: bus et tramways diversement perturbés en région. URL: <https://www.europe1.fr/societe/greve-dans-les-transports-urbains-bus-et-tramways-diversement-perturbes-en-region-3469706> (дата обращения: 28.02.2019).

² Grève à la SNCF: la mobilization s'essouffle // Le Figaro. 2018. 23 mai.

на левое и крайне левое движение. Так, «объединенные профессиональные союзы преподавателей призвали к забастовке 12 ноября, чтобы отменить упразднение постов в сфере образования»¹. К данной забастовке в ноябре 2018 года присоединились все преподавательские профсоюзы, что стало знаковым событием, поскольку подобное произошло впервые с 2011 года. Это было связано с тем, что бюджет национального образования на 2019 год предусматривает ликвидацию 2650 постов в общественных колледжах и лицеях². Также преподавательское сообщество данной забастовкой выразило свое негативное отношение к проекту реформы профессионального образования и образования в лицеях. Как отмечает генеральный секретарь отраслевого профсоюза работников национального образования, входящего в ФДКТ, Катрин Нав-Беххти, «персонал не понимает сокращений имеющегося состава, учитывая демографический рост, который напрямую отразится на работе колледжей и лицеев»³. Представители профсоюзных организаций учителей протестуют против правительственных проектов сокращения школьных должностей, так как в 2019–2021 годах во Франции, согласно статистическим данным, ежегодно будут поступать в средние учебные заведения 40 тыс. человек.

Исторически сложилось так, что во Франции под сильным влиянием левого движения находится и учащаяся молодежь. При социальном брожении, вызванном внутренней политикой Эмманюэля Макрона, в 2017–2018 годах студенты «мобилизовывались» несколько раз. В частности, они протестовали против принятого парламентом Закона об ориентации и преуспевании, который модернизирует процедуру приема в высшие учебные заведения. Так, представители второй по влиянию студенческой организации страны, Национального союза французских студентов, утверждали, что этот закон имеет целью «подавить желание лицеистов продолжать получать образование, лишить их возможности двигаться по выбранному ими пути»⁴. Студенческие профцентры протестовали также против реформы бакалавриата. В ходе этих акций были несколько раз заблокированы крупнейшие университеты Парижа, Тулузы, Монпелье, Нанта, Бордо

¹ Écoles, collèges et lycées: les enseignants en grève contre les suppressions de poste // France-Oueste. 2018. 12 nov.

² Ibid.

³ Écoles, collèges, lycées: ce qu'il faut savoir sur l'appel à la grève lundi // Le Parisien. 2018. 10 nov.

⁴ Capucine G. Blocages des universités. Pourquoi les étudiants manifestent-ils? // Ouest-France. 2018. 5 avr.

и других университетских центров страны. Министерство образования вынуждено было вести свою «контрпропаганду», обвиняя организованное студенческое движение в организации «кампании по дезинформации».

Достаточно серьезный опыт забастовочной борьбы во Франции был накоплен в различных отраслях госсектора, «естественных монополиях». Там забастовки в последние годы ведутся под лозунгами защиты общественных интересов и служб. Так, комментируя недавний призыв к забастовке в своей отрасли, лидер профсоюза энергетиков ВКТ Себастьян Менеспле подчеркнул: «Для нас общественные службы не отвечают более всеобщему интересу. Энергетика в рыночном секторе — это беспощадная конкуренция, это демпинг между наемными работниками»¹.

В данном случае в лозунгах забастовщиков говорилось о необходимости поддержания сектора электро- и газоснабжения в государственной собственности, критике подверглось решение о замораживании зарплаты, принятое в 2017 году.

Регулярно стачки возникают в почтовой сфере. За последнее десятилетие одним из самых масштабных в этой области был «сезон забастовок» в 2009–2010 годах, хотя начались выступления почтовиков еще в 2008 году. Это было связано с законодательным изменением статуса сотрудника почты, принятым правыми силами вопреки оппозиции профсоюзов. В забастовках 2008–2010 годов участвовали более четверти почтовых служащих. Только в 2009 году состоялись три общенациональные забастовки французских почтовиков².

Также в 2010-е годы прошло немало национальных и региональных акций работников системы здравоохранения. К примеру, в ноябре 2014 года в забастовке французских врачей приняли участие от 70 до 80 % работников отрасли, протестовавших против закрытия поликлиник и больниц в отдаленных районах, сокращения больничных койко-мест и кабинетов врачей, а также против бюрократизма³. В последние годы большого размаха достигает забастовочное движение врачей на уровне наиболее депрессивных регионов и департаментов.

¹ “Nous voulons un nouveau service de l’électricité et du gaz”, la CGT appelle à 3 mois de grève dans le secteur énergétique. URL: https://www.francetvinfo.fr/economie/greve/nous-voulons-un-nouveau-service-public-de-l-electricite-et-dugaz-la-cgt-appelle-a-3mois-de-greve-dans-le-secteur-energetique_268760 (дата обращения: 02.03.2019).

² Rapport social 2009. P., 2010. P. 11.

³ Herchkovitch J. Grève des Médecins: quell impact pour les patients? // Le Figaro. 2014. 25 nov.

Специфической формой социального движения в сфере медицины во Франции являются регулярно происходящие забастовки «либеральных (свободных) врачей», выступающих за изменение Закона о здоровье. Как правило, в своих выступлениях «либеральные врачи» требуют официального увеличения стоимости консультации у медиков.

Достаточно многочисленны и активны профсоюзные организации, действующие во Франции в различных учреждениях культуры. Это касается в том числе отраслевых объединений FO («Рабочая сила»). В начале XXI века во французских музеях и театрах не раз происходили местные забастовки с конкретными социальными требованиями (такими как повышение заработной платы, улучшение условий труда и т. д.).

В последние годы широкий общественный резонанс получили акции временных работников французских театров. Одними из наиболее громких были забастовки в апреле 2016 года, когда временные актеры на время заняли театральные объекты в Париже (театр Comédie-Française), Бордо и Страсбурге. Эти акции были вызваны подписанием трудового соглашения, по которому снижалась зарплата временных театральных работников. В итоге при поддержке студентов, активистов ВКТ и социальных организаций временные работники заняли данные театры, что привело к отмене запланированных представлений¹.

При президентах различной политической ориентации «волнами» проводились временные забастовки сотрудников библиотек. Работники этих учреждений часто выходят на протест из-за недостатка бюджетного финансирования, а также объединения и закрытия библиотек, особенно на периферии, прежде всего в северных и восточных департаментах. Иногда подобные акции происходят скоординированно. Так, во время социального движения библиотекарей в июне 2015 года к забастовке присоединилось около 300 столичных библиотек. В результате коллективных забастовок в середине 2015 года профсоюзам работников культуры удалось добиться от властей увеличения расходов на библиотеки и приостановки решения о закрытии нескольких библиотечных объектов².

¹ Théâtres occupés, grève: pourquoi les intermittents du spectacle protestant-ils // Sud-Est. 2016. 27 avr.

² Texier B. Les grèves de bibliothèques se généralisent en France. URL: <https://www.archimag.com/bibliothèque-edition/2015/06/19/grèves-bibliothèques-généralisent-france> (дата обращения: 26.03.2019).

И в прошлом, и в настоящее время забастовочное движение развивалось и в финансовом секторе страны, хотя в силу специфики функционирования банков и иных финансовых учреждений, преимущественно не относящихся к государственному сектору, в этих структурах крайне затруднена деятельность независимых профсоюзных организаций. В связи с этим организовать длительные и скоординированные стачки на рабочих местах весьма затруднительно.

Как правило, забастовки во французских банках носят краткосрочный характер, когда персонал прекращает работу на несколько часов, максимум на одни сутки, как это было в случае с сотрудниками офисов Société Générale и BNP Paribas в конце 2018 года. Данная акция была поддержана самыми влиятельными профцентрами страны (ВКТ, ФДКТ, РС), а также Французской конфедерацией христианских трудящихся. Профсоюзы «реагируют на планы экономии, проводимые крупными банковскими группами. Например, в течение трех лет Société Générale решило сократить 3,5 тыс. постов агентов и административных сотрудников»¹. Также трудящиеся требовали поднять заработную плату и информировать их о стратегических целях банковской группы.

Для французского забастовочного движения традиционно, что весомый вклад в стачечную активность вносят промышленные рабочие. Этот тезис подтвердился в конце 2018 года, когда на фоне протестного движения «желтых жилетов» в самых разных частях страны происходили забастовки, организованные профсоюзами. В частности, они затронули сеть нефтеперерабатывающих заводов группы Total, где пользуются влиянием профсоюзные группы ВКТ. На некоторых предприятиях забастовки длились неделю. В эти дни «многие объекты и предприятия были блокированы в рамках протестов против „заработной“ политики группы накануне начала ежегодных переговоров. Опубликованные данные свидетельствуют о последствиях этой акции: производство снизилось на 0,6 %»². В конечном счете этот демарш в некоторой степени помог работникам нефтеперерабатывающих предприятий перед переговорами: патронат согласился поднять им трудовые оклады.

На фоне общих социальных выступлений против реформы трудового кодекса в 2016 и 2017 годах, во многом обусловивших после-

¹ *Beauvieux J.* Le climat social se dégrade dans le secteur bancaire. URL: <https://www.agesfi.fr/banque-assurance/actualites/quotidien/20181211/climat-social-se-degrade-dans-secteur-bancaire-263341> (дата обращения: 09.02.2019).

² *Fouquet C.* Novembre noir pour l'industrie, pénalisée par des grèves et les "gilets jaunes" // Les Echos. 2018. 10 nov.

дующее поражение социалистов на выборах, особую роль сыграли выступления представителей разных категорий французского рабочего класса. Так, масштабные стачки с конца мая 2016 года охватили железные дороги, летом на путь забастовок встали транспортники в разных регионах республики, включая Большой Париж, в середине года свои локальные стачки проводили работники нефтеперерабатывающих предприятий. В конце мая 2016 года в пользу забастовки проголосовала федерация энергетиков, входящая в ВКТ, что спровоцировало начало стачки на атомных электростанциях. Это привело к снижению производства на 10 ядерных реакторах¹.

В период президентства Николя Саркози достаточно интенсивными были забастовки и иные социальные акции протеста работников детских садов, начальной и средней школы, средних профессиональных учебных заведений. Исторически считается, что большая часть учительского корпуса во Франции находится под влиянием левых идей. Это объективно подтверждает тот факт, что если при Николя Саркози в совокупности в системе национального образования были упразднены около 80 тыс. рабочих мест, то в период президентства Франсуа Олланда, в 2012–2017 годах, напротив, было объявлено о создании 54 тыс. дополнительных постов.

Однако после вступления в президентскую должность Эмманюэля Макрона политика «жесткой экономии» в отношении системы национального образования вновь оживилась. По мнению К. Берже, указывающей, что во время наибольшей активизации «желтых жилетов», в ноябре 2018 года, в забастовках принимали участие около 11 % учителей, проявились многочисленные мотивы недовольства преподавательского корпуса: «будущее упразднение постов, анонсируемая инвентаризация учебных заведений, объединение академических учреждений, пенсионная реформа»².

Как мы видим из проанализированных примеров, системную и главенствующую роль в подготовке, сопровождении и проведении абсолютного большинства забастовок во Французской Республике играют национальные профсоюзные центры. Они пользуются большим влиянием во Франции, даже если в общей сложности в профсоюзы сегодня входят менее одной десятой наемных трудящихся страны.

¹ *Cosnard D.* Après les raffineries, grève annoncée dans les centrales nucléaires // *Le Monde*. 2016. 24 mai.

² *Berger C.* Éducation nationale: 10,98 % d'enseignants en grève, selon Jean-Michel Blanquer // *Le Figaro*. 2018. 12 nov.

На протяжении многих десятилетий ведущей организованной силой французского забастовочного движения выступает Всеобщая конфедерация труда, многие годы находящаяся под политическим влиянием Французской коммунистической партии (ФКП). Устав ВКТ ориентирует ее членов на классовую борьбу против капитала. В нем говорится, что конфедерация «выступает за демократическое общество, освобожденное от капиталистической эксплуатации и других форм эксплуатации и господства, против дискриминации и всякого рода расизма, ксенофобии и всех исключений»¹.

ВКТ, объединяющая ныне 581 тыс. человек, прежде всего оказывает влияние среди трудящихся в разных областях промышленности и транспортной сфере. На протяжении последнего десятилетия во всех без исключения общенациональных забастовках и в подавляющем большинстве отраслевых стачек «фактор ВКТ» при их проведении играл главную роль. ВКТ организовывала социальное движение против пенсионной реформы и либерализации трудового законодательства. При этом всякий раз ВКТ настаивала на тесном сотрудничестве с другими общенациональными профсоюзами и выражала готовность к взаимодействию с левыми силами и неправительственными социальными организациями.

В конце 2018-го — начале 2019 года ВКТ и ее отраслевые центры активно солидаризировались с движением «желтых жилетов», призывая наемных трудящихся и государственных служащих, молодежь и безработных к проведению стачек солидарности. При этом требования, выдвигаемые ВКТ, носили развернутый социальный характер, они касались повышения заработной платы, сокращения рабочего времени, защиты занятости и справедливой реформы налогообложения. Именно ВКТ в эти месяцы инициировала различные забастовки среди железнодорожников, работников городского общественного транспорта, столичного аэропорта, преподавателей школ, лицеев и колледжей, работников общепита, сотрудников почты и France Télécom². Руководство ВКТ выдвинуло также лозунги «Против жесткой экономии!» и «За альтернативную политику!»³.

В борьбе за влияние в рабочем и профсоюзном движении главным конкурентом ВКТ в современной Франции выступает Французская демократическая конфедерация труда (ФДКТ), пред-

¹ Statuts adoptés au 51e Congrès de la CGT, Marseille, 18 au 22 avril 2016. P., 2016. P. 2.

² Grève Générale est nationale (CGT) le 5 février 2019. URL: <https://www.cestagreve.fr/greve/generale-nationale-5-fevrier-2019/> (дата обращения: 21.02.2019).

³ La CGT annonce “300 000 manifestants” contre “l’austérité” // Le Monde. 2019. 8 avr.

ставляющая собой пример «реформистского» профсоюзного центра. Исторически объединяющая сейчас 623 тыс. работников, ФДКТ была ориентирована на членскую базу трудящихся-католиков, и поэтому политические предпочтения руководителей этого профсоюза во второй половине XX — начале XXI века варьировались от умеренного социал-демократизма до социального правоцентризма. ФДКТ не относится к тому, что во Франции называют «левыми профсоюзами», но в составе ее департаментских и отраслевых федераций было немало тех, кто активно участвовал или поддерживал различные формы забастовочного движения. В последние годы ВКТ обещает «бороться за права внутри предприятия, а также между наемными трудящимися и безработными, между поколениями и — более широко — между народами; бороться против любой формы исключения, неравенства и дискриминации»¹.

Умеренное руководство ВКТ поначалу заняло пассивную позицию в отношении социального движения, «сопровождавшего» пенсионную реформу или модернизацию Трудового кодекса, но затем было вынуждено поддержать данные акции. В то же время многие «секторальные» забастовки французских трудящихся изначально пользуются поддержкой со стороны структур ВКТ. Например, в середине 2018 года в разгар стачечного движения железнодорожников лидер федерации Лоран Берже заявил, что следует продолжать стачки, поскольку «необходима мобилизация, чтобы идти до конца»².

Третьим по влиянию в социальном движении профсоюзом во Французской Республике является «Рабочая сила», официально именующаяся «Всеобщая конфедерация труда — рабочая сила». Это объединение соответствует парадигме «левого профсоюза». Объединяя около 500 тыс. работников и имея на «профсоюзных» выборах (при избрании членов «третейских» комиссий) поддержку 16–18 % наемных трудящихся, РС является своеобразным профсоюзом, политическое влияние в котором примерно пополам поделено между сторонниками соцпартии и крайне левыми активистами.

Достаточно влиятельными являются позиции РС в строительной сфере, среднем образовании, РС опережает другие профсоюзы в здравоохранении. Федерация РС в этой области является достаточно многочисленной и активной. РС традиционно выдвигает немало требова-

¹ Nos valeurs. URL: https://www.cfdt.fr/portail/nous-connaître-nos-valeurs/nos-valeurs-REC_79841 (дата обращения: 22.02.2019).

² Grève SNCF. Les cheminots iront “jusqu’au bout”, selon la CFDT // Ouest-France. 2018. 26 mai.

ний, регулярно призывая своих сторонников среди врачей к акциям протеста и забастовкам. В частности, РС выступает против слияния больниц в коммунах, требует повышения жалования, зарплат и пенсий врачам на 18 %, а также включения в рабочий штат контрактников, оказания поддержки общественным больницам и домам престарелых¹. В частности, под такими лозунгами в 2017–2018 годах РС выходила на забастовки представителей здравоохранения.

Отметим также, что РС, как и ВКТ, очень энергично солидаризировалась в 2018 году с движением «желтых жилетов». Например, профсоюз транспортников РС стал первым секторальным профсоюзом, который публично призвал к поддержке «желтых жилетов», в том числе посредством стачек солидарности с лозунгами повышения покупательной способности трудящихся².

Хотя в период холодной войны ВКТ и РС являлись профцентрами-конкурентами, в последние годы наметилось их активное взаимодействие, в том числе в рамках проведения совместных забастовок и массовых акций протеста. Например, в марте 2019 года силами ВКТ и РС были организованы массовые манифестации (по разным данным, в них участвовали 130–350 тыс. человек) в защиту покупательной способности общественных служб и граждан Франции. Эти акции были поддержаны несколькими менее крупными профсоюзами, а также Национальным союзом студентов Франции и Лицейским национальным союзом. Параллельно, прежде всего благодаря усилиям местных организаций ВКТ и РС, «общественный транспорт не функционировал на Лазурном берегу. Многие пенитенциарные учреждения были заблокированы... Около 40 % работников начального образования участвовали в стачке»³. ВКТ и РС выступили с совместными призывами к демократизации среднего образования.

Французское профсоюзное движение в XXI столетии продолжает оставаться плюралистическим по своему характеру. В то же время ходе крупнейших мероприятий (в том числе в период всеобщих забастовок в 2010 г. против пенсионной реформы) ВКТ, ФДКТ и РС пытаются согласовывать действия не только друг с другом, но и с менее крупными и влиятельными профцентрами. К ним относится, в част-

¹ XXVIIIe Congrès de la Fédération des services publics et de santé: la grève à l'ordre du jour. URL: <https://www.force-ouvriere.fr/xxviii-congres-de-la-federation-des-services-publics-et-de?lang=fr> (дата обращения: 23.02.2019).

² Un premier syndicats, des transport appelée à rejoindre le mouvement des «gilets jaunes» // Nice-Matin. 2018. 21 nov.

³ Les manifestations organisées par le CGT et FO ont rassemblé entre 130 000 et 350 000 personnes // Le Monde. 2019. 19 mars.

ности, объединяющая религиозных наемных трудящихся Французская конфедерация христианских трудящихся (ФКХТ). В 2017–2018 годах этот профсоюз поддерживал забастовочное движение железнодорожников и работников здравоохранения. ФКХТ призвала также своих сторонников к участию в общих мероприятиях, выступая против упразднения «чрезвычайных дней» для семейных событий или по выслуге, а также и против повышения трудовой ответственности¹.

Традиционно в правой части профсоюзного спектра находится Французская конфедерация управления — Всеобщая конфедерация работников управления (ФКУ — ВКР). Эта структура объединяет инженерно-технических работников и руководящие кадры. Политически она ориентируется на правоцентристские силы. Но даже этот профцентр в 2018 году поддержал инженеров во время акций сотрудников железных дорог. Глава КФРС — ВКРУ Франсуа Оммериль, критикуя нарушение социальных прав государственных служащих и работников SNCF, по этому поводу сказал о реакции своих товарищей в железнодорожной сфере: «У них многое забрали за эти последние годы, а их условия труда деградировали. Они скоро мобилизуются»².

Локальные и отраслевые забастовки последних лет также поддерживает объединяющий в своих рядах около 200 тыс. работников Национальный союз свободных профсоюзов (UNSA или НССП), исторически относящийся к крылу «реформистских» организаций. Так, НССП в 2017–2018 годах выступил категорически против реформы, проводившейся в системе национальных железных дорог. В то же время, будучи первым после ВКТ по силе и влиянию отраслевым профсоюзом железнодорожников, НССП в 2018 году заявил, что «остановит забастовку в июле», его активисты останутся в состоянии мобилизации лишь до конца июня 2018 года, в этот период они будут проводить совместные акции с другими синдикальными объединениями³. Также представители НССП и его отраслевых центров заявляли о своей частичной поддержке работников городского транспорта, врачей и учителей в разных департаментах Французской Республики.

¹ *Movements de grève et manifestations*. URL: <https://www.cftc-paris.fr/mouvements-de-grève-et-manifestations> (дата обращения: 24.02.2019).

² *Beaumont O., Lepetit B.* Grève SNCF: la guerre d'usure ne fait que commencer // *Le Parisien*. 2018. 3 avr.

³ *Grève SNCF: L'Unsa ne confirmera pas le mouvement en juillet*. URL: <https://20minutes.fr/economie/2292487-20180619-greve-sncf-unsa-continuers-mouvement-juillet> (дата обращения: 25.02.2019).

На более радикальных позициях по отношению к капиталистической системе и политике властей находится Национальный профсоюз «Солидарные» (Solidaires). Он критически относился к внутренней политике Николя Саркози и Франсуа Олланда. Остались «Солидарные» в «социальной оппозиции» и к политике нынешнего главы Республики Эмманюэля Макрона. Представители профсоюза активно поддерживают идею единства действий различных профцентров в стране. В одном из обращений этого синдиката 2018 года говорится: «Вместе мы создадим условия для широкого движения, добьемся того, чтобы объединить наши забастовки, наши манифестации. Вместе мы добьемся выполнения требований в каждой отрасли ради нашего общего блага»¹.

В системе национального образования во Франции наряду с активно действующими в этой сфере отраслевыми федерациями РС и ВКТ большим влиянием, особенно среди учителей средних учебных заведений, пользуется Унитарная профсоюзная федерация (УПФ), значительная часть актива которой находится под влиянием левых и крайне левых партий и движений. Именно УПФ играла и играет ключевую роль в проведении социальных протестных акций среди работников образования. Эта организация критически оценивала политику Николя Саркози в данной области, сейчас профцентр осуждает «политику строгости» Эмманюэля Макрона и его кабинета.

В частности, призывая своих сторонников в ноябре 2018 года принять участие в забастовках преподавателей, УПФ в своем заявлении констатировала: «Бюджет 2019 года лишает приоритета национальное образование, ликвидируя 1,8 тыс. рабочих мест. Это новая запрограммированная деградация условий обучения школьников и трудовых работников. <...> Ликвидированы уже 2650 должностей преподавателей в колледжах и лицеях, а также 400 мест для административного персонала...»²

Как неоднократно отмечалось выше, левое движение Франции активно поддерживало различные формы забастовочного движения. В первую очередь это касается партий и организаций, относящихся к радикально левому крылу французской политики. В первую очередь здесь можно выделить ФКП, активисты которой (прежде всего через ВКТ и ее федерации) играли важную роль в развитии

¹ Toutes et tous ensemble dans l'action. URL: <https://solidaires.org/Toutes-et-Tous-ensemble-dans-l-action> (дата обращения: 25.02.2019).

² 12 novembre: les raisons d'une grève. URL: <https://snpi.fsu.fr/pourquoi-une-grève-le-12-novembre> (дата обращения: 26.02.2019).

социального движения в республике. В последнее время ФКП выражает четкую позицию в деле поддержки забастовочной активности железнодорожников. Коммунисты при этом считают, что пассажиры также должны поддерживать железнодорожников, поскольку «эта крупная общественная служба, полезная для всех, поставлена под вопрос»¹.

Коммунисты также активны среди тех общественных сил, которые «стимулируют» забастовки рабочих тяжелой промышленности, энергетиков, работников атомных электростанций, общественного транспорта и т. д. При этом важно отметить, что представители ФКП активны не только в призывах «сверху» или по линии руководства ВКТ и ее отраслевых или департаментских федераций. При проведении забастовок и их юридическом сопровождении сегодня, как и в прошлом, велико значение ячеек ФКП на предприятиях, где присутствует стачечное движение. При всей эволюции «классового лица» компартия в общественном сознании остается партией рабочего класса (по крайней мере, той его части, которая продолжает вести антикапиталистическую борьбу), и за счет этого за французскими коммунистами сохраняется статус врага существующей социально-экономической системы.

Также в рамках жесткой антикапиталистической парадигмы, предусматривающей классовую солидарность с забастовочным движением, находится крайне левое движение Французской Республики, относящееся к троцкистской традиции. Однако представители этих сил настаивают на усилении забастовочного напора и отказа от сугубо экономических требований. Так, в заявлении организации «Рабочая борьба» в связи с развитием очередного этапа стачечной активности на железных дорогах в 2018 году отмечалось: «Одна вещь ясна: не будет победы только в экономике»².

Крайне левые поддержали объединение движения «желтых жилетов» и борьбы рабочего класса, положительно высказавшись об идее всеобщей стачки. Один из лидеров Новой антикапиталистической партии Оливье Безансено призвал в феврале 2019 года к «неограниченной стачке»: «Всеобщая забастовка кажется мне хорошей

¹ Grève à la SNCF: les usagers doivent aussi se mobiliser, estime Pierre Laurent (PCF). URL: <https://www.europe1.fr/societe/greve-a-la-sncf-1> (дата обращения: 26.02.2019) ; 12 novembre: les raisons d'une grève. URL: <https://snpi.fsu.fr/pourquoi-une-greve-le-12-novembre-usagers-doivent-aussi-se-mobiliser-estime-pierre-laurent-pcf-3601040> (дата обращения: 26.02.2019).

² La force des travailleurs, c'est la grève! // Lutte ouvrière. 2018. 2 avr.

идеями... Остановим правительство не угрозами и улыбками, а его устранением»¹.

После парламентских выборов 2017 года самой популярной на левом фланге политической жизни Франции стало созданное Жан-Люком Меланшом движение «Непокоренная Франция» (НФ). Многие западноевропейские политологи расценивают это объединение, центральное место в котором принадлежит Левой партии, как левопопулистское, четко направленное против сегодняшней французской элиты. Выступая во время активизации забастовочного движения на фоне развития акций «желтых жилетов», Жан-Люк Меланшон, ратуящий за последовательное объединение всех форм протестного социального движения в единый поток, отметил: «Я призываю не только участников движения „Непокоренная Франция“, но и всех французских граждан поддержать железнодорожников, студентов, больничный персонал, мусорщиков, которые массово поднялись против политики социального регресса, проводимой правительством»².

В свою очередь, действующая власть и основные силы предпринимательских кругов — французского патроната — иначе оценивают содержание и характер забастовочных мероприятий во Французской Республике. Оппозиционное настроение социального движения, в значительной степени подверженного влиянию левых идей, было вполне логичным для периода 2007–2012 годов, когда Елисейский дворец занимал представитель правого лагеря Николя Саркози. Однако выбор социалистического правительства в пользу политики «строгой экономии» и социал-либерального курса также спровоцировал рост забастовочной активности и переход в оппозицию левоцентристов со стороны социальных акторов, в прошлом лояльных к властям.

Победа в 2017 году «несистемных» до этого времени центристов, когда их представитель Эммануэль Макрон победил на президентских выборах, не изменила противостояния по «социальной оси» во французском обществе. Как и прежние власти, относившиеся к другим частям политического спектра, представители движения

¹ Olivier Besancenot “se joint” à l’appel à une grève Générale illimitée à partir du 5 février. URL: <https://www.bfmrv.com/politique/olivier-besancenot-se-joint-a-l-appel-a-une-greve-generale-illimitee-a-partir-du-5-fevrier-ve> 1617933.html (дата обращения: 27.02.2019).

² Grève: la France insoumise marque le second point. URL: <https://getiblog.org/archives/7190> (дата обращения: 27.02.2019).

«Вперед, Республика!» негативно оценивают направленные против правительства акции. В частности, оценивая всеобщую забастовку железнодорожников в марте 2018 года, министр национальной экономики отметил ее «архаический» характер, утверждая, что подобные стачки «способствуют ослаблению французской экономики», а лояльные макроновскому большинству политические сайты подчеркивали, что подобная стачка «будет последним рывком старого мира, который пытается заблокировать страну, дабы сохранить несправедливые привилегии»¹. Французская журналистка Валери Астрюк в своей статье «Забастовки: рискованная неделя для Елисейского дворца» характеризует линию поведения Эмманюэля Макрона в отношении стачечного движения так: «Изолировать наиболее „жестких“, таких как ВКТ, делая уступки, чтобы самые реформистские (силы) быстрее отказались от движения»².

В обществе с богатым опытом классовых батальи и социально-политических битв, каким является Франция, четко структурировано в организационном плане не только профсоюзное движение. На другой стороне «социальной галактики» находится предпринимательское сообщество, французский патронат. Самым крупным и влиятельным объединением «капиталистической Франции» является Движение предпринимателей Франции (MEDEF или ДПФ), объединяющее, по разным данным, от 300 до 350 тыс. членов. Представители этого «предпринимательского профсоюза» всегда выражали негативное отношение к проявлениям забастовочной борьбы. Так, одна из самых влиятельных региональных структур данной организации, региональная организация столичного региона Иль-де-Франс, оценивая в 2014 году регулярно происходившие забастовки, выступила с декларацией, в которой отмечалось: «Забастовки на SNCF, организованные меньшинством, берут в заложники французскую экономику, и особенно в Иль-де-Франс. Это движение происходит в крайне деградированном экономическом контексте с размытым ростом. <...> Стоимость потерянных часов увеличивается до 30 млн евро в день для иль-де-франских предпринимателей. <...> Это не может продолжаться, MEDEF Иль-де-Франс требует немедленного прекращения этих бесполезных и не имеющих основания забастовок»³. Данная точ-

¹ Mouvement social: les deux France. URL: <https://www.slate.fr/story/158376/twitter-mouvement-social-deux-france/3famp> (дата обращения: 08.03.2019).

² Grèves: semaine à risqué pour l'Elysée. URL: https://francetvinfo.fr/economie/transport/sncf/greve-a-la-sncf/greves-semaine-a-risque-pour-l-elysee_2685146.amp (дата обращения: 08.03.2019).

³ Les grèves continuent, les entreprises souffrent. URL: <http://www.medef-idf.fr/les-graves-continuent-les-entreprises-souffrent> (дата обращения: 11.03.2019).

ка зрения в полной мере была поддержана президентом MEDEF Пьером Гаттазом, таким образом размышлявшим о забастовках железнодорожников: «Конкуренция и состязательность заставляют людей прогрессировать. Не трогайте сегодняшний статус государственных служащих, те, кто становятся государственными служащими, имеют отличающийся статус, и это меня не шокирует»¹.

Руководители MEDEF регулярно призывают профсоюзы, организуя забастовки, к ответственности, рациональности, поиску компромиссов и «государственному мышлению». В пропагандистской работе французского патроната важное место занимают статьи и аналитические материалы, в которых акцентируется внимание на том, что забастовки направлены против интересов общества и большинства потребителей. В последнее время на щит поднимается тезис о том, что большинство французов согласно с идеями Эмманюэля Макрона по реформированию страны. Вместе с тем профсоюзы регулярно призывают к переговорному процессу с государством и предпринимателями, «чтобы совместно находить более приемлемые решения»².

На аналогичной позиции стоят «секторальные» или отраслевые объединения французских предпринимателей, в политическом отношении также находящиеся под влиянием либеральных или консервативных идей и сил. Борясь при этом против социальных выступлений и проявлений забастовочной активности, французский патронат и его структуры непременно подчеркивают, что целью предпринимательского сообщества является модернизация национальной экономики и ее отдельных сфер в интересах потребителей. Так, патрональная федерация работников транспортной сферы — Союз общественных транспортников, — выступая за то, чтобы аннулировать закон 2007 года о праве стачек на автобусных, трамвайных и железнодорожных маршрутах, подчеркивает: «Необходимо модифицировать тексты, чтобы более четко определить право на забастовку, навязать наемному работнику требование письменно оправдать мотивы прекращения его работы, усилить предсказуемость для путешествующих»³.

С аналогичными инициативами в последние два года выступали предпринимательские организации легкой промышленности, ресторанного и гостиничного бизнеса. Они также отдают себе отчет в том,

¹ Grèves à la SNCF: Pierre Gattaz appelle les syndicats à la responsabilité. URL: <https://20minutes.fr/2243559> (дата обращения: 13.03.2019).

² Werly R. La défaite des grévistes français // Le temps. 2018. 22 mars.

³ Steimann L. Le transport public veut estreindre les “abus” du droit de grève // Les Echos. 2017. 21 nov.

что Франция считается «чемпионом мира» по забастовкам, и желают навсегда покончить с данным статусом. Предпринимательские сообщества поддерживают стремление действующей исполнительной власти уменьшить социальное значение профсоюзного движения, прежде всего желая обрубить связи между профсоюзами и организацией забастовок.

Еще одним общим для представителей патроната моментом в критике забастовочного движения является утверждение о том, что забастовки наносят большой вред национальной экономике и отдельным сегментам хозяйства, а также негативно влияют на образ Франции за рубежом. В частности, с точки зрения главы предпринимательской организации отельеров Роллана Еги, озвученной им в связи с волной социального движения в 2018 году, забастовки в этот период привели «к отставанию на 15–20 % в апреле и мае по сравнению с 2017 годом. Очевидно, что это делает более хрупкой туристическую экономику. Имиджу Франции наносится ущерб из-за заметного увеличения числа забастовок»¹.

Следует подчеркнуть, что не только организации крупного патроната возражают против того, что профсоюзы прибегают к различным формам забастовок. Так, весной 2018 года Конфедерация мелких и средних предпринимателей приняла заявление, в котором говорится о «катастрофическом характере» забастовок на железнодорожном транспорте, поскольку «забастовки на SNCF наносят тяжелый урон перевозке зерновых во Франции»². С очень похожими заявлениями выступили организации предпринимательского сообщества морского и речного транспорта.

Все это говорит о том, что и в сегодняшней истории Франции социальная и даже классовая борьба не только не прекращается, но, принимая новые формы и методы, сохраняет свою актуальность.

Выводы

К исходу второго десятилетия XXI века Французская Республика продолжает лидировать по развитию забастовочного движения, причем это касается как практики организации и проведения всеобщих забастовок, так и стачечной активности в отдельных секто-

¹ *Palierse Ch.* Les grèves dans les transports affectent le tourisme français // Les Echos. 2018. 19 avr.

² *Parrino B., Vignaud M.* Les grèves à la SNCF menacent-elles la croissance? // Le Point. 2018. 13 avr. P. 10.

рах. И по количеству забастовок, и по потерянному в результате их проведения рабочим дням Франция занимает одно из первых мест в мире.

В значительной степени это связано с активностью профсоюзов, которые, несмотря на небольшое число профцентров, оказывают большое влияние на социальное движение в стране. В то же время именно во Франции развиваются новые формы социальной активности, такие как движение «желтых жилетов». Это также способствует поддержанию стачечного движения на высоком уровне. Также следует иметь в виду, что феномен забастовок во французском обществе является реакцией части населения на политику социальных урезаний, которая не прекращается в последние годы.

Гл в 6

ЗАБАСТОВОЧНОЕ ДВИЖЕНИЕ В МАЛЫХ СТРАНАХ ЗАПАДНОЙ ЕВРОПЫ

6.1. БЕЛЬГИЯ И ЛЮКСЕМБУРГ

Как и в случае с Францией, забастовочное движение Бельгии имеет давнюю и богатую историю. Для современной социальной активности в этой стране важным фактором является гибкий, федеративный характер бельгийской государственной системы. Реформирование общегосударственного законодательства привело к тому, что власти субъектов Федерации — Фландрии, Валлонии и Брюссельского региона — в ходе децентрализации получили дополнительные права и возможности, в том числе в области социального законодательства, хотя и сохранились общие законы государства. С конца XX века заметной тенденцией для бельгийского социального движения стала организация стачек на местном и региональном уровнях, при этом на национальном уровне также проводятся как всеобщие, так и отраслевые акции. То, что забастовочное движение для Бельгии остается актуальным, подтверждает тот факт, что по числу рабочих дней в 2017 году, потерянных из-за забастовок на 1 тыс. наемных работников, Бельгия имеет показатель в 79 суток¹.

Исторический опыт «классового партнерства», взаимных уступок труда и капитала, согласования изменений социальных законов привел к тому, что в Бельгии к исходу холодной войны сложилось одно из самых прогрессивных социальных законодательств, максимально учитывающих интересы трудящихся. Эта же тенденция впоследствии проявилась в региональных законодательных актах в социальной сфере. В то же время некоторые левые исследователи отмечают, что бельгийские законы о труде носят достаточно обобщенный и не по всем параметрам четкий характер. Так, «в Бельгии, в бельгийском законодательстве нет четкого упоминания забастовки»². Любопытно,

¹ Jenik C. La France, championne du monde de la grève. URL: <https://fr.statista.com/infographie/4953/la-france-championne-du-monde-de-la-grève/> (дата обращения: 09.02.2019).

² Grève. Présentation. URL: http://www.emploi.be/detailA_Z.aspx?id=31126 (дата обращения: 21.03.2019).

что впоследствии, когда стали приниматься регламентирующие социальные акты на региональном уровне, этот момент был учтен.

Отметим, что, согласно действующим законам страны в данной сфере, трудящиеся не должны в обязательном порядке предупреждать своих работодателей о стачке. В законе также оговорено, что «профсоюзы выдают своим активистам 30 евро за день забастовки»¹.

Также оговаривается, что работодатель обязан оплатить наемному работнику, который не смог прийти на рабочее место по причине, независимой от его желания². С другой стороны, законы разрешают предпринимателям на время официальных забастовок рекрутировать «временный персонал» на рабочие места.

В специальных законах и соответствующих специализированных актах оговариваются формальные моменты, которые должны предшествовать объявлению секторальных и общенациональных забастовок. Это справедливо, если учесть, что бельгийская социальная модель (перенесенная сегодня и на региональный уровень) уже много десятилетий подряд ведет с профсоюзами социальный диалог трехстороннего формата, в нем участвуют работодатели и правительство. Следует подчеркнуть, что в прошлом предварительное обсуждение вопросов, связанных с обострением классовой борьбы, нередко приводило стороны конфликта к принятию решений, благодаря которым забастовка в итоге не проводилась.

В законодательных актах отмечается, что организации забастовки солидарности или национальной забастовки должно предшествовать соответствующее письменное предупреждение, которое необходимо отправить паритетной комиссии или работодателям³. Отчасти данное положение входит в противоречие с тезисом о том, что трудящиеся могут не предупреждать работодателей о стачке. Это дает основание согласиться со специалистами, утверждающими, что гибкое бельгийское трудовое законодательство является в то же время «рыхлым» и подчас противоречивым.

В начале XXI века всеобщие забастовки в Бельгии проходят достаточно регулярно, что связано с недовольством ведущих профцентров страны проявлениями политики «жесткой экономии» и социальных сокращений, которая реализуется как на общегосударственном, так и на региональном уровне. Как правило, акции наиболее актив-

¹ *Racour V.* Deux-trois choses à savoir // La Libre. 2015. 27 jan.

² Ibid.

³ Grève. Présentation. URL: http://www.emploi.be/detailA_Z.aspx?id=31126 (дата обращения: 21.03.2019).

но проходят именно в общественном секторе. В частности, одной из самых крупных за последние годы была всеобщая забастовка в октябре 2018 года. В ходе ее проведения было заблокировано движение железнодорожного транспорта по маршруту Брюссель–Льеж (циркулировал только один из пяти поездов¹) и была пикетирована АЭС в Тианже. Всеобщая забастовка сопровождалась также пикетированием профсоюзами и коллективами трудящихся офисов крупных национальных и транснациональных корпораций.

Очередная общенациональная забастовка, организованная бельгийскими профсоюзами, прошла в середине февраля 2019 года. Ее общим лозунгом и во Фландрии, и в Валлонии был «Без трудящихся нет богатств»². Бастующие выражали недовольство в связи с тем, что, несмотря на рост общественных богатств, за последние два года заработная плата выросла всего на 0,8 %. На эту общенациональную забастовку вышли металлурги, трудящиеся нефтехимической промышленности, работники крупных универсамов и магазинов, детских и дошкольных учреждений, трудящиеся общественного сектора, транспортники, рабочие портов, служащие в сфере услуг. В мероприятии участвовали работники как государственного, так и общественного сектора.

Но еще до этой забастовки на протяжении многих месяцев в 2018 году в Бельгии регулярно вспыхивали отраслевые забастовки либо стачки локального характера. Так, в середине декабря 2018 года сотни расположенных на территории королевства предприятий были заблокированы участниками социального движения, в том числе «желтыми» и «красными жилетами». Это движение перекинулось в особенности в провинции Французской Республики. Организованные профсоюзами забастовки «синхронизировались» с движением и акциями бельгийских «желтых жилетов» (перекрытие дорог и общественных зданий, пикеты у предприятий, блокирование мэрий, офисов предпринимательских организаций и т. д.). Профсоюзы заявляли свой протест, в частности, «против серии правительственных мер, среди которых пенсионная реформа», и требовали взять в расчет покупательную способность населения³.

Возвращаясь к «классовым боям», имевшим место в феврале-марте 2019 года, следует сказать о том, что по призыву Всеобщего центра

¹ Le pays paralysé par une grève du secteur public. URL: <http://www.lessentiel.lu/npwps/europe-story/le-pays-paralyse-par-une-greve-du-secteur-public-25774594> (дата обращения: 15.03.2019).

² Solidaire. 2019. 13 févr.

³ *Stroobants J.-P.* Grèves en Belgique: les syndicats tentent de récupérer les “gilets jaunes” // Le Monde. 2018. 15 dec.

общественных услуг (ВЦОУ) — отраслевого профсоюза общественных служб — во всех без исключения регионах страны были организованы краткосрочные забастовки. С учетом того, что во ВЦОУ входят около 250 тыс. членов, влияние этого объединения в «мире труда» достаточно велико. Профсоюзы и поддерживающие их трудящиеся были недовольны тем, что праволиберальное большинство в федеральном парламенте перешло к обсуждению законопроекта о введении «минимальной службы» в транспорте (по французскому образцу) в случае забастовок. Лидер ВЦОУ Мишель Майер заявил в связи с этим: «Мы отвергаем также атаки, направленные против пенсий, ограничения на устройство карьеры... и атаки против общественных служб как таковые»¹.

Мы покажем также примеры нескольких конкретных забастовок последнего времени, которые демонстрируют серьезный стачечный потенциал трудящихся Бельгии. В частности, таковой является забастовка, развернувшаяся в сети магазинов LIDL: она началась в Льеже весной 2018 года и продолжалась неделю. Она перенеслась на магазины в других городах королевства как в Валлонии, так и во Фландрии. «Каждый день более сотни магазинов были закрыты. Склады блокировались днем и ночью»². Работникам магазинов в организации этой блокады помогали профсоюзные активисты. Бастующие требовали сокращения налогов с заработной платы и ее повышения (в системе LIDL кассиры зарабатывают около 1,2 тыс. евро), справедливой оплаты сверхурочных часов и отказа от обязательной сверхурочной работы. Следует отметить, что участники забастовки выдвигали требования, относящиеся не только к деятельности своих магазинов, в связи с чем упомянутая стачка получила общенациональную известность. Участники настаивали на том, чтобы власти отказались от недавно принятого парламентом закона о «флексibilизации» рабочих мест в сфере торговли, предусматривающего большую «гибкость» (в интересах патроната) трудовых функций работников торговли. Среди лозунгов, выдвинутых на манифестациях и пикетах во время забастовки в магазинах LIDL, фигурировали следующие: «Мы — подлинные творцы и проводники богатства», «Мы — общество», «Мы заслуживаем уважения»³. В конечном счете забастовка привела к частичному

¹ Le pays paralysé par une grève du secteur public.

² Pestieau B. LIDL: les raisons qui en font une lute (et une victoire) exceptionnelle. URL: <http://archive.ptb.be/articles/lidl-les-raisons-qui-en-font-une-lutte-et-une-victoire-exceptionnelle> (дата обращения: 16.03.2019).

³ Ibid.

отступлению патроната в том, что касается приема на работу дополнительного персонала и заключения коллективной конвенции между работодателями и трудящимися.

На фоне массовых забастовок в королевстве в феврале-марте 2019 года прошла также стачка на заводе в Льеже по производству автобусов и большегрузных автомобилей, принадлежащем компании Van Hool. Данное предприятие имеет миллионные доходы, располагает международными заказами, открывает дочерние предприятия в других странах Европы и в США. Но «подлинными создателями автобусов, 3500 рабочих и служащих, стали свидетелями того, что их покупательная способность в последние годы постоянно снижается, их реальная заработная плата сокращается, особенно в связи с замораживанием зарплаты и повышением налогов на горючее»¹. Работники Van Hool смогли добиться только согласия работодателей повысить жалование до 1 евро в час.

Скупость бельгийского сообщества предпринимателей очень хорошо известна в Западной Европе, но в последние годы она стала коррелироваться с политикой «жесткой экономии», реализуемой правоцентристским правительством Бельгии, с 1945 года правым и буржуазным по составу. В ответ на социальные выступления трудящихся и организуемые профсоюзами забастовки в 2016–2019 годах федеральное правительство пошло лишь на одну реальную уступку, приняв решение отменить повышение налогов на горючее, запланированное на январь 2019 года².

Говоря о том, что профсоюзное движение Бельгии активно и способно полноценно ответить на наступления на права наемных трудящихся, необходимо уточнить, что современное профдвижение королевства достаточно плюралистическое. Его особенностью является то, что если практически все политические партии страны разделены соответственно на валлонские и фламандские, которые не зависят друг от друга, то профсоюзные конфедерации сохраняют организационное единство, хотя степень автономии региональных структур достаточно высока. Еще одна специфическая черта бельгийского профсоюзного движения — с послевоенных времен решающую роль в нем играют три профсоюзных центра, каждый из которых в политическом отношении ориентируется на социал-демократию, христианских демократов и либералов соответственно.

¹ *Haverbeke G.* Comment les travailleurs de Van Hool se battent pour une augmentation d'1 euro de l'heure // *Solidaire*. 2019. 18 févr.

² *Stroobants J.-P.* Op. cit.

Важно отметить, что в 2010-е годы, как правило, решение о проведении всеобщих забастовок принимается этими тремя ключевыми профсоюзами Бельгии совместно. В частности, упоминавшаяся всеобщая стачка в феврале 2019 года была организована этими профессиональными союзами, неудовлетворенными тем, что правительство и патронат не пошли на социальные уступки, отказавшись от повышения заработной платы более чем на 1 %. Как отметили в связи с этим лидеры Конфедерации христианских профсоюзов (КХП), ориентированные на христианских демократов, исполнительная власть несет ответственность за то, что переговоры зашли в тупик из-за позиции по «недостаточному повышению зарплат»¹. Руководитель КХП Мари-Элен Ска, комментируя в феврале 2019 года поддержку своей конфедерацией всеобщей забастовки, заявила: «Движение охватило все сектора экономики. Трудящиеся говорят, что они нуждаются в движении и что они хотят жить достойно, а не просто выживать»². Отраслевые организации КХП в общественной администрации, на транспорте, в школах, больницах, на почте и в сфере услуг были мобилизованы на поддержку всеобщей забастовки.

Самым «боевым» профсоюзом страны считается Всеобщая федерация труда Бельгии (ВФТБ), которой традиционно руководят социалисты. При этом представители соцпартии управляют и подавляющим большинством отраслевых организаций, входящих в ВФТБ. Особенно активен и хорошо организован валлонский профсоюзный центр, который регулярно руководит забастовками на разных уровнях. Основные цели валлонского подразделения ВФТБ — «перестройка валлонской промышленной ткани, повышение уровня занятости, продвижение межпоколенческой системы, поддержание федеральной общественной безопасности, интеграция и участие всех социальных групп в демократической жизни»³. Очень влиятельны в рабочем движении организации ВФТБ, работающие с металлургами, железнодорожниками, государственными служащими.

Именно ВФТБ летом 2016 года призвала к проведению межпрофессиональной забастовки работников общественного сектора,

¹ *Steffens E.* Les syndicats quittent les négociations salaires et appellent à la grève Générale le 13 février. URL: <https://www.vrt.be/vrtins/fr/2019/01/22/les-syndicats-quittent-les-negociations-salaires-et-appellent/> (дата обращения: 25.03.2019).

² Une grève générale met la Belgique au ralenti. URL: <https://www.google.be/journalmetro.com/monde/2142843/une-greve-generale-met-la-belgique-au-ralenti/> (дата обращения: 23.03.2019).

³ FGTB Wallonne. Notre histoire. URL: <http://fgtb-wallonne.be/qui-sommes-nous/notre-histoire>.

к которой присоединились и наемные трудящиеся частных предприятий. Акция была направлена против политики буржуазного правительства. Она показала, что именно ВФТБ проявляет в синдикальном движении страны наибольшую активность. Вокруг многих предприятий были развернуты пикеты ВФТБ, к которым присоединились представители радикальных левых партий страны. Июньские забастовки затронули общественную администрацию, общественный транспорт, торговлю, промышленность, финансовый сектор, многочисленные институты, авиацию¹.

Отметим, что в 2016–2019 годах к большинству стачек, сопровождавшихся социальными требованиями, присоединился и третий по влиянию профцентр страны — Всеобщий центр либеральных профсоюзов (ВЦЛП). Так, в феврале 2019 года именно благодаря кооперации трех главных общенациональных профсоюзов — ВФТБ, КХП и ВЦЛП — в Бельгии была организована уже упомянутая общенациональная забастовка. Требования профцентров (относительно повышения заработной платы и пенсий, справедливой индексации зарплаты и т. д.) были общими и скоординированными.

В Бельгии, как и в других странах Западной Европы, в последнее время набирает популярность идея проведения экологических забастовок. Особый отклик она находит в молодежной среде и, в частности, среди студенчества. Федерация франкофонных студентов (ФФС), внутри которой сильны социалистические, коммунистические настроения, а также движения по защите окружающей среды, призвала в феврале 2019 года учащихся бельгийских высших учебных заведений к активному участию в социальной и, в частности, стачечной борьбе, выступая с лозунгами, связанными с проблемами экологии. В заявлении ФФС отмечается: «С самого начала промышленной революции усиление воздействия человека на окружающую среду уже привело к многочисленным разрушительным последствиям...»² С аналогичными призывами и лозунгами выступили в 2018–2019 годах и лицейские общественные организации, действующие преимущественно в столичном регионе и в Валлонии.

Как и во Франции, большое внимание забастовочной борьбе уделяют левые политические партии. Ведущую роль в левом движении

¹ La grève est une réussite pour la FGTB, la Belgique a tourné au ralenti vendredi. URL: https://www.rtbf.be/info/societe/detail_greve-generale-le-point-sur-les-perturbations?id=9334969 (дата обращения: 25.03.2019).

² La FEF appelle les étudiants du supérieur à rejoindre le mouvement de grève pour le climat // La Libre. 2019. 22 jan.

Бельгии, а также в ее франко- и нидерландоязычных регионах по-прежнему играют социалисты. Тем не менее их участие в деятельности исполнительной власти до образования сугубо буржуазного правительства на федеральном уровне делало соцпартию силой, солидарной политике «жесткой экономии». Этому также способствовал тот факт, что на уровне Брюссельского региона и Валлонии именно Социалистическая партия играет в исполнительной власти ключевую роль. Тем не менее на федеральном уровне социалисты заявляют о своей оппозиции социально-экономической политике кабинета Шарля Мишеля. Говоря о своем позитивном отношении ко всеобщей забастовке в начале 2019 года, заместитель председателя валлонских социалистов Ахмед Лаадеж отметил: «Социалистическая партия поддерживает национальную забастовку. Нужно установить справедливость в вопросах заработка, поэтому мы поддерживаем стачечное движение»¹.

Однако гораздо активнее и чаще в забастовочном движении в 2010-х годах участвовала ведущая радикальная левая партия страны — Партия труда Бельгии (ПТБ). В прошлом принадлежавшая к маоистской традиции, она в последнее время заметно усилила свои позиции во многом благодаря «уличной» деятельности. Активисты ПТБ проводят энергичную пропагандистскую работу внутри ВФТБ, в ее отраслевых и локальных отделениях и секциях. При участии во всеобщих и отраслевых забастовках организации ПТБ на местах очень активны, а партия в целом устраивает регулярные акции солидарности с такого рода действиями. Во время очередной всеобщей забастовки в феврале 2019 года представители ПТБ посетили до 600 стачечных пикетов и предложили свои идеи по повышению покупательной способности трудящихся, начиная с повышения заработной платы².

Объясняя своим избирателям резоны, по которым партия поддерживает забастовки, ПТБ подготовила листовки, в которых говорится о том, почему трудящиеся имеют право на проведение различных акций, включая всеобщие. Во-первых, согласно позиции ПТБ трудящиеся имеют право на лучшую заработную плату. Во-вторых, они справедливо требуют лучшего здравоохранения и условий труда. При этом ПТБ настаивает на необходимости слияния «политического» и «социального» потоков протестного движения, что образно

¹ *Laaouej A.* Le PS soutient la grève nationale // *Le Soir*. 2019. 12 févr.

² *Pestiau B.* Succès pour la grève Générale dans toute le pays: le monde du travail revendique sa juste part des richesses // *Solidaire*. 2019. 13 févr.

находит отражение в тезисе объединения «красных», «желтых» и «зеленых жилетов»¹. Еще одна левая политическая тенденция современной Бельгии — экологизм, политическая популярность которого продолжает расти. В последнее время представители таких движений активно работают над продвижением планов забастовок против угроз климатических изменений.

Как и в случае с Францией, в Бельгии представители исполнительной власти и предпринимательского сообщества регулярно осуждают социальное и профсоюзное движение за «раздувание» забастовок, поскольку, с их точки зрения, это наносит ущерб конкурентоспособности национальной экономики, «отравляет» отношения между работодателями и наемными работниками, ослабляет межпоколенческую солидарность и, сверх того, способствует ухудшению имиджа бельгийского государства и бельгийской социальной модели за рубежом.

Власти регулярно призывают работодателей и профсоюзы договариваться, прежде чем дело дойдет до стачки. Премьер-министр Бельгии Шарль Мишель, реагируя в начале 2019 года на массовую всеобщую забастовку, заявил: «Профсоюзы и главы предприятий должны снова сесть за стол переговоров. Забастовка не решит ничего... Нужно поблагодарить всех тех, кто сегодня работает»². Схожую мысль озвучил лидер бельгийского патроната (Федерации бельгийских предприятий) Питер Тимерманс, сказавший, что ради увеличения зарплаты и автоматической индексации оплаты труда «профсоюзы ушли в забастовку, не проведя переговоров»³.

Буржуазная и правая пресса обвиняет профсоюзы в том, что они, стимулируя забастовочную активность, «увеличивают давление на патронат и федеральное государство», руководствуясь своими собственными мотивами⁴. Требования участников забастовок и профсоюзов (в частности, по увеличению налогов на капитал, расширению социальных расходов и развитию «социальной инфраструктуры», перераспределению богатств и т. д.) представители буржуазной общественности считают иррациональными и убеждены, что их удовлетворение способно нанести серьезный удар по экономике и социальной системе страны.

¹ 6 raisons pour faire réussir la grève générale du 13 février // *Solidaire*. 2019. 21 févr.

² La Belgique au rythme d'une grève générale pour de meilleurs salaires // *Le Monde*. 2019. 14 févr.

³ *Perrotte D.* La Belgique frappée par une grève Générale sur les salaires // *Les Echos*. 2019. 14 févr.

⁴ *Blaquière J.* La Belgique paralysée par une grève Générale // *Le Figaro*. 2019. 13 févr.

В свою очередь, бельгийский патронат требует снижения налогов на частные компании и считает «нерациональным» повышение заработной платы трудящимся более чем на 0,8 % в год. Для ФБП «конкурентоспособность и зарплатная умеренность должны остаться в приоритете. Патронат предлагает, в частности, упразднить систему автоматической индексации или ограничить продолжительность выплаты пособий по безработице. <...> Руководители предприятий требуют снижения налогов на компании и социальных выплат»¹. Следует отметить, что с аналогичным перечнем «социальных контрреформ» выступают валлонские и фламандские работодатели, а также «секторальные» организации, входящие в ФБП. Особенно жесткую позицию занимает фламандский патронат, значительная часть которого сейчас ориентируется на Новый фламандский альянс — консервативную национал-патриотическую партию, выражающую преимущественно интересы фламандской буржуазии.

Соседний с Бельгией Люксембург является по уровню доходов на душу населения самой зажиточной страной Европейского союза. Однако и там существует социальное движение и имеют место забастовочные акции. В Конституции Люксембурга обозначены профсоюзные свободы и право трудящихся на забастовки. Оговаривается при этом процедура примирения, в частности для частного сектора. «Для государственных служащих существуют специальные права. Так, для государственных служащих нужно, чтобы согласованному прекращению работы предшествовало письменное предупреждение, которое должно исходить от организации или профсоюзных организаций»². В предупреждении должны быть указаны мотив, место, задачи, дата начала забастовки и ее продолжительность. При этом оно должно быть отправлено минимум за 10 суток до начала стачки. Для предприятий частного сектора аналогичных требований нет.

Конечно, в благополучном, богатом, предусматривающем щедрые государственные расходы на социальные нужды Люксембурге забастовки являются редким явлением. Как отмечалось в одной из статей на данную тему, «в Люксембурге забастовка является исключением»³. Но все-таки в последние годы они случаются. Так, в 2013 году имела место стачка в сфере строительства. Ее участники требовали

¹ *Stroobants J.-P.* Une grève Générale devrait paralyser la Belgique, mercredi 13 février // *Le Monde*. 2019. 14 févr.

² *Libertés syndicales et droit de grève.* URL: <http://www.ogbl.lu/ce-qui-faut-savoir/droit-de-greve> (дата обращения: 21.03.2019).

³ *Qui sont les champions européens de la grève?* // *Le Quotidien*. 2019. 16 jan.

повышения заработной платы. Забастовка шла на нескольких предприятиях, она затронула 5–6 тыс. человек и закончилась частичным успехом: предприниматели пошли на некоторые уступки.

В Люксембурге действуют два влиятельных профсоюза — связанная с социал-христианами Конфедерация христианских профсоюзов и находящаяся под влиянием левых сил, прежде всего Люксембургской социалистической рабочей партии, Всеобщая конфедерация труда Люксембурга (ВКТЛ). Последняя поддерживает забастовочные мероприятия трудящихся, организует и координирует их, считая, что следует «принимать все необходимые меры для защиты завоеваний и интересов наемных трудящихся»¹.

Среди европейских стран для Люксембурга в наибольшей мере характерно социальное партнерство по линии «трудящиеся–предприниматели–государство», и иногда оно принимает странные формы. Так, и эту страну не миновала мода на «экологические забастовки» с активным участием студентов и старшеклассников. Министерство национального образования, детства и молодости приняло решение в марте 2019 года дать лицеистам возможность участвовать в манифестации и разрешить директорам школ освобождать от занятий школьников, которые желают примкнуть к забастовке против климатических изменений². Министр национального образования, детства и молодости, настаивая на том, что природоохранное движение должно уважать закон, вместе с тем приветствовал настроения молодых людей, желающих «подать свой голос, участвовать в социетальных ставках как сегодня, так и завтра»³.

Выводы

Профсоюзное и социальное движение Бельгии на федеральном, региональном и низовом уровнях остается достаточно трудно-восприимчивым к политике «жесткой экономии», проводимой правоцентристским правительством. Именно оно в значительной мере подпитывает социальные протесты, о чем свидетельствуют регулярно проводящиеся в последние годы всеобщие экономические забастовки.

¹ La LCGB lance un ultimatum au patronat // L'Essentiel. 2013. 2 juil.

² Les lycéens sont autorisés à participer à la grève pour le climat le 15 mars. URL: <http://men.public.lu/fr/actualites/articles/communiqués-conference-presse/2019/03/01/index.html> (дата обращения: 30.03.2019)

³ Ibid.

В то же время неготовность бельгийского патроната (особенно во Фландрии) к уступкам и серьезным компромиссам со своими работниками также способствует поддержанию протестной активности в королевстве в виде забастовочной борьбы. Важно отметить при этом, что по вопросам организации и проведения забастовок в Бельгии налажена координация между основными профсоюзами, принадлежащими к разным социально-политическим традициям.

В Люксембурге, самом благополучном государстве ЕС, забастовки в последние годы стали редким явлением. Если они происходят, то, как правило, это имеет отношение к отдельно взятым объектам экономики и за их проведением стоит ВКТЛ.

6.2. ШВЕЙЦАРИЯ

Швейцарская Конфедерация также принадлежит к тем странам Европы, в которых открытые социально-классовые конфликты и забастовки — большая редкость. Достаточно сказать, что для исторической памяти швейцарского рабочего движения знаковой датой является всеобщая забастовка 1918 года, оказавшая колоссальное воздействие на социально-политическую жизнь тихой альпийской республики. Прошло уже более века, и ни одна последующая забастовка с того времени по своему размаху и организованности не дотягивает до уровня акции столетней давности.

Право на забастовки как для работников общественных предприятий и госслужащих, так и тех, кто трудится на частных предприятиях, прописано в швейцарском законодательстве, относительно него действуют соответствующие законы. Однако следует иметь в виду, что заработная плата лиц, занятых в швейцарской экономике, очень высока даже по сравнению со средними зарплатами в Западной и Центральной Европе. Это же касается и социального пакета швейцарских наемных трудящихся. Если добавить сюда то, что общественное мнение Швейцарии и в прошлом, и в настоящем глубоко пропитано буржуазной идеологией, в нем сильна предпринимательская идея, неудивительно, что, как правило, забастовки не имеют и не получают общественной поддержки.

В то же время специалисты подсчитали, что в 2000–2016 годах в стране имели место более 700 социальных конфликтов, 42 % из них прошли в строительстве и ремесленной сфере, 30 % — в промышленности, 28 — в секторе услуг. При этом мотивами стачечников в 36 %

случаев были финансовые требования, 30 % относились к требованиям улучшить условия труда¹. В 1994–2016 годах в Швейцарии в среднем бастовали 1,8 человека на тысячу наемных трудящихся, что явно ниже, чем в соседних странах Центральной Европы².

Вообще говоря, следует отметить, что, несмотря на отсутствие мощного социального и забастовочного движения в Конфедерации, швейцарскими учеными-социологами проведен детальный его анализ реального состояния в стране. Во многих университетах (Берн, Лозанна, Женева) работают соответствующие социологические группы исследователей. Занимаются исследованием феномена забастовок и профсоюзы.

Видный профсоюзный деятель Андреас Ригер, отвечая на вопрос одного из исследователей о том, как можно оценить эффективность забастовочного движения в Швейцарии, сказал: «Среди исследуемых забастовок между 2000 и 2016 годами около 10 % не достигли желаемой цели. В случае с 40 % цель была во многом достигнута, и частично это произошло в 50 % оставшихся случаев»³. Отметим при этом, что столь точных данных не приводят ни французские, ни бельгийские исследователи социального движения и профсоюзные организации.

Также изучается «социологический портрет» участников забастовок. Это особенно важно потому, что богатая Швейцария рассматривается многими экономистами за рубежом как эталонная в плане функционирования «экономики услуг». Авторы, которые исследуют эволюцию забастовочного движения в этой стране, указывают, что до конца XX столетия в нем преобладали в основном рабочие из сферы промышленности. В современных условиях «промышленные рабочие идут на забастовки так же, как и их коллеги-служащие: например, в громких забастовках на металлообрабатывающем предприятии в городе Реконвилье (2004–2006) или в выступлениях персонала компании Novartis (2011) „белые воротнички“ и „синие воротнички“ играли равные роли»⁴.

Следует отметить и еще одну интересную деталь. «Медийное покрытие» и общественный резонанс забастовок в Швейцарии ничуть не меньше, а даже больше, чем, например, в Германии, Франции и Бельгии, несмотря на уже упоминавшийся факт, что в восприя-

¹ Grèves au XXI siècles. Zurich : Rotpunktverlag, 2017. P. 157.

² Ibid. P. 150.

³ La grève n'est pas demandée // Tribune de Genève. 2017. 30 nov.

⁴ Grèves au XXI siècle. P. 152.

тии основной части населения забастовка носит скорее негативную коннотацию. Возможно, «поскольку эти движения достаточно редки... они вызывают особенный общественный резонанс, в том числе в средствах массовой информации»¹. Телевизионные каналы, ведущие интернет-издания, газеты и журналы Конфедерации, не говоря уже об академическом сообществе, уделяют причинам, ходу и последствиям забастовок достаточно пристальное внимание.

Если говорить о «региональном» измерении, то традиционно для Швейцарии характерна более высокая социальная активность во франкоязычных кантонах юго-востока страны — на предприятиях Женева и Лозанны. Во многом это связано с тем, что в данных кантонах сильнее политические позиции левых сил.

Одной из более или менее регулярно «волнующихся» групп трудящихся в Швейцарской Конфедерации являются строители. Именно благодаря хорошо организованной стачке в 2002 году они добились права выхода на пенсию в 60 лет вместо рубежа 64–65 лет для остальных категорий населения. В ответ на новую попытку работодателей ограничить социальные права трудящихся в 2018 году последовала новая волна социальной мобилизации рабочих строительного сектора. «Эта крупная мобилизация также привела работодателей к отказу от решений, столь невиданных и ретроградных, сколь неприемлемых для наемных работников. К ним относятся 12-часовой рабочий день, включающий 300 часов дополнительных работ в год в рамках неоплачиваемых часов и сокращение зарплат в случае изменения должности»².

Как и в большинстве других богатых стран Западной и Центральной Европы, в Швейцарии в последние полтора года среди молодежи и студенчества популярной стала идея проведения забастовок против действий, ведущих к климатическим изменениям. В середине января 2019 года в восточных швейцарских городах, преимущественно в романской части страны, более 20 тыс. человек, в первую очередь студенты и школьники, приняли участие в «климатической забастовке» под лозунгами «Нет — загрязнению, да — экологии». В рамках этих действий в Лозанне более 8 тыс. молодых людей оставили занятия в учебных заведениях, чтобы принять участие в манифестации. Они составили свои «контртребования, которые адресовали федеральным, а также кантональным и муниципальным властям: отказ от органических источников энергии, объявление национально-

¹ La grève n'est pas demandé.

² Les maçons ont tenu bon // Démocratie et socialisme. 2019. № 261. P. 22.

го климатического чрезвычайного положения»¹. Отметим, что левые и левоцентристские партии, так же как и ведущие неправительственные организации и профсоюзы, заявили о своей полной солидарности с движением учащихся.

Национальное профсоюзное движение в Швейцарии является децентрализованным и плюралистическим, но поскольку ориентированные на христианских демократов и радикал-демократов профсоюзы, как правило, не призывают к забастовочным формам борьбы, эта функция находится «в ведении» Швейцарского профсоюзного объединения (ШПО), в котором ведущая роль принадлежит социал-демократам. ШПО регулярно поддерживает бастующих строителей, работников финансовой системы и часовой промышленности в их забастовочных действиях.

ШПО регулярно высказывается и о характере взаимоотношений Конфедерации и ЕС, критикуя, например, рамочное соглашение между Евросоюзом и Швейцарией, которое мешает последней устанавливать более высокие зарплаты на своих предприятиях. «Вот почему ШПО всячески отвергает данное рамочное соглашение и обещает с ним бороться через разные „форматы“, включая возможные забастовки и организацию соответствующего референдума на государственном уровне»².

Как правило, посильную солидарную поддержку в проведении забастовок в Швейцарской Конфедерации оказывают радикальные левые силы (например, коммунисты из Швейцарской партии труда), «зеленые», а также неправительственные социальные организации. Также поддержка идет и со стороны самой влиятельной левой партии страны — Социал-демократической партии Швейцарии (СДПС). Так, в 2018–2019 годах при проведении «секторальных» забастовок в стране социал-демократы заявляли об их поддержке, «во многом исходя из принципов защиты солидарности рабочего класса»³.

В Швейцарии со стороны предпринимательского сообщества также ведется информационно-медийная кампания против профсоюзов и стачечного движения, сопровождающаяся упреками со стороны

¹ *Zünd C.* En Suisse, les étudiants appellent à une grève pour le climat // *Le Temps*. 2019. 12 jan.

² *L'USS combattra systématiquement tout démentèlement de la protection des salaires* // URL: <https://www.uss.ch/themes/travail/mesures-daccompagnementlibre-circulation-des-personnes/article/details/uss-systematiquement-tout-dementelement-de-la-protection-des-salaires/> (дата обращения: 30.03.2019).

³ *Renwald J.-C.* Nouveau gouvernement Suisse // *Dmocratie & Socialisme*. 2019. № 261. P. 22.

представителей патроната в архаизме, сектантстве, конфронтационном настрое. Так, генеральный директор Федерации романских предприятий Блез Маттез, размышляя о забастовочном движении медиков и строителей, отметил: «Профессиональные союзы упираются, ориентируясь на представления прошлого. Очень трудно вести с ними переговоры. В вопросах о гибкости рабочего времени и расширении часов работы магазинов они категорично говорят „нет“. Мы очень далеки от социального партнерства, которое есть в Германии, где существует взаимное уважение...»¹

Выводы

Несмотря на то что Швейцария считается одним из самых богатых обществ в Европе, классовые конфликты есть и здесь. При этом швейцарскими исследователями феномен забастовок хорошо изучен и проанализирован. Бóльшая часть стачек проводится во франкоязычных кантонах Швейцарской Конфедерации. При этом, несмотря на отсутствие широкой общественной поддержки идеи забастовок, участвующие в них трудящиеся и поддерживающие их профсоюзы обычно слаженно и грамотно организуют свои действия, что помогает им в большинстве случаев вынудить работодателей пойти на уступки.

¹ Grosjean A. À Genève, le ton se durcit entre les syndicats et patronat // Tribune de Genève. 2018. 22 févr.

Гл в 7

ПРОБЛЕМЫ СОЛИДАРНЫХ ДЕЙСТВИЙ ПРОФСОЮЗОВ В ТРАНСНАЦИОНАЛЬНЫХ КОМПАНИЯХ СТРАН ЕС (Н примере втомобилестроения)¹

7.1. ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ В АВТОМОБИЛЕСТРОИТЕЛЬНЫХ КОМПАНИЯХ СТРАН ЕС

После начального периода посткоммунистического спада экономики государства Центрально-Восточной Европы быстро стали крупными экспортерами рабочей силы, привлекательными для прямых иностранных инвестиций (ПИИ). Приток ПИИ в регионе был обусловлен в основном сочетанием двух наборов характеристик: хорошим индустриальным наследием, качественной управленческой структурой, устойчивой институциональной средой, с одной стороны, и низкой заработной платой, а также малым охватом коллективными соглашениями по сравнению с Западной Европой — с другой.

В связи со значительным разрывом в оплате труда между странами Центральной и Восточной Европы (ЦВЕ) и Западной Европы ожидается, что их экономическая интеграция приведет к усилению конкуренции, чего не наблюдалось на предыдущих этапах расширения ЕС. Хотя недавние исследования показали, что перенос производства из старых государств — членов ЕС в новые был относительно редким, было усилено давление работодателей на профсоюзы простой угрозой выхода на рынок труда стран с низкой заработной платой. Активисты профсоюзов в старых государствах — членах ЕС понимают, что любая попытка перебить цены на площадках ЦВЕ подстегнет конкурентную «гонку ко дну», в которой западноевропейские рабочие не смогут участвовать. Поэтому им пришлось искать новые способы борьбы с восточной конкуренцией. Союзы ЦВЕ, с другой стороны, сталкиваются с другой дилеммой: как защитить трудовые права, не саботируя проекты развития, связанные с ПИИ, в странах, экономика которых в значительной степени строится на конкурентном преимуществе более низких заработной платы и условий труда.

¹ При подготовке данного раздела использовались пресс-релизы, материалы профсоюзов и отчеты объединений работодателей Германии.

В связи с этим возникает ряд вопросов. Какие задачи ставят профсоюзы для увеличения или сохранения текущего уровня занятости и условий труда на фоне усиления приграничной конкуренции? Какие стратегии профсоюзы Запада и Центрально-Восточной Европы используют для достижения этих целей? Меняются ли их стратегии с течением времени, и если да, то что определяет профсоюзные предпочтения? Наконец, каковы масштабы и пределы транснациональной трудовой активности Европы?

В поиске ответа на эти вопросы можно проанализировать реакцию польских и немецких профсоюзов в трех немецких автомобильных компаниях на создание и последующее расширение деятельности ТНК в Польше. В их позициях отражается неоднозначный транснациональный и национальный характер стратегий профсоюзов. В современных условиях усиления конкуренции отсутствует возможность для профсоюзов занять единую позицию. Польские профессионалисты координировали свою деятельность с немецкими коллегами в обмен на помощь Запада только тогда, когда их цели могли быть более эффективно достигнуты с помощью интернациональных, а не национальных каналов. Для немецких профсоюзов международное сотрудничество в первую очередь было необходимо для ограничения конкуренции со стороны более дешевых польских работников. Оно сопровождалось инициативами на национальном уровне, которые направлены на восстановление конкурентоспособности экономики Германии. Широкий социальный разрыв между старыми и новыми странами — членами ЕС приводит к расходам, не связанным с сотрудничеством со стороны западноевропейских профсоюзов, которые в результате начали воплощать в жизнь иные стратегии.

Современные исследования предлагают различные точки зрения в вопросе профсоюзного реагирования на растущую конкуренцию. Некоторые авторы считают, что в ответ на транснационализацию хозяйственной деятельности профсоюзы объединяют усилия со своими коллегами из других стран, чтобы «восстановить контроль над рынком труда и конкуренцией»¹. Они будут создавать ассоциации на наднациональном уровне и строить альянсы с представителями зарубежных профсоюзов — их ближайших союзников в конфликте с глобально интегрированным капитализмом. Эмпирические исследования выявляли случаи международного сотрудничества на всех уровнях профсоюзных организаций. В западноевропейском контексте

¹ *Anner M. et al. The industrial determinants of transnational solidarity: global interunion politics in three sectors // European Journal of Industrial Relations. 2006. № 12 (1). P. 7–27.*

повышается важность так называемой инициативы группы Doorn, запущенной в 1998 году профсоюзами из Германии и стран Бенилюкса, чтобы не допустить «гонки ко дну» в социальной сфере посредством трансграничной коллективной координации переговоров¹.

На отраслевом уровне подобные усилия были предприняты, в частности, в металлообрабатывающей и химической отраслях. Недавние исследования случаев транснациональной мобилизации работников, инициированной в ответ на действия работодателей, показали важность создания профсоюзного органа для увеличения межсоюзных связей. Помимо европейской обстановки, исследователи справедливо определили различные проявления транснационализма в зависимости от основного уровня профсоюзной организации и режима конкуренции, характерных для данного сектора экономики. Транснациональная трудовая деятельность также представляет значительный интерес для исследователей общественного движения, которые отслеживают развитие трансграничной трудовой солидарности, описывают транснациональные организации компаний и обсуждают вопрос о правильном оформлении трансграничного союза предприятий. В то же время подчеркивается важность создания профсоюзного органа для строительства межсоюзных связей².

При этом в исследованиях по национальным трудовым отношениям дается более пессимистичный прогноз в отношении транснациональной координации профсоюзов. Разработаны два набора аргументов. Институционалисты выступают за включенность профсоюзов в национальные политические и экономические институты. Они подчеркивают отсутствие жизнеспособных альтернатив для национального уровня, ограничивая компетенцию наднациональных институтов ЕС в социальной сфере. Другие исследователи на основе анализа утверждают, что работники разных стран, как правило, предпочитают улучшать свое положение за счет своих коллег за рубежом и выступают против трансграничной профсоюзной солидарности.

В современных исследованиях уделяется мало внимания отношениям между профсоюзами, представляющими работников с низким

¹ Группа Doorn — это межрегиональная инициатива, предусматривающая трансграничную координацию коллективных переговоров, направленную на предотвращение конкуренции в области заработной платы и позволяющую профсоюзам разрабатывать стратегии ведения переговоров, которые могут привести к реальному увеличению заработной платы.

² Kreimer-de Fries J. Tarifkooperation der Gewerkschaftsbünde BeNeLux-Deutschland: Die «Erklärung von Doorn» // Tarifpolitik unter dem EURO / eds. R. Bispinck and T. Schulten. Hamburg : VSA Verlag, 1999.

и высоким уровнем заработной платы. Однако есть основания полагать, что конфликты между союзами, связанными с транснационализацией производства, могут быть очень распространены, так как работники с низким уровнем заработной платы могут получить прибыль от притока инвестиций и переноса предприятий, в то время как профсоюзы стран с высокой заработной платой будут бороться, чтобы сохранить производство и будущие инвестиции в домашних условиях. Существующая литература по линии межпрофсоюзных отношений состоит из отдельных тематических исследований, изображающих либо кооперацию профсоюзов, либо оборонительную реакцию профсоюзов стран с высоким уровнем заработной платы¹.

В автомобильном секторе имеется широкий круг вопросов по приграничному сотрудничеству профсоюзов. Производство автомобилей традиционно было развито в Западной Европе, сегодня оно динамично развивается в Центральной и Восточной Европе. Три компании работают в различных сегментах отрасли: VW Engine, GM/Opel и MAN Truck & Bus. В связи с этим интересно провести анализ автомобилестроения в Германии и Польше и выявить особенности, связанные с разной заработной платой в двух странах, их географической близостью и значительной интеграцией между предприятиями. Немецкие компании остаются основными инвесторами в польском автомобильном секторе и крупным импортером автомобилей и автокомпонентов, произведенных в Польше.

7.2. ТРАНСНАЦИОНАЛИЗАЦИЯ АВТОМОБИЛЬНОГО ПРОИЗВОДСТВА И РЕАКЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ

Интеграция стран Центральной и Восточной Европы в европейском разделении труда в автомобильной промышленности началась в 1990-х годах, но получила значительный импульс только в конце десятилетия. В качестве иллюстрации можно привести пример: ПИИ немецких автомобилей в посткоммунистическом регионе увеличились в пять раз в период между 1995 и 2002 годами. Новая волна транснационализации дала новые возможности развития и инвестирования в старых и новых странах — членах ЕС. Это помогло

¹ См.: *Gordon M. E., Turner L.* Transnational cooperation among labor unions. Cornell : Cornell Univ. Press, 2000 ; *Kay T.* Labor transnationalism and global governance: the impact of NAFTA on transnational labor relationships in North America // *American Journal of Sociology.* 2005. Vol. 111 (3). P. 715–756.

сформировать стратегию профсоюзов в сфере автомобилестроения в странах Западной, а также Центральной и Восточной Европы.

В Западной Европе автомобильный сектор находился в крайне тяжелых условиях на протяжении всего рассматриваемого периода. Хотя ни один серьезный кризис не произошел в отрасли с 1993 года, старые европейские страны боролись с перепроизводством в условиях насыщения рынка. С начала 1990-х годов увеличивалась занятость в сегментах наукоемкого производства автомобилей и их компонентов, в то время как сборка переживала значительный отток рабочих мест, особенно в среде низкоквалифицированных специалистов. Как следствие этого, усилия профсоюзов были сосредоточены на сохранении существующих уровней занятости и условий труда, которые постоянно снижались из-за попыток сокращения затрат, в частности путем введения новых методов производства и инвестирования за пределами ЕС. Увеличение уровня занятости в сборочном производстве происходило довольно редко и, как правило, в сочетании с уступками в отношении уровня заработной платы для вновь нанимаемых работников. Учитывая сохраняющиеся трудности и возникающие угрозы ЦВЕ, западноевропейские профсоюзы следовали по пути защиты существующего уровня занятости и заработной платы, а не сотрудничества с рабочей силой из-за рубежа.

В конце 1990-х — 2000-х годах автомобильная промышленность ЦВЕ была в расцвете. Автомобильное производство стремительно росло. Польша, например, имела стабильный ежегодный рост на 10–15 % как в легковых, так и в грузовых автомобилях. Создание новых рабочих мест сопровождалось сокращением разрыва в производительности труда между востоком и западом и сдвига в сторону более высокой стоимости продукции. На востоке началось даже производство автомобилей премиум-класса. В данных обстоятельствах цели, выдвинутые трудовыми представителями на уровне предприятий, не могли быть ограничены сохранением текущих условий труда и уровня занятости — профсоюзы потенциально способны влиять на управленческие решения.

В целом, учитывая экономические условия и перспективы развития автомобильной промышленности в старых и новых странах — членах ЕС, можно сформулировать следующие тенденции поведения профсоюзов западных, а также центральных и восточных стран Европы:

— западноевропейские союзы сохраняют свою оборонительную национальную позицию, продолжают защищать инвестиции и уровень занятости путем переговоров и поиска компромиссов;

- союзы ЦВЕ будут стремиться к дальнейшим инвестициям в их страны, принимая уступки и замораживание заработной платы;
- в результате транснациональное объединение и сотрудничество профсоюзов не может получить развития в европейском контексте.

Volkswagen

Три завода по производству двигателей работают под брендом Volkswagen: западное немецкое предприятие в Зальцгиттере с более чем 7 тыс. рабочих, восточногерманское предприятие в Хемнице с 900 сотрудниками и польский завод в Польковицах, где работают 1250 человек. Объединение работников в профсоюз на немецких предприятиях составляет 97 % в Зальцгиттере и 85 % от числа работающих в Хемнице, причем монополистом здесь являлось объединение IG Metall¹.

В польском подразделении компании профсоюзы имеют чрезвычайно высокие национальные стандарты профсоюзного членства, так как 80 % рабочих входит в профсоюз «Солидарность». Из-за схожести продукции и технологий производство автомобилей относительно легко переносится между предприятиями, участками через национальные границы.

Профсоюзы Западной Германии проявили немалый интерес к развитию кооперационных связей с польскими работниками еще до того, как производство было запущено в Польше. Члены производственного совета обратились к польским рабочим во время обучения польских работников на предприятии Зальцгиттере в 1998 году, указав на необходимость создания профсоюза в Польковицах и предложив им в этом свою помощь. Подразделение профсоюза «Солидарность» на уровне завода было создано в ответ на внутренний организационный импульс со стороны работников в марте 1999 года, вскоре после возобновления производства в Польше. Однако в первые годы местному профсоюзу было трудно добиться повышения заработной платы и улучшения условий труда.

Руководство предприятия пригрозило польским работникам, что производство может быть в любое время перенесено в соседние постсоветские страны с более низкими затратами на рабочую силу. Следовательно, «Солидарность» согласилась с замораживанием заработной

¹ Bernaciak M. Labour cooperation or labour conflict in the enlarged EU? Trade union responses to the rise of the automotive industry in Central-Eastern Europe. Brussels, 2008. P. 9.

платы, более низким уровнем заработной платы для нанимаемых работников и пошла на другие уступки в социальной сфере, которые, по мнению руководства, были необходимы для обеспечения рабочих мест. На этом начальном этапе три завода также вступили в конкурентную гонку, предлагая уступки в обмен на новое производство.

Чтобы разорвать круг конкурентного снижения уровня социальных гарантий, профсоюзные активисты Зальцгиттера организовали семинары для представительств работников из Польши и Германии. В 2003 и 2004 годах серия встреч проходила на всех трех площадках. Целью семинаров было ознакомление профсоюзных активистов с предложениями работников и системами производственных отношений, характерными для двух стран. Эти мероприятия также позволили профсоюзным деятелям на уровне завода избавиться от негативных национальных стереотипов, присутствующих в обеих странах. Среди тем были методы коллективных переговоров и процедуры решения проблем, используемые немецкими профсоюзными активистами в отношениях с немецким руководством. Как подчеркнул председатель польского профсоюза, знания, полученные от их западных коллег, были неоценимыми и способствовали укреплению представительства польского завода: «У нас была возможность встретиться, обменяться бесценным опытом — это позволит нам подходить к определенным вопросам более профессионально»¹. Поляки также стали считать коллективные переговоры «игрой с выгодой». По словам представителя «Солидарности», восприятие профсоюзов как менеджеров компаний, приобретенное у их немецких коллег, значительно отличалось от видения, которое разделяли старшие польские профсоюзные активисты, привыкшие к менее благоприятным отношениям между партнерами по переговорам.

В течение 2000-х годов польские и немецкие моторные заводы создали исключительно прочные трансграничные связи, основанные на постоянном обмене информацией о планах производства на отдельных предприятиях. Они подготовили совместный меморандум, в котором пообещали не брать производство с другого объекта в случае акций протеста. Представители профсоюзов всех трех предприятий консультируются друг с другом перед любыми запланированными изменениями объемов производства. Если ожидается, что сдвиг будет иметь негативные последствия для занятости на одном из участков, профсоюз отклоняет предложение руководства. Во вре-

¹ *Bernaciak M. Op. cit. P. 10.*

мя экономического спада на площадке в Восточной Германии, когда сокращения рабочих мест можно было избежать только в том случае, если потери производства были равномерно распределены по двум другим местам, представители профсоюзов из Польковиц и Зальцгиттера даже согласились сократить объемы производства на своих площадках. До сих пор это был самый успешный акт трудовой солидарности в странах Восточной и Западной Европы.

Параллельно с транснациональной деятельностью профсоюзы продолжают вести переговоры оборонительного характера на национальном уровне. Что касается немецких объектов, то создание предприятий в ЦВЕ вызывало беспокойство, обусловленное различиями в стоимости рабочей силы, особенно ярко выраженные в случае Зальцгиттера. Одновременно Volkswagen пришлось бороться с избыточными мощностями и конкуренцией со стороны восточноазиатских автопроизводителей. Из-за стремления руководства минимизировать издержки профсоюзные деятели Зальцгиттера в 1998, 1999 и 2004 годах приняли ряд предложений в обмен на гарантии занятости, в том числе, например, более низкие сменные выплаты и отмену дополнительных отпусков, доступных после определенного числа дополнительно отработанных часов. В 2006 году им удалось обеспечить производство и появление новых моделей, которым также была назначена стабильная доля в европейском производстве двигателей компании. В обмен профсоюз согласился на гибкий график рабочего времени без компенсации зарплаты за дополнительное рабочее время. По словам председателя Зальцгиттерского производственного совета, жертвы были необходимы для сохранения численности занятых и обеспечения того, чтобы завод «не был оттеснен и просто наблюдал за ростом других предприятий»¹.

Во второй половине 2000-х годов на предприятиях в Польше также начались тревожные настроения, поскольку жизненный цикл модели их двигателя подходил к концу. Решение о распределении новой продукции должно было быть принято центральным, а не местным руководством, и таким образом можно было остаться за рамками влияния польского представительства рабочей силы. Профсоюз «Солидарность» решил использовать свои трансграничные каналы и призвал немецких профсоюзных активистов выступать за новые инвестиции в Польковице во время переговоров с центральным руководством компании. Окончательное решение руководства компании было при-

¹ Bernaciak M. Op. cit. P. 11.

нято в пользу польской фабрики, обеспечивающей значительные инвестиции на объекте и умеренный рост занятости до появления новой модели двигателя. Председатель профсоюза «Солидарность» объяснил выбор руководства поддержкой немецких профсоюзов, подчеркнув, что, хотя польская фабрика была только четвертой в списке для получения новых инвестиций, немецкие профсоюзные деятели позаботились о том, чтобы поляки не остались с пустыми руками¹. Как только новое производство было обеспечено, подразделение профсоюза «Солидарность» решило выдвинуть требования в отношении заработной платы и работы. В первой половине 2007 года организация подготовила список требований, предусматривающих существенное повышение заработной платы и дополнительные бонусные выплаты. После короткой забастовки руководство приняло требования профсоюза. Во время протеста поляки обменивались информацией и консультировались по стратегии борьбы со своими коллегами из Зальцгиттера. Последние официально поддерживали акцию и выразили готовность выступить в качестве посредников, если спор между профсоюзом и администрацией зайдет в тупик. Кроме того, немецкие требования к заработной плате (в процентах) служили ориентиром для профсоюзных требований в Польковице.

General Motors / Opel²

Американская компания MNC General Motors приобрела Opel в 1929 году. В 2008 году в компании насчитывалось 27 тыс. рабочих в Германии на четырех производственных предприятиях: автомобильные заводы в Рюссельсхайме, Бохуме и Айзенахе и завод по производству комплектующих в Кайзерслаутерне. Другие заводы GM в Европе были расположены в Великобритании, Бельгии, Испании и Швеции. В 2006 году компания также расширила свою деятельность в России. В Польше GM владел сборочным заводом под Варшавой и снова приобрел его через украинское совместное предприятие GM АвтоЗАЗ (ПАО «Запорожский автомобилестроительный завод») в 2006 году. В 1998 году GM/Opel основал в Гливице автомобильный завод, на котором работало около 4 тыс. рабочих, 30 % которых входили в профсоюз «Солидарность».

¹ *Bernaciak M.* Op. cit. P. 11.

² В 2017 году Opel был продан концерну PSA и в настоящий момент он не принадлежит GM.

Профсоюзные активисты «Солидарности» на уровне завода в Гливице использовали частные контакты для установления связей с членами Совета GM через Европейский форум сотрудников. Организация не могла в одиночку бороться с влиятельной транснациональной компанией, такой как GM. Фактически представитель польского завода вступил в ЕЕЕ¹ в 1999 году, в том же году был создан профсоюз. Кроме того, западноевропейская сторона была заинтересована в получении из первых рук информации об условиях труда и системах представления интересов работников в Гливице, до сих пор являвшейся «слепой зоной» на карте европейского профсоюза GM.

Стратегия создания параллельных платформ, проводимая руководством европейской компании (GM), стимулировала конкуренцию между отдельными производствами. Когда руководство объявило конкурс, чтобы определить, кто будет производить новый Opel Zafira в 2004 году, в гонку вступили Бохум, Рюссельсхайм и Гливице. Два немецких предприятия, ослабленные продолжающимся процессом реструктуризации, были очень заинтересованы в инвестициях. В то же время на заводе в Гливице также потребовались модернизация продукции и дополнительные инвестиции. Чтобы получить Zafira, польское профсоюзное представительство подписало концессионное соглашение с местным руководством, приняв трехлетнее замораживание заработной платы и значительно снизив уровень оплаты для нанимаемых работников. Следовательно, часть производства Zafira² была перенесена из Бохума в Гливице, а объемы производства в Рюссельсхайме остались ниже стандартного заводского уровня.

Как только инвестиции в Гливице были обеспечены, польский союз занял более солидарную позицию по отношению к своим западноевропейским коллегам. Зимой 2005 года он присоединился к Delta Group — профсоюзному подразделению, призванному предотвратить соперничество между пятью европейскими предприятиями платформы Delta³ во время выбора новой площадки для новой модели Astra. На этот раз стратегия солидарного профсоюза принесла значительные результаты: в декабре 2005 года профсоюзные представительства Delta Group подписали так называемое Европейское обязательство солидарности, выступив против закрытия заводов и за справедливое

¹ Федерация работодателей в области машиностроения.

² Opel Zafira — компактвэн, выпускающийся европейским отделением концерна General Motors (GM) с 1999 года.

³ Delta — переднеприводная платформа, разработанная General Motors. Предназначена для использования в компактных легковых автомобилях и кроссоверах, является непосредственным преемником Т-платформы.

распределение производства Astra в соответствии с предварительно назначенными уровнями загрузки мощностей. Они также обязались не вести отдельные переговоры с местным руководством по вопросам, которые могут повлиять на уровень производства на других заводах. Профсоюзы совместно отвергли перечень требований к гибкости условий труда, установленный руководством в апреле 2006 года в качестве предварительного условия для получения производства Astra. Когда решением о распределении продукции было исключено производство в Антверпене, польские профсоюзные активисты заявили о своей солидарности с бельгийскими коллегами. В подобном акте солидарности с ликвидированным португальским заводом в Азамбужа профсоюз «Солидарность» выступил в общеевропейских протестах против GM в июне 2006 года и провел информационные встречи для работников Гливице.

Тем не менее позиция «Солидарности» часто расходилась с политикой, проводимой ее западноевропейскими коллегами. В 2005–2006 годах профсоюзные работники заводов в Гливице участвовали в конкурентной гонке на испанском заводе в Сарагосе за производство новой модели Meriva. Расхождение между Востоком и Западом также было в позициях по так называемой стратегии разделения боли, предложенной EEF, чтобы избежать отмены смен на английском предприятии весной 2006 года. «Солидарность» открыто отвергла возможность ограничения производства в Польше, чтобы сохранить рабочие места в западных регионах, утверждая, что в Гливице по-прежнему необходимы дополнительные инвестиции для полного развития своего потенциала. В Delta Group поляки настаивали на единогласном принятии решений, чтобы убедиться, что «крупные влиятельные профсоюзы серьезно относятся к мнению более мелких профсоюзов»¹.

В период, когда западноевропейские представители работников были обеспокоены ростом производственных мощностей в Европе, «Солидарность» приветствовала приобретение Варшавского завода АвтоЗАЗом и пообещала, что они «будут решительно бороться за увеличение объемов производства на конкурентоспособных польских заводах»².

В то же время польскому профсоюзу удалось использовать связи с EEF для укрепления своего организационного потенциала и ведения переговоров с местным руководством. После того как замораживание

¹ Bernaciak M. Op. cit. P. 13.

² Ibid.

заработной платы на период, предусмотренный в соглашении с Zafra, истек, «Солидарность» вышла со смелыми требованиями по заработной плате. Профсоюз вступил в коллективный спор с работодателем и попросил председателя ЕЕФ, являющегося также председателем производственного совета немецкого Opel, выступить в качестве посредника в переговорах. Представители «Солидарности» сообщили польскому союзу о возможности организовать короткую предупредительную забастовку, которая в конечном счете помогла добиться своих требований. ЕЕФ также помог польскому представительству сотрудников разработать стратегию против планов местного управления, связанных с аутсорсингом.

MAN Truck & Bus

MAN Group — крупный производитель коммерческих транспортных средств, двигателей и машин, в котором работает около 50 тыс. человек по всему миру. До недавнего времени компания владела двумя заводами по производству автобусов в Германии: одним в Пильстинге, в основном, производящем автобусы дальнего следования, другим — в Зальцгиттере, специализирующемся на производстве и сборке компонентов для городских автобусов. В течение 2000-х годов последний постепенно сокращался и в конце концов был закрыт в 2007 году. В Польше компания управляет тремя производственными объектами: заводом по производству грузовых автомобилей и автобусов в Стараховице, заводом по сборке автобусов в Познани и заводом по производству грузовиков в Неполомице, недалеко от Кракова.

Производство в Познани было открыто в 1999 году и насчитывает 900 сотрудников. До недавнего времени местный профсоюз металлистов имел малую популярность среди рабочей силы, но после смены руководства в 2006 году профсоюз вырос до уровня 30 % от общего числа сотрудников. На заводе в Стараховице тенденция занятости была изначально негативной. Из приблизительно 900 рабочих, занятых на момент поглощения предприятия, в 2002 году осталось только 500. Кроме того, уровень оплаты труда оставался очень низким. Столкнувшись с закрытием завода, местные профсоюзы «Солидарность» и металлистов, представляющие почти 40 % рабочей силы, не вмешались. Только в 2003 году завод в Стараховице встал на путь стабильного развития, отмеченного повышением уровня занятости до 2,4 тыс. работников в 2007 году.

Рост польских производственных площадок в Стараховице и Познани был напрямую связан с сокращением автобусного отделения в Зальцгиттере и перемещением отдельных производственных процессов в Польшу. Немецкие профсоюзные деятели, однако, не остались в стороне и наблюдали за постепенным демонтажом своего объекта. В 1999 и 2001 годах им удалось избежать перевода предприятия, отказавшись от социальных пособий. В 2003 году, когда решение о переводе не могло быть отменено из-за дальнейших уступок, рабочий совет Зальцгиттера начал жесткие переговоры, чтобы обеспечить занятость 700 рабочих, чьи производственные сегменты должны были быть делокализованы. Впоследствии 150 работникам было предложено альтернативное трудоустройство в грузовом подразделении Salzgitter MAN, а еще 50 были включены в программу досрочного выхода на пенсию. Остальные 500 сотрудников должны были присоединиться к дочерней компании VW Autovision для переподготовки, но они также могли найти работу в других автомобильных компаниях, расположенных в регионе.

Параллельно со стратегией местных переговоров представители профсоюза Salzgitter выступили с совместной инициативой, касавшейся профсоюзов MAN за рубежом. В 2004 году они представили проект, предусматривающий серию семинаров между Зальцгиттером и производителями автобусов в Познани, Стараховице и Анкаре. Встречи, целью которых являлось содействие личному обмену между профсоюзными деятелями, также были предназначены для того, чтобы познакомить представителей польского и турецкого профсоюзов с законодательством ЕС. Кроме того, они касались представительства интересов работников, которых призывали в условиях усиливающейся транснациональной конкуренции объединять свои силы, а не выступать друг против друга. Во время заключительной встречи в Анкаре в июне 2005 года профсоюзные представители подписали совместный меморандум, обещаая регулярно обмениваться информацией о политике местного управления, которая может повлиять на социальные условия в других учреждениях MAN.

С польской стороны реакция на инициативу немецкого сотрудничества была неоднозначной. В Познани профсоюз металлистов оценил проект положительно, указывая на то, что представителям объединения действительно не хватало знаний о системе производственных отношений немецкой стороны, но было отмечено, что планируемый обмен информацией не происходит в полном объеме. В Стараховице члены профсоюза оказались более скептически по от-

ношению к проекту о сотрудничестве. По словам лидера профсоюза Металлистов, во время неофициальных бесед представители Зальцгиттерского блока призвали поляков бороться за более высокую заработную плату, «чтобы мы [Страховице] стоили дороже и производство не было перенесено»¹.

Председатель профсоюза «Солидарность» в Страховице открыто заявлял о «непреодолимом конфликте интересов» между польскими и немецкими профсоюзами в связи с реструктуризацией, которая препятствовала честному обмену информацией².

Весной 2007 года руководство MAN объявило, что все операции, связанные с автобусами, будут перенесены из Зальцгиттера в Польшу, что приведет к увольнению 1,1 тыс. рабочих. Зальцгиттерский рабочий совет снова вступил в переговоры о точных условиях деллокализации. В сделке, заключенной в сентябре 2007 года, представители трудящихся сохранили рабочие места для большинства сотрудников на производстве автобусов благодаря дополнительным инвестициям в грузовой филиал MAN в Зальцгиттер и открытию нового логистического подразделения. Оставшиеся сотрудники переехали на завод по производству грузовиков MAN в Мюнхене или использовали схемы досрочного выхода на пенсию. Дополнительный раунд переговоров, который закончился в январе 2008 года, обеспечил текущий уровень занятости до 2012 года.

В ответ на финальную фазу переселения поляки признали, что процесс реструктуризации должен был быть «неприятным» для немецкой рабочей силы, но они рассматривали его как неизбежное следствие глобализации. Представитель профсоюза металлистов подчеркнул беспомощность союзов и важность экономически рациональных сокращений затрат. По его словам, если компания проиграет в транснациональной конкуренции, ей придется уволить всех своих сотрудников. Что немаловажно, поляки открыто исключили возможность отказа от новых притоков производства. Тем самым польские профсоюзы предали самую цель организации труда, которая заключается в повышении уровня занятости³.

Как и в случаях с VW Polkowice и GM/Opel в Гливице, польский MAN выдвигал свои требования о повышении заработной платы только после того, как решение о выпуске продукции на их стороне уже было принято. В Страховице обоим профсоюзам удалось

¹ Bernaciak M. Op. cit. P. 12.

² Ibid. P. 14.

³ Ibid.

создать общий фронт для переговоров, и они вступили в коллективный спор с работодателем. В Познани члены профсоюза заняли более взвешенную позицию и не прибегали к протестам, сосредоточившись вместо этого на тщательно спланированной стратегии переговоров. Это позволило местному профсоюзу металлистов получить более высокий уровень заработной платы и премиальных выплат, чем их коллегам из Стараховице.

7.3. ВОЗМОЖНОСТИ И ПРЕДЕЛЫ ТРАНСНАЦИОНАЛЬНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ АКТИВНОСТИ В НАПРАВЛЕНИИ «ВОСТОК-ЗАПАД»

В отношении западноевропейской стороны следует отметить, что оборонительные стратегии по-прежнему актуальны в старых государствах — членах ЕС. Переговоры с работодателями представляют собой важный инструмент для обеспечения новых инвестиций в старых местах. В случае реструктуризации они позволяют профсоюзам добиться лучших условий для уволенного персонала. Данные Volkswagen Engine и MAN Truck & Bus показывают, что, несмотря на уступки, результаты локальных переговоров можно рассматривать как значительный успех. Поскольку западноевропейские профсоюзные деятели осознают потенциал местных переговоров для решения проблем и привыкли к такому способу выражения интересов, «согласованная стратегия глобализации» остается для них наиболее предпочтительной.¹ Трансграничное сотрудничество с профсоюзами ЦВЕ видится только в качестве дополнительного варианта, используемого в отношении вопросов, которые не могут быть решены с помощью национальных соглашений, таких как объемы использования завода и внезапные трансграничные производственные сдвиги в случае VW Engine, или когда доступ к управлению ограничен, как это было у GM/Opel.

Но в областях, которые не могут быть защищены национальными переговорами, склонность западноевропейских профсоюзов к выработке совместных трансграничных решений значительно возросла. В 1990-х годах, во время того, что можно назвать первым этапом межзаводской конкуренции, западные предприятия индивидуально уступали требованиям управления и, таким образом, временно укрепляли свои позиции. Однако уступки, предлагаемые в однородной группе,

¹ Kädler J., Sperling J. After globalisation and financialisation: logics of bargaining in the German automotive industry // Competition and Change. 2002. № 6 (2). P. 149–168.

были в некоторой степени минимальными в диапазоне, потенциально приемлемом для всех вовлеченных организаций труда¹.

Появление параллельных предприятий внесло новое измерение в европейскую внутрифирменную конкуренцию: из-за социального разрыва между Востоком и Западом нескоординированные издержки западных профсоюзов значительно возросли. Поскольку неспособность к сотрудничеству принесла им потери, которые будут выше, чем в предыдущих конкурентных раундах сравнительного анализа между Востоком и Западом, у рабочих из старых стран — членов ЕС появился интерес к вовлечению профсоюзов ЦВЕ в сотрудничество на европейском уровне. Эта логика лучше всего показана на примере GM/Opel, где, несмотря на «дезертирство» польской стороны, западноевропейские профсоюзные деятели все еще настаивали на совместных действиях.

Польская сторона также часто прибегает к оборонительным стратегиям для обеспечения будущего производства. Хотя было бы неверно делать вывод, что жители Востока полностью избегают трансграничного сотрудничества, представляется, что для обеспечения их участия в такой деятельности необходимо выполнить два взаимосвязанных условия.

Во-первых, западные профсоюзные деятели должны быть в состоянии помочь в реализации целей восточных коллег, будь то новые инвестиционные гарантии, как в случае с Volkswagen Engine, или увеличение заработной платы, как на втором этапе отношений между Востоком и Западом в GM/Opel. Во-вторых, подобно своим западным коллегам, профсоюзные деятели ЦВЕ должны ожидать, что они достигнут своих целей более эффективно посредством трансграничного сотрудничества, чем путем реализации национальных стратегий. Если эти два условия будут выполнены, между представительствами профсоюзов с двух сторон будет развиваться взаимная связь: представители западноевропейских стран будут уверены, что профсоюзы в ЦВЕ не станут их подавлять, в то время как восточные жители используют защиту более сильных коллег для улучшения условий труда и создания новых рабочих мест.

Представляется, что польские профсоюзные активисты смогли использовать свою относительную слабость по отношению к руководству в стратегическом плане для получения помощи от немецких профсоюзов. Альтернативой такой помощи может быть принятие

¹ Hancké B. European works councils and industrial restructuring in the European motor industry // European Journal of Industrial Relations. 2000. № 6 (2). P. 35–59.

профсоюзами ЦВЕ более низких требований к заработной плате или гибкости, что имеет крайне негативные последствия для западных регионов. «Угроза» уступок требованиям руководства компаний со стороны профсоюзов ЦВЕ связана со слабостью профсоюзных организаций в новых государствах — членах ЕС¹. Однако обращение «Солидарности» в Зальцгиттерский производственный совет и поддержка профсоюзами Германии новых инвестиций в VW Polkowitz наилучшим образом иллюстрируют, что эта слабость может быть преодолена.

Две тенденции могут сделать профсоюзные организации ЦВЕ более склонными к участию в трансграничных совместных мероприятиях в будущем. Во-первых, поскольку рынки труда в ЦВЕ продолжают сокращаться из-за нехватки квалифицированных кадров и миграции, профсоюзы ЦВЕ с большей вероятностью используют свои возможности и будут стремиться к улучшению социальных условий. В своей борьбе они могут опереться на помощь западных коллег, которые окажут поддержку, поскольку выравнивание социальных условий в Европе снижает конкурентное давление, которому они подвергаются. Во-вторых, с появлением новых мест в данном секторе в постсоветских странах и Восточной Азии польские заводы могут вскоре оказаться «слишком дорогими», и местные профсоюзы будут вынуждены пойти на уступки, чтобы избежать перевода предприятий дальше на восток. В выступлениях руководства автомобильных компаний Россия, Индия и Китай явно упоминаются в качестве перспективных производственных площадок и рынков сбыта. Эта «общность угроз» может действовать как фактор, который способствует обмену между Восточной и Западной Европой, объединяя рабочих из старых и новых государств — членов ЕС против еще более «дешевых» конкурентов.

Анализ инициатив, предпринятых польскими и немецкими профсоюзами, показал, что вместо четкой национальной или транснациональной стратегии профсоюзы, как правило, используют комбинацию этих двух факторов. Транснациональное сотрудничество выбирается только тогда, когда национальные решения недоступны. Кроме того, необходимым условием для совместного результата в условиях «Восток–Запад» является то, что обе стороны ожидают выгоды от транснациональной активности. Как показывает пример MAN, такая оценка может отсутствовать, если восточные работники получают выгоду

¹ Schelling T. C. The strategy of conflict. Cambridge, MA ; L. : Harvard Univ. Press, 1999.

непосредственно от транснациональной реструктуризации, а не от координации со своими западными партнерами.

Это должно уменьшить энтузиазм исследователей и практиков в области производственных отношений, которые ожидали появления «контргегемонического блока» в ответ на растущую мощь транснационального капитала.

Вопреки недавним исследованиям трудового транснационализма, приведенный выше анализ показывает, что сотрудничество транснациональных профсоюзов не обязательно будет развиваться в ответ на враждебные стратегии компаний, направленные на то, чтобы противопоставить национальные приоритеты работников. Западноевропейские профсоюзные деятели без колебаний будут использовать существующие возможности для обеспечения занятости и производства на своих предприятиях. Только в ситуации, когда такие возможности ограничены, они начинают искать совместные решения. Точно так же представители профсоюзов ЦВЕ могут сознательно использовать более низкую заработную плату и условия труда для привлечения новых инвестиций, если этот канал окажется более эффективным, чем транснациональная координация¹. Аргумент о связи успехов профсоюзного транснационализма с частотой профсоюзных взаимодействий не подтверждается. Даже в GM/Opel, где существовали стабильная институциональная основа для сотрудничества, цели, которые преследовал профсоюз «Солидарность», были установлены четкие пределы ее участия в европейской протестной деятельности, инициированной западными профсоюзными активистами.

Выводы

Сегодня трудно оценить влияние крупного общеотраслевого спада на стратегии автомобильных союзов Западной, а также Центральной и Восточной Европы. Тем не менее выводы, сделанные в предыдущих исследованиях сектора в кризисные периоды, позволяют сделать осторожный пессимистичный прогноз. В ЦВЕ по-прежнему существует значительный инвестиционный голод. Он не так высок, как в начале 1990-х годов, и рабочие ЦВЕ уже не готовы обменивать новое производство на льготы по заработной плате, но они также не могут отказать от притока новой продукции или пожертвовать существующим производством в знак солидарности с западноевропейскими

¹ Meardi G. More voice after more exit? Unstable industrial relations in Central Eastern Europe // *Industrial Relations Journal*. 2007. № 38 (6). P. 503–523.

регионами. Несмотря на смелые заявления руководства профсоюзов Польши, такие стратегии, как «разделение боли», не окажутся осуществимыми с точки зрения рядовых профсоюзов. Аналогичные ограничения существуют и для западноевропейских активистов. В любом случае реальное испытание сотрудничества Востока и Запада, установившегося в относительно благополучное время, произойдет в трудный период, связанный с общеотраслевым кризисом или оттоком инвестиций в азиатские районы.

Исследования о взаимоотношении профсоюзов стран ЕС в условиях возникновения конфликтов на предприятиях ТНК показывают, что между профсоюзами существует конфликт интересов. Организации восточноевропейских стран, представляющие работников с более низким уровнем заработной платы, нацелены в первую очередь на получение прибыли от притока инвестиций и переноса предприятий в их страны, в то время как профсоюзы Запада, где более высокий уровень заработной платы, будут бороться за сохранение производства и инвестиций.

В ответ на транснационализацию хозяйственной деятельности профсоюзы неизбежно будут объединять усилия для сохранения контроля рынка труда. Для этого в условиях конфликта с глобально интегрированным капитализмом будут создаваться профсоюзные ассоциации на наднациональном уровне. Эмпирические исследования выявили случаи транснационального сотрудничества на всех уровнях профсоюзных организаций. Все большую роль будет играть позиция профсоюзов Германии и стран Бенилюкса, связанная с недопущением «гонки ко дну» в социальной сфере.

Гл в 8

ВЛИЯНИЕ ЗАБАСТОВОК НА ЭКОНОМИКУ СТРАН ЕС (Н примере ви диспетчеров)¹

Услуги организации воздушного движения (АТМ) являются важным фактором, обеспечивающим воздушные перевозки в Европе. Поведение АТМ зависит от квалификации сравнительно небольшого числа специалистов.

Эти специалисты высоко ценятся за их навыки. Однако они также пользуются рыночными условиями благодаря своей способности удерживать эти навыки. За последние шесть лет состоялось много забастовок диспетчеров. Эти акции влекут за собой высокие расходы для авиакомпаний и их клиентов, что оказывает влияние на экономику в целом.

Авиакомпания A4E Airlines привлекла компанию PricewaterhouseCoopers LLP (PwC) для изучения экономических последствий забастовок авиадиспетчеров (АТС) в Европе. Исследование показало, что затраты на устранение забастовок в сети управления воздушным движением выходят далеко за рамки авиационных компаний. Потребители, а не авиапредприятия и их сотрудники, несут значительные расходы².

8.1. ВОЗДУШНЫЙ ТРАНСПОРТ И ЭКОНОМИКА ЕС

В своей Авиационной стратегии 2015 года Европейская комиссия признала, что главной задачей для роста европейской авиации является снижение ограничений по пропускной способности и эффективности, которые снижают конкурентоспособность, препятствуют устойчивому росту европейского авиационного сектора, вызывают заторы и задержки и повышают затраты.

Авиационный сектор занимает центральное место в европейской экономике. С 900 млн авиапассажиров в год это составляет треть мирового рынка. Ценность воздушного транспорта широко признана. В 2015 году, по оценке Международного совета аэропортов,

¹ Глава подготовлена на основе материалов, опубликованных в периодической печати стран ЕС.

² Economic Impact of Air Traffic Control Strikes in Europe Prepared for A4E Airlines for Europe. 2016.

экономическое влияние авиационной деятельности в ЕС составило 338 млрд евро¹. Авиационный сектор играет решающую роль в более широком экономическом росте и обеспечивает 5,5 млн рабочих мест².

Смягчение такой проблемы, как недостаточная пропускная способность аэропортов, за счет более эффективного управления воздушным движением имеет решающее значение для удовлетворения растущего спроса. В 2014 году Комиссия ЕС приняла руководящие принципы государственной помощи, которые позволяют аэропортам получать государственное финансирование. Через механизм «Соединяющаяся Европа» (CEF) можно выделить 26,25 млрд евро для сокращения разрыва в соединении между транспортными системами государств — членов ЕС и обеспечения соответствующей инфраструктуры. Таким образом, надежное соединение является как социальным, так и экономическим благом.

Как определено в Чикагской конвенции 1944 года, государства — члены Международной организации гражданской авиации (ICAO) несут суверенную ответственность за организацию и непосредственное предоставление аэронавигационного обслуживания в пределах своих юрисдикций воздушного пространства в соответствии с правилами ICAO и стандартами осуществления (см. приложение 11 Конвенции). Цели этих услуг можно в целом сгруппировать по трем политическим принципам:

- безопасность;
- эффективность;
- справедливость.

Хотя появились различные организационные модели, правовая ответственность государств — членов ICAO (Международной организации гражданской авиации) остается неизменной. Большинство поставщиков аэронавигационного обслуживания (ANSP) в ЕС находятся в государственной собственности (в некоторых случаях являются государственными ведомствами).

Таким образом, ANSP являются монопольными поставщиками услуг в национальном воздушном пространстве. Цены на услуги в зоне Eurocontrol устанавливаются в соответствии с механизмом тарификации Eurocontrol.

¹ European Commission // Airports — Transport. 2016. P. 1.

² Ibid.

8.2. ОСОБЕННОСТИ ЗАБАСТОВОЧНОГО ДВИЖЕНИЯ АВИАДИСПЕТЧЕРОВ

Авиадиспетчерская служба — высоко ценимая профессия, а услуги предоставляются небольшим количеством специалистов — менее 15 тыс. на весь ЕС. Политики должны понимать, что АТС — это не промышленные рабочие, а высококвалифицированные работники, чья заработная плата и условия отражают управленческие роли, имеющие значительное экономическое влияние. Мерой относительного благосостояния АТС является их заработная плата относительно средней заработной платы в стране.

В отчете CANSO за 2011 год была запрошена средняя заработная плата в промышленности, чтобы сравнить благосостояние АТС и среднего гражданина. Это дало понимание того, как происходит такое сравнение и до какой степени оценена и престижна деятельность АТС в стране.

Во всех ANSP АТС (особенно на высоком уровне) получают высокую заработную плату по сравнению со средней. Для АТС валовая заработная плата по сравнению со средним национальным показателем варьирует от 2 до 14 раз по средней заработной плате по стране (220 и 1493 %) со средним значением 398 %, а в среднем 299 %¹.

В период с 2010 по 2015 год было зафиксировано 95 случаев забастовок АТС в десяти странах ЕС, охватывающих 176 дней забастовочной активности². Однако в зависимости от местоположения, охвата и продолжительности забастовок некоторые из них оказывают разрушительное воздействие на воздушное движение и после того, как забастовка закончилась. Это особенно актуально после длительных забастовок, во время которых многие пассажиры не смогли добраться до пунктов назначения в соответствии с графиком и нарушение графика продолжается на следующий день. В результате общее количество дней или сбоев, вызванных 176 днями забастовок АТС, составило 223 — эквивалент одного дня сбоя на каждые 10 дней в течение последних 6 лет³.

В 2010–2015 годах бастовали авиадиспетчеры в десяти европейских странах: в Австрии, Бельгии, Франции, Германии, Греции, Ирландии, Италии, Португалии, Испании и Румынии. Однако частота их забастовок значительно варьировалась в зависимости от страны.

¹ CANSO ATCO Remuneration and HR Metrics Report. 2015.

² Eurocontrol data and A4E airlines. 2015.

³ Ibid.

В большинстве стран было зарегистрировано лишь несколько забастовок, но в нескольких странах забастовки АТС происходят гораздо чаще. Самая высокая частота забастовок во Франции. Французские авиадиспетчеры объявляли забастовки в течение 95 дней с 2010 по 2015 год, что на 72 дня больше, чем в Греции. По всему Европейскому союзу в течение этого периода забастовки АТС привели к учащению отмен и задержек рейсов. Анализ показывает, что в течение шести лет было 24 млн минут дополнительной задержки. В среднем примерно 1,5 млн пассажиров в год страдали от отмены рейсов¹.

Существует четыре ключевых направления, через которые забастовки авиадиспетчеров влияют на экономику:

- влияние на доходы авиакомпаний;
- потеря пассажирами продуктивного времени;
- снижение доходов от туризма;
- воздействие на воздушный груз.

Результаты моделирования, проведенного компанией PwC, показали, что общее воздействие забастовок АТС включает:

- снижение ВВП ЕС на 10,4 млрд евро за шесть лет до 2015 года;
- совокупное негативное влияние на занятость в ЕС за шесть лет до 2015 года, составило 143 тыс. рабочих мест.

Большая часть экономического воздействия забастовок АТС ощущается из-за сокращения расходов на туризм. Забастовки АТС вызывают отмену рейсов, которые могли бы перевезти путешественников к месту назначения. Тесно связанные смежные секторы — услуги оптовой и розничной торговли, услуги развлечений и отдыха, услуги по размещению и питанию, авиационный сектор. Моделирование предполагает, что общее воздействие через этот канал за последние шесть лет составляет около 5,9 млрд евро, или 990 млн евро в год в ценах 2015 года.

Второе по величине влияние ощущается через снижение производительности, связанное с более длительными рейсами и временем ожидания. Во время и после забастовки АТС задержки рейсов увеличиваются в результате сокращения обслуживания АТС и перегрузок в воздухе. Это означает, что пользователям услуг авиакомпаний приходится дольше ждать вылета или тратить больше времени на полеты. В итоге сокращается время продуктивной предпринимательской деятельности. В модели CGE экономические последствия моделируются как более низкая производительность в секторах, которые поль-

¹ Eurocontrol, A4E member airlines, PwC analysis.

зуются услугами авиакомпаний. Совокупный экономический эффект составляет 4,0 млрд евро, или без малого 670 млн евро в год в ценах 2015 года.

Наконец, третье по размеру влияние — снижение доходов авиационного сектора. Эти потери происходят, когда из-за отмены рейсов некоторые пассажиры предпочитают отказаться от полета и вернуть билет. Таким образом, авиакомпании теряют доход от несостоявшихся рейсов, что напрямую сказывается на их прибыльности и сокращает оборот в авиационном секторе. Экономический эффект от этого, однако, ограничен примерно 490 млн евро, или около 80 млн евро в год в ценах 2015 года.

Дополнительные области влияния, не вошедшие в оценку последствий забастовок из-за ограничений данных, включают:

- убытки предприятий, связанные с опозданием или неприбытием груза;
- влияние на экспресс-индустрию;
- невозможность перенести отмененные рейсы, когда забастовки предотвращены в короткие сроки;
- компенсацию задержанным пассажирам;
- воздействие на аэропорты;
- расходы, связанные с отменными поездками, которые переходят в страховую отрасль;
- прямые расходы, которые несут потребители, вынужденные добираться до места назначения другими способами.

В период с 1 января по 30 сентября 2016 года авиадиспетчеры провели 22 забастовки длительностью 41 день, а также организовали в течение 55 дней сбой в полетах. Этот уровень сбоев в полетах в течение первых девяти месяцев года аналогичен уровням, которые испытывали промышленность и потребители в ЕС в 2010 году — самом «урожайном» на забастовки.

В 2016 году забастовки АТС привели к снижению ВВП ЕС на 1,6 млрд евро за первые девять месяцев года, а с 2010 года (менее чем за 7 лет) экономические издержки забастовок АТС в ЕС составили 12 млрд евро¹.

Кроме того, большинство стран, в которых произошли забастовки АТС, — это страны, экономика которых в значительной степени зависит от путешествий и туризма, составляя большую долю ВВП (Кипр, Греция) или просто большие доходы в абсолютном выраже-

¹ Economic Impact of Air Traffic Control Strikes in Europe Prepared for A4E Airlines for Europe. 2016.

нии (Франция, Испания). Поэтому при нарушении функционирования транспортной системы возникают большие социальные издержки.

Эффективная связь является социально-экономическим благом — жизненно важным и фундаментальным условием производства, распределения и потребления товаров и услуг в сегодняшнем ЕС, которым привычно пользуются граждане и предприятия и вокруг которых они организуют свою жизнь. Таким образом, надежная связь является как социальным, так и экономическим благом. Во многом по этой причине многие государства ограничивают право на забастовку в таких областях, как системы общественного транспорта, где затрагиваются жизненно важные общественные службы.

С институциональной точки зрения забастовки АТС (за исключением редких случаев) не направлены против авиакомпаний как работодателей. Когда большинство поставщиков услуг, которые обычно пользуются эксклюзивной франшизой в своей стране или зоне действия, сталкиваются с забастовкой, это происходит без серьезных затрат для его владельца или руководства.

В то же время прямые пользователи поставщика (авиакомпании и др.) и их сотрудники, а также потребители и грузоотправители, которым они служат (ни один из которых не является стороной в споре), несут подавляющую часть бремени от задержек и отмены рейсов и согласно существующим условиям имеют ограниченные возможности для восстановления своих потерь.

Контроль воздушного движения — предоставление услуг по управлению воздушным движением (АТМ) — является важным фактором обеспечения перевозок в загруженном воздушном пространстве Европы. Хотя в последние годы достигнуты значительные успехи в области технологий, реально (по крайней мере, в среднесрочной перспективе) безопасное и эффективное обслуживание воздушного транспорта зависит от квалификации сравнительно небольшого числа специалистов. Эти специалисты высоко ценятся за их профессиональные навыки. Однако с точки зрения экономической политики они пользуются рыночным преимуществом благодаря тому, что имеют возможность нарушать работу общественного транспорта. За последние шесть лет было проведено большое количество забастовок авиадиспетчеров. Это привело к большим издержкам, которые имеют далеко идущие последствия для деятельности авиакомпаний и их клиентов, что оказывает влияние на экономику в целом.

8.3. ЕВРОПЕЙСКАЯ КОМИССИЯ И ЗАБАСТОВКИ АВИАДИСПЕТЧЕРОВ

Воздушное сообщение является ключом к экономическому росту отчасти потому, что оно позволяет государствам привлекать бизнес-инвестиции и человеческий капитал. Расширение воздушного сообщения также стимулирует туризм, который жизненно важен для экономического процветания многих стран.

Фактические данные, представленные специалистами авиационной отрасли и учеными, указывают на то, что по мере развития авиации растет производительность во всех отраслях экономики и, следовательно, ВВП. В 2013 году PwC завершила глубокий анализ того, как авиационные связи способствуют росту экономики Великобритании. В исследовании были определены пять каналов, в которых авиация играет «позитивную стимулирующую роль»: торговля услугами, торговля товарами, туризм, инвестиции в бизнес и инновации и производительность¹.

Главным последствием научных и отраслевых исследований является сильная корреляция, наблюдаемая в течение последних 20 лет, между ростом авиационной отрасли и ростом ВВП. Кроме того, исследования показали, что 10-процентное увеличение использования служебных авиаперевозок или возможности подключения к воздушным перевозкам приводит к увеличению производительности всей экономики от 0,07 до 0,9 %. Это включает:

- сокращение времени авиаперелетов, что дает предприятиям более эффективный доступ к более широкому рынку;
- содействие надзору за обширным перечнем операциями и, таким образом, помощь в контроле их рисков;
- обеспечение более свободного перемещения инвестиций и человеческого капитала через границы и использования сравнительных преимуществ².

В частности, исследование Oxford Economics, проведенное в 2006 году, подчеркивает статистическую связь между использованием авиации в бизнесе и уровнем ВВП. В техническом плане исследование показало, что использование авиации в бизнесе и общая производительность факторов производства тесно связаны между собой: «При прочих равных условиях увеличение на 10 % использования

¹ ICAO. Worldwide Air Transport Conference (ATConf/6-WP/20). 2013.

² См.: The Economic Contribution of the Aviation Industry in the UK // Oxford Economics. 2006.

авиабизнеса в долгосрочной перспективе может увеличить ВВП на 0,6 %». В отчете также отмечается, что рост услуг воздушного транспорта за 10 лет до 2006 года «повысил долгосрочную базовую производительность на 2,0 % в странах ЕС»¹.

Воздушный транспорт является важным фактором, способствующим экономическому росту и развитию, облегчает интеграцию в мировую экономику и обеспечивает жизненно важные связи в национальном, региональном и международном масштабе. Забастовки в управлении воздушным движением приводят к снижению способности авиакомпаний выполнять рейсы в соответствии с графиком, уменьшают количество пассажиров и грузов, способных достигнуть желаемых пунктов назначения в соответствии с планом. Отмененные и задержанные рейсы препятствуют торговле и коммуникации. Кроме того, сбои создают неопределенность и провоцируют отказ предприятий и потребителей от действий, требующих авиаперелетов, что приводит к дальнейшему сокращению торговли.

Как определено в Чикагской конвенции 1944 года, государства — члены Международной организации гражданской авиации (ИКАО) несут суверенную ответственность за организацию и предоставление аэронавигационного обслуживания в пределах своих юрисдикций воздушного пространства в соответствии с правилами ИКАО и стандартами деятельности. Эти услуги можно в целом сгруппировать по трем политическим целям:

- безопасность;
- эффективность;
- справедливость².

Несмотря на то что организационные модели предоставления услуг стали разнообразными, особенно в последние 25 лет, юридическая ответственность государств — членов ИКАО остается неизменной. Между тем экономика приобрела глобальный характер и зависит от эффективности трансграничной сети АТС, а также от функционирования национальных систем.

Аэронавигационное обслуживание по-прежнему хорошо организовано на национальных линиях с одним поставщиком, однако потребности в эффективности трансграничных операций привели к ряду институциональных изменений как на региональном, так и на глобальном уровне. Например, в ЕС инициатива «Единое евро-

¹ The Economic Contribution of the Aviation Industry in the UK.

² Chicago Convention of 1944. URL: https://www.skybrary.aero/index.php/Chicago_Convention.

пейское небо» была нацелена на реформирование управления воздушным движением в Европе, чтобы достичь соответствия динамичному развитию воздушных перевозок и повысить экономичность и эффективность полета¹.

Вместе с тем решение внутренних проблем конкретного государства (например, споров в области трудовых отношений) и выполнения его обязательств перед соседними государствами, а также перед глобальной системой еще предстоит упорядочить.

Как отмечалось выше, ответственность за предоставление услуг АТС несут государства. Исторически сложилось так, что поставщики аэронавигационного обслуживания (ANSP) организованы по национальным линиям с одним поставщиком. Большинство ANSP в ЕС полностью принадлежат государству (в некоторых случаях это государственные ведомства).

Таким образом, ANSP являются монопольными поставщиками услуг в национальном воздушном пространстве. Цены на услуги в зоне Евроконтроля устанавливаются в соответствии с механизмом начисления платы Евроконтроля, а ценообразование в целом определяется экономическим регулированием по Регламенту ЕС 390/2013, как и в ряде других отраслей, включая, в частности, водоснабжение и энергетику, телекоммуникации, аэропорты и железнодорожные сети².

В отчете 2006 года для Eurocontrol³, в котором рассматривается вопрос сравнительного анализа затрат, NERA отмечает, что экономическая теория, лежащая в основе оценки затрат, базируется на предположении, что производители минимизируют затраты с учетом наилучшей имеющейся технологии. В контексте предоставления аэронавигационного обслуживания это предположение может быть не совсем точным. Почти все ANSP работают в режиме полного возмещения затрат и поэтому могут компенсировать любое увеличение стоимости (хотя и с некоторой задержкой) за счет клиентов. Поэтому большая часть ANSP имеет недостаточно сильные стимулы для борьбы с неэффективным использованием ресурсов и излишними затратами.

¹ Single European Sky (SES). URL: [https://www.skybrary.aero/index.php/Single_European_Sky_\(SES\)](https://www.skybrary.aero/index.php/Single_European_Sky_(SES)).

² Commission Implementing Regulation (EU). 2013. № 390 of 3 May 2013 // Official Journal of the European Union. 2013. 9 May.

³ См.: <https://www.eurocontrol.int/sites/default/files/publication/files/cost-benchmarking-stochastic-analysis.pdf>.

Кроме того, в отчете за 2014 год для Европейской комиссии Steer Davies Gleave¹ отметил: «Аэронавигация существенно отличается от других отраслей (которые подлежат экономическому регулированию согласно Регламенту ЕС 390/2013) по ряду аспектов. Эти различия должны быть приняты во внимание при любом рассмотрении эффективных затрат на аэронавигацию...

— аэронавигация практически не подвержена конкуренции, в отличие от некоторых (хотя и не всех) других регулируемых отраслей;

— аэронавигация характеризуется более высокой долей расходов на персонал в общей базе затрат по сравнению с другими отраслями, включенными в сравнение, которые, как правило, относительно капиталоемки и требуют постоянных высоких затрат;

— на спрос на аэронавигацию изменения в экономическом климате влияют больше, чем на некоторые другие регулируемые отрасли, хотя влияние изменений спроса на ANSP смягчается посредством регулирования, как и в других секторах, в данном случае посредством специальных механизмов распределения риска;

— аэронавигация подчиняется специальной международной нормативно-правовой базе, которая требует от государств-членов обеспечения непрерывности навигационного обслуживания»².

Существенные моменты заключаются в том, что в рамках действующего положения о монополии и национальных регулирующих структур:

- а) ANSP могут иметь слабые стимулы для контроля расходов;
- б) расходы ANSP тесно связаны с расходами на персонал, в большей степени, чем в других регулируемых отраслях;
- в) любые убытки, которые ANSP могут понести из-за забастовок со стороны ATCO, могут быть покрыты за счет клиентов (авиакомпаний и, следовательно, потребителей) через регулируемые сборы.

8.4. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ЗАБАСТОВОК АВИАДИСПЕТЧЕРОВ В СТРАНАХ ЕС

Экономические издержки, связанные с нарушением полетов, имеют ряд аспектов и компенсируются рядом экономических агентов. Наиболее значимые группы — авиалинии и их пассажиры. На самих

¹ Steer Davies Gleave — глобальная бизнес-консалтинговая компания, занимающаяся коммерческими, экономическими, техническими и плановыми экспертизами.

² См.: http://ec.europa.eu/transport/modes/air/single_european_sky/doc/2014_03_25_final-report-cost-of_capital-and-pensions-v2-25march2014.pdf.

авиалиниях сказываются прямые и косвенные расходы, которые они несут, когда их рейсы не выполняются вовремя. Они включают:

- дополнительные выплаты экипажу за более длительное рабочее время или дополнительному экипажу, нанятому на дополнительное полетное время, возникшее из-за постоянных задержек и учтенное в стратегических решениях авиакомпаний;
- материальные издержки пассажиров, чья поездка отменена;
- стоимость дополнительного топлива, используемого в результате более продолжительного времени полета, более длительного времени ожидания или возвращения самолетов в нужное место.

Эти вопросы были подняты во всестороннем исследовании Nextor (2010)¹, в котором была предпринята попытка оценить общие расходы, вызванные задержками рейсов в США в течение года. Задержка рейса является широко распространенной проблемой в авиационной системе США; в 2007 году почти каждый четвертый рейс авиакомпании приземлился в пункте назначения с задержкой более 15 минут. Примерно треть опозданий стала прямым результатом того, что авиационная система не функционировала согласно требованиям воздушного сообщения. В завершение своего исследования Nextor использовала модель CGE для одного региона, чтобы оценить расходы, которые несут авиакомпании в результате задержек рейсов, а также потери производительности, сказавшиеся на пассажирах. По оценкам TDI, общая прямая стоимость всех задержек воздушных перевозок в США в 2007 году составила 31,2 млрд долларов². В то время как расходы авиакомпаний, связанные с увеличением расходов на экипаж, топливо и техническое обслуживание, среди прочих оценивались в 8,3 млрд долларов, а с учетом расходов на пассажиров исходя из времени, потраченного ими из-за буфера расписания, задержек и отмены рейсов, пропущенных рейсов, наибольшая стоимость была оценена в 16,7 долларов³.

Наряду с исследованиями воздействия стратегических задержек, которые являются системными и учитываются, имеются свидетельства того, что тактические задержки также влияют на экономику. Один из примеров необычных обстоятельств, чье экономическое воздействие стало предметом многочисленных задержек и отмены

¹ Ball M. et al. Total Delay Impact Study — A Comprehensive Assessment of the Costs and Impacts of Flight Delay in the United States. Report: nextor-tidis, 2010. P. 1.

² Ibid.

³ Mazzocchi M. et al. The Volcanic Ash Cloud and its Financial Impact on the European Airline Industry // CESifo Forum. 2010. № 2. P. 93.

рейсов — облако вулканического пепла от извержения исландского вулкана Эйяфьядлайёкюдль 14 апреля 2010 года. Несмотря на то что извержение было относительно небольшим, образовавшийся пепел привел к проблемам в авиации. Власти объявили большую часть европейского неба бесполетными зонами (NFZ) с 15 по 21 апреля, что повлияло на пассажиров, импортируемые ресурсы и общую производительность. По оценкам одного исследования Oxford Economics, потери дохода для авиакомпаний в период с 15 по 21 апреля 2010 года составили 1,7 млрд долларов США. KLM, British Airways и Air-France сообщили о ежедневных потерях в 20 млн фунтов стерлингов. Потери доходов варьировались в зависимости от закрытия воздушного пространства и достигли ежедневных 400 млн долларов США в пиковый период 17–19 апреля¹.

Взаимозависимость между воздушными перевозками и туризмом свидетельствует: все, что влияет на один из секторов, будет влиять и на другой, подвергая оба множеству рисков. Опять же, извержение исландского вулкана в апреле 2010 года является хорошим примером для демонстрации зависимости туризма от авиации. Согласно отчету Oxford Economics, в британских аэропортах пострадали около 2 млн потенциальных пассажиров, из которых 1,1 млн были из Великобритании². Одним из ключевых результатов уменьшения числа пассажиров стало сокращение расходов на туризм в Великобритании, так как одни туристы отказались от путешествия, а другие находились в местах назначения меньше, чем предполагали. В общей сложности экономика туризма Великобритании потеряла предположительно 365 млн фунтов стерлингов из-за уменьшения трат приехавших туристов. Однако ряд других последствий несколько компенсировал масштабы этого события, причем наибольшим из них стало увеличение пассажирами расходов в отелях и ресторанах³.

По оценкам ЕС, в 2010 году индустрия туризма создала более 5 % ВВП ЕС. Исследования Всемирного совета по туризму и путешествиям (WTTC) показывают, что путешествия и туризм составляют более 10 % ВВП в большинстве стран Южной Европы, включая Кипр, Грецию, Португалию и Испанию⁴.

¹ *Mazzocchi M. et al. Op. cit.*

² UK Economic Losses Due to Volcanic Ash Air Travel Restrictions // Oxford Economics. Prepared for VisitBritain. 2016. P. 3.

³ Economic Impact of Air Traffic Control Strikes in Europe Prepared for A4E Airlines for Europe. 2016.

⁴ *Ibid.*

Еще одна отрасль, очень близкая и зависимая от авиационных систем, — это авиагрузоперевозки. Авиаперевозки грузов, в том числе экспресс-перевозки, экономически важны по ряду причин. Во-первых, они дают возможность быстро перевозить ценные и часто скоропортящиеся товары. Этот сегмент авиационной промышленности изучен меньше. Единственное серьезное исследование, которое мы смогли найти, где сделана попытка количественно оценить влияние задержек, было проведено Oxford Economics, который подсчитал, что в течение 2010 года было выполнено 269 млн трансграничных экспресс-доставок внутри ЕС, что демонстрирует их важность на европейском внутреннем рынке. Вдобавок это способствует конкуренции и повышению производительности за счет содействия торговле между государствами — членами ЕС, а также с другими международными партнерами. По оценкам, индустрия грузовых авиаперевозок обеспечивает 191 тыс. рабочих мест в Европе и генерирует для европейской экономики 8,4 млрд евро ВВП за счет закупки товаров и услуг в других секторах¹.

Помимо авиации, грузового и туристического бизнесов, задержки с воздушным транспортом влияют и на другие отрасли, а также на окружающую среду.

Согласно Оксфордскому отчету об экономических потерях в Великобритании из-за ограничений на авиаперелеты из-за вулканического пепла, хотя авиационный сектор сильно пострадал во время остановки воздушного пространства, другие транспортные услуги, в частности железнодорожные и паромные перевозки, извлекли из этого выгоду, поскольку пассажиры выбрали альтернативные виды транспорта: 37 % пострадавших путешественников из Великобритании и Европы использовали другие способы передвижения². Другое исследование частично подтвердило, что индустрия проката автомобилей, а также Евротоннель извлекли выгоду из итогового увеличения спроса на их услуги. Из общих потенциальных потерь транспортного сектора в размере 375 млн фунтов стерлингов 85 % (321 млн фунтов стерлингов) были полностью реализованы авиационным сектором, и только 69 % (258 млн фунтов стерлингов) потенциальных убытков — другими видами транспорта. Чистое влияние на ВВП Великобритании оценивается в 466 млн фунтов стерлингов, включая эти косвенные и индуцированные воздействия³.

¹ The Economic Impact of Express Carriers in Europe // Oxford Economics. 2011. P. 1.

² UK Economic Losses Due to Volcanic Ash Air Travel Restrictions // Oxford Economics. Prepared for VisitBritain. 2016. P. 6.

³ Ibid.

С экологической точки зрения, основанной на исследовании устойчивости взлетно-посадочных полос (ВПП) Великобритании и данных о потерях от задержек вылетов в европейских авиакомпаниях, а также на основе сведений, представленных Министерством транспорта, промежуточный отчет Комиссии по аэропортам (АС) показал преимущества сокращения стратегических показателей задержки в системе аэропортов Великобритании, где выбросы углекислого газа сильно возросли из-за расширения аэропортов¹. Иными словами, закрытие воздушного пространства означает, что некоторые рейсы направляются по более длинным маршрутам для достижения пунктов назначения (то есть они перенаправляются в закрытое воздушное пространство), что приводит к увеличению продолжительности полетов, большему расходу топлива и увеличению выбросов CO₂.

Случаи забастовок в течение шести лет можно отнести либо к продолжительным, либо к краткосрочным в зависимости от длительности (1 полный день или больше для продолжительных и менее 24 часов для краткосрочных). Признано, что во многих случаях краткосрочные забастовки могут сильнее влиять из-за того, что они происходят в более оживленном воздушном пространстве или дольше 4 часов.

Данные Евроконтроля могут сказать о разнице между последним запланированным и фактическим временем полета. Он не учитывает и не может принять во внимание тот факт, что рейс мог быть перенесен с первоначально запланированного времени (за что заплатил потребитель) из-за забастовок. Например, если пассажир покупает билет на рейс из Берлина в Рим, прибывающий в 13:00, но из-за забастовки время прилета переносится на 14:00, а фактически самолет прибывает в 14:15, то задержка, о которой сообщают системы Евроконтроля, составит 15 минут (то есть разница между временем прибытия в 14:15 по сравнению с запланированным временем последнего полета в 14:00). Однако задержка в этом примере, которую испытывает пассажир, составляет 1 час 15 минут. Эту незарегистрированную часть задержки называют задержкой перепланирования².

Этот дополнительный показатель был учтен только применительно к 30 % рейсов, выполняемых в дни забастовки.

¹ Economy: Delay of Impacts Assessment // Airports Commission. 2014. P. 24.

² Economic Impact of Air Traffic Control Strikes in Europe Prepared for A4E Airlines for Europe. 2016.

Исследователи приводят следующие цифры задержки, связанные с забастовками АТС (то есть в дополнение к любой задержке, вызванной другими факторами), которые использовались в анализе:

- средневзвешенная задержка 3,21 минуты на рейс в дни краткосрочных забастовок;

- средневзвешенная задержка в 15,1 минуты на рейс в дни продолжительных забастовок;

- кроме того, если посмотреть на среднюю задержку прибытия, зарегистрированную на следующий день после забастовок, было очевидно, что в случае длительных забастовок сбои продолжались в течение следующего дня («день восстановления») из-за таких факторов, как отставание пассажиров, неиспользуемые воздушные суда или экипажи и т. д. Следовательно, после инцидентов с длительными забастовками предполагался день восстановления со средневзвешенной задержкой в 1 минуту¹.

Что касается отмены рейсов, то выяснилось, что с 2010 по 2015 год от них пострадали около 1,5 млн пассажиров. Наибольшая доля таких отмен произошла в 2010 и 2015 годах, на которые пришлось половина забастовок за шесть лет.

В случае забастовок АТС происходит воздействие на экономику за счет сокращения объема услуг в авиации и туризме, а также потери производительности для потребителей услуг авиации, а именно:

- сокращение доходов авиакомпаний. Доходы, которые авиакомпании теряют в результате отмены рейсов в случае забастовок АТС. В соответствии с существующей экономической моделью для оценки последствий экономической политики (CGE) доход авиационного сектора снижается в среднем на 0,035 % в год. Это сумма потерянного дохода, которая учитывает количество пассажиров отмененных рейсов и среднюю цену их билетов;

- убытки предприятий делового и развлекательного туризма. Сокращение расходов в результате отдыха туристов и бизнесменов, отменяющих свои поездки в результате отмены рейсов, связанных с забастовками АТС. Объем производства в туристическом секторе уменьшается на величину сокращения расходов, в среднем на 0,089 % в год. Сектор туризма включает в себя туристические агентства, услуги по питанию и размещению, оптовую и розничную торговлю в индустрии развлечений, а также в сфере общего производства и обслуживания;

¹ Economic Impact of Air Traffic Control Strikes in Europe Prepared for A4E Airlines for Europe. 2016.

— потеря производительности пассажиров — альтернативная стоимость времени, которая «теряется» из-за задержек рейсов, вызванных забастовками АТС, сокращающими время, которое пассажиры тратят на продуктивную деловую деятельность. В этой модели производительность снижается в секторах, которые используют авиацию как основной вид транспорта, в среднем на 0,53 % в год¹.

Индустрия туризма страдает от потерянных дней на отдых за границей в результате отмены рейсов. Считается, что потери для туризма равны сумме, которая была бы потрачена путешественниками, чьи рейсы были отменены в результате забастовок АТС и которые не используют другой вид транспорта, чтобы добраться до места назначения.

Влияние на производительность труда рассчитывается как количество дополнительного времени, которое пассажиры тратят на поездки, когда их рейс задерживается в результате забастовок АТС.

Последствия забастовок АТС:

- снижение ВВП ЕС на 10,4 млрд евро за шесть лет до 2015 года;
- совокупное негативное влияние на занятость в ЕС за шесть лет до 2015 года составило 143 тыс. рабочих мест. Это рабочие места, которые были бы созданы, если бы не было забастовок АТС².

В целом воздействие забастовок АТС ощущается по трем направлениям: доходы авиакомпаний, производительность и туризм. Тем не менее их воздействие на занятость в ЕС не поддается оценке, поскольку забастовки АТС являются неожиданными событиями, которые предполагают, что работодатели будут реагировать иначе, чем в период, когда забастовки АТС были обычным явлением.

Наиболее заметная часть экономического воздействия забастовок АТС — уменьшение доходов от въездного туризма в ЕС. Забастовки АТС вызывают отмену рейсов. Это означает, что некоторые путешественники отменяют весь отпуск или командировку, что приводит к сокращению расходов на туризм. Если пассажиры не отправляются в пункт назначения, это приводит к прямым потерям в данном секторе и других тесно связанных с ним — услугах оптовой и розничной торговли, услугах в сфере развлечений и отдыха, услугах по размещению и питанию, авиационном секторе. Это типичные категории услуг, на которые иностранные туристы тратят свои деньги.

Оценка также отражает косвенные и индуцированные эффекты от более низких расходов на туризм, которые возникают в дру-

¹ Economic Impact. P. 31.

² Ibid.

гих секторах, таких как производство товаров, поставляемых в туристический сектор. В итоге сокращение иностранного туризма влияет на снижение инвестиций и занятости во всей экономике.

Более низкий уровень спроса также способствует снижению цен, что приводит к «эффекту цепной реакции», при которой наблюдается некоторый рост внутреннего туризма, поскольку граждане ЕС пользуются преимуществами снижения цен в своей местности. Однако этот эффект невелик и компенсирует менее 5 % сокращения расходов на иностранный туризм.

Еще один эффект, похожий на «эффект цепной реакции», описанный выше, заключается в том, что при отмене рейса некоторые путешественники не могут покинуть свою страну. Это означает, что часть денег, которые они потратили бы в другом регионе, расходуются в местной экономике. Этот эффект в сочетании с «эффектом цепной реакции» показывает суммарный экономический итог от забастовок АТС. Хотя данный эффект положителен для местного ВВП, он сокращает возможности для людей, которые предпочли бы потратить свои деньги не на родине, а в другой стране.

Оценка забастовок предполагает, что общее влияние отмененных рейсов на показатель расходов на иностранный туризм за последние шесть лет составляет около 5,9 млрд евро, или 990 млн евро в год в ценах 2015 года. Если рейс не отменяется, а задерживается, то предполагается, что туристы несут эти расходы в любом случае (например, если они имеют фиксированный бюджет на отпуск, то будут тратить его независимо от того, был ли задержан их рейс)¹.

Второе по величине влияние забастовок ощущается через снижение производительности, связанное с более длительными рейсами и временем их ожидания. Во время и после забастовки АТС задержки рейсов увеличиваются в результате сокращения обслуживания АТС и перегрузок в воздухе. Это означает, что пользователям услуг авиакомпаний придется ждать дольше, чтобы сесть на рейсы, или тратить больше времени на полеты, чем обычно. В результате это сократит время, затрачиваемое на другие виды производственной деятельности. Этот эффект влияет только на бизнес-пользователей авиационных услуг.

Потерянная производительность распределяется в соответствии со степенью, в которой бизнес-сервисы используют авиацию для осуществления бизнес-транзакций. Типичным примером этого может

¹ Economic Impact... P. 31.

быть деловой человек, который должен совершить поездку, чтобы встретиться с клиентом или поставщиком. Если он не сможет совершить эту поездку, то ее преимущества будут «потеряны» для компании, в которой он работает, и, следовательно, ее производительность будет ниже.

Совокупный экономический эффект от этого канала потерь составляет 4,0 млрд евро, или чуть менее 670 млн евро в год в ценах 2015 года¹.

Наконец, третье по величине влияние ощущается за счет снижения доходов авиационного сектора. Эта потеря доходов происходит, когда рейсы отменяются, поэтому некоторые пассажиры предпочитают отказаться от поездки и сдать свой билет. Таким образом, авиакомпании теряют доход от рейсов, которые больше не принимаются. Это напрямую влияет на доход и прибыльность, что эквивалентно сокращениям в авиационном секторе, а как следствие, ведет к снижению инвестиций и занятости, а также к снижению стимулируемых расходов работников авиационного сектора. Экономический эффект от этого составляет 590 млн евро, или около 80 млн евро в год в ценах 2015 года.

Экономическое воздействие забастовок АТС с учетом только задержек и отмены управления воздушным движением (АТФМ) составило 9,5 млрд евро за шесть лет до 2015 года.

Использование данных о задержках, которые фиксируют только задержки АТФМ, приводит к недооценке экономического воздействия забастовок АТС примерно на 0,9 млрд евро за шестилетний период².

Услуги авиатранспорта включают перевозку не только пассажиров, но и грузов. В частности, пассажирскими рейсами, особенно в пункты назначения вне ЕС, также перевозятся грузы, которые по своей природе чувствительны ко времени или имеют высокую ценность (например, электроника). Экономика несет убытки в случае, если забастовки исключают своевременное прибытие таких товаров, как фрукты, овощи и цветы, которые могут потерять свою ценность, если они не доставлены вовремя.

Основным направлением в отрасли экспресс-доставки является предоставление услуг по доставке добавленной стоимости, от двери до двери, а также доставка отправок на следующий день или в определенное время по всему миру. Индустрия экспресс-доставки предоставляет своим клиентам комплексное обслуживание: ор-

¹ Economic Impact... P. 32.

² Ibid. P. 33.

ганизация сбора, как правило, в конце рабочего дня, предоставление отправителю доступа к информации о ходе доставки от пункта отправки до пункта назначения и предоставление подтверждения доставки. Там, где грузы пересекают международные границы, индустрия экспресс-доставки занимается таможенным оформлением, а также уплатой пошлин и налогов по мере необходимости. DHL, TNT, UPS и FedEx являются крупнейшими операторами в отрасли экспресс-доставки в Европе, но в этом высококонкурентном секторе много и других участников, которые пользуются собственными самолетами и услугами грузоперевозки на пассажирских рейсах. В исследовании экономического влияния, проведенном Oxford Economics в 2011 году, стоимость экспресс-доставки составляет 23 млрд евро в ВВП и поддерживает 579 тыс. рабочих мест в странах ЕС¹.

Когда запланированы забастовки АТС, авиакомпаниям предлагается отменить часть включенных в расписание рейсов. Количество рейсов, которое они просят отменить, зависит от местоположения и ожидаемого воздействия планируемой забастовки (хотя сама она основана на приблизительной оценке, поскольку власти могут не знать заранее, сколько сотрудников будут бастовать). Когда забастовки предотвращаются (отменяются) в короткие сроки, авиакомпании не всегда могут восстановить услуги, которые были отменены. Поэтому есть случаи, когда полеты отменяются из-за запланированных забастовочных действий, даже если забастовка не будет продолжена.

Компенсация и помощь пассажирам в случае отказа в посадке на борт, отмены или длительной задержки рейсов определяется Регламентом (ЕС) № 261/2004².

Регламент (ЕС) № 261/2004, направленный на защиту прав пассажиров, предусматривает, что пассажиры авиакомпаний имеют право на оказание медицинской помощи в случае отказа в посадке на борт или задержки рейса. Он также предусматривает компенсацию в сумме от 250 до 600 евро при следующих обстоятельствах:

- 1) рейс задерживается на три и более часов;

¹ Oxford Economics. 2011.

² Регламент (ЕС) № 261/2004 Европейского Парламента и Совета устанавливает общие правила относительно компенсаций и помощи пассажирам в случае отказа в посадке, отмены или длительной задержки рейса и аннулирует Регламент (ЕЕС) № 295/91. URL: <https://eulaw.edu.ru/spisok-dokumentov-po-pravu-evropejskogo-soyuza/dokumenty-o-pravah-cheloveka-i-grazhdanina/normativnye-akty-o-svobode-peredvizheniya-tovarov-lits-i-uslug/reglament-parlamenta-i-soveta-ot-11-fevralya-2004-goda-261-2004-ob-ustanovlenii-obshhih-pravil-v-oblasti-kompensatsii-i-sodejstviya-passazhiram-v-sluchae-otkaza-v-posadke-otmeny-ili-dlitelnoj-zaderzhki>.

- 2) рейс отменен;
- 3) перебронирован рейс, на котором пассажиру отказано в посадке.

Однако когда авиакомпания может доказать, что отмена или задержка являются результатом «чрезвычайных обстоятельств», она не несет ответственности за компенсацию. К чрезвычайным обстоятельствам относятся те, которые не контролируются авиакомпаниями, такие как случаи политической нестабильности, метеорологические условия, несовместимые с полетом, риски для безопасности, неожиданные нарушения безопасности или забастовки со стороны авиадиспетчерской службы.

Хотя это означает, что авиакомпании не обязаны выплачивать компенсацию пассажирам за задержки и отмену рейсов, вызванные забастовками АТС, это не освобождает их от требований по обеспечению расходов (главным образом за питание, проживание и транспорт) пассажиров, пострадавших от длительных задержек, возврата или полета альтернативными рейсами. Авиакомпании, таким образом, несут другие затраты в дополнение к тем, которые возникают непосредственно из-за задержек или простоев рейсов.

Кроме того, пассажиры, которые могли бы получить компенсацию, не имеют на нее права, если эти нарушения вызваны забастовками АТС.

Забастовки АТС воздействуют на аэропорты двумя основными способами: во-первых, это расходы и репутационный ущерб, понесенные, когда большое количество задержанных пассажиров занимают помещение аэропорта; во-вторых, упущенная выгода из-за отмены рейса.

Страховые компании могут предложить потребителям возмещение расходов, понесенных в результате забастовок АТС (например, размещение на ночь в случае отмены или задержки рейса или еда и напитки во время ожидания в аэропорту). Страхование путешествий, однако, может предложить потребителям некоторую защиту от потерь — например, отелей и других забронированных заранее видов деятельности, — которые возникают в случае, если задержки или отмена рейсов приводят к тому, что путешественник отказывается от своих планов.

Согласно информации, размещенной на сайте www.justtravelcover.com, «в целом ваш полис страхования путешествий обеспечивает покрытие задержки и отказа в связи с забастовкой, если вы заказали все услуги на время отпуска и приобрели страховку до того, как даты забастовки были объявлены...»

Если рейс имеет длительную задержку, обычно 12 или 24 часа, то полис страхования путешествий, как правило, дает возможность «отказаться» от отпуска и подать заявку на оплату до суммы, указанной в разделе об отмене полиса... Общие условия предусматривают, что вы должны зарегистрироваться на рейс, это показывает, что «вы действительно намеревались совершить поездку, и вам необходимо получить письмо от вашей авиакомпании, подтверждающее продолжительность и причину задержки».

Следует также учитывать прямые расходы, которые несут потребители, добирающиеся домой самостоятельно.

При забастовке необходимо в первую очередь оценить две формы расходов — те, которые связаны с задержками запланированных поездок, и те, которые возникают в результате отмены. Когда забастовки АТС нарушают запланированное путешествие, потребители могут выбрать возмещение стоимости билета (или его части в случае частично совершенного путешествия) или полета другой авиакомпанией. Для тех пассажиров, чьи поездки были частично осуществлены и кто находится вне дома, забастовочные действия могут создать затруднительное положение. В то время как авиакомпании будут нести ответственность за расходы по размещению этих пассажиров и за организацию альтернативных рейсов домой, необходимость отсутствовать в течение незапланированного периода имеет дополнительные последствия (например, незапланированное время вдали от работы). Во время забастовок в СМИ появлялись сообщения о семьях, оказавшихся вдали от дома из-за забастовки, которым было необходимо вернуться раньше, чем их авиакомпания смогла их привезти, и поэтому они заплатили за альтернативные способы перевозки.

Важно отметить, что:

- за последние 6 лет авиадиспетчеры провели 176 дней забастовок, что эквивалентно почти полному месяцу забастовок в год;

- эти сбои были сконцентрированы в небольшом числе стран ЕС, но оказывали влияние на воздушное движение на всем континенте;

- стоимость этих нарушений почти полностью покрывается пользователями системы воздушного движения, а не поставщиками¹.

Имеющиеся данные демонстрируют, что забастовки авиадиспетчеров оказывают существенное негативное влияние на европейскую экономику, подрывают важный элемент системы воздушного транс-

¹ Economic Impact... P. 38.

порта, от которого напрямую зависят как потребители, так и промышленность. При этом большая часть их воздействия ощущается в секторе туризма и в потере производительности.

Выводы

При изучении забастовочного движения в странах ЕС особо выделяется проблема коллективных выступлений профессиональных союзов высококвалифицированных специалистов. На примере забастовок, организованных профсоюзами авиадиспетчеров, можно выявить основные особенности возникновения и развития забастовок среди высокооплачиваемых специалистов, выполняющих управленческую роль на предприятии.

Воздушный транспорт является одним из факторов, способствующих экономическому росту и развитию ЕС. Воздушный транспорт обеспечивает интеграцию в мировую экономику и развивает жизненно важные связи в национальном, региональном и международном масштабе.

В случае забастовок авиадиспетчеров происходит достаточно серьезное воздействие на экономику стран ЕС, а именно:

- сокращение доходов авиакомпаний;
- утрата делового и развлекательного туризма;
- потеря производительности труда у пассажиров, чей бизнес связан с активным передвижением между странами.

Именно угрозы финансовых издержек авиакомпаний от забастовок авиадиспетчеров являются основным мотивом для коллективных действий, выражающих интересы узкопрофессиональной группы. Однако, как показывают исследования европейских экспертов, авиакомпании стремятся минимизировать свои потери от забастовок за счет потребителей. Это ставит вопрос об экономических последствиях от забастовок авиадиспетчеров для экономики стран ЕС. Именно по этой причине многие государства пересматривают право на забастовку в таких областях, как системы общественного транспорта, где затронуты жизненно важные государственные услуги.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ развития забастовочного движения в странах ЕС показывает, что последние годы в Европе сохраняется социальная напряженность, вызванная последствиями экономического кризиса.

Во многом на забастовочное движение европейских стран влияют несколько факторов. Назовем некоторые из них.

1. Правовое обеспечение забастовочного движения

В большинстве стран ЕС право или свобода предпринимать коллективные действия гарантируются Конституцией. В Германии и Финляндии право на забастовку проистекает из свободы ассоциаций.

Во многих странах не существует законодательной регламентации коллективных действий работников, поэтому законодательство основывается на судебных прецедентах. К таким странам относятся Бельгия, Германия, Греция, Дания, Ирландия, Италия, Люксембург, Нидерланды и Франция.

В других государствах коллективные действия регулируются исключительно законом. Это относится к Великобритании, Исландии, Испании, Португалии, Финляндии и др. В Греции и Ирландии коллективные акции протеста регулируются как законодательством, так и прецедентным правом.

Специфической особенностью регулирования забастовочного движения являются коллективные соглашения между социальными партнерами (в Дании, Ирландии, Финляндии и Швеции).

В некоторых странах, в том числе в Бельгии, Италии и Франции, право на коллективные действия является индивидуальным правом работников, в то время как в других государствах (в Германии, Греции, Польше, Словакии, Чехии и Швеции) право на забастовку принадлежит профсоюзам.

Сравнительный анализ законодательства о забастовках показывает, что существуют различия между странами Запада и Центральной и Восточной Европы, где более жестко регламентируется порядок объявления и проведения забастовки. Во многом это связано не только с различиями в историческом и политическом развитии западно- и восточноевропейских стран, но и с современным состоянием экономики новых членов ЕС.

Наибольшую свободу в проведении коллективных акций протеста предоставляет законодательство Скандинавских стран. Более консервативно законодательство стран Прибалтики.

В целом общий тренд развития современного законодательства в вопросе разрешения коллективных трудовых споров — движение в сторону ограничения права работников на проведение забастовок. При этом ограничения вводятся с помощью судебных решений, а не путем пересмотра существующего законодательства.

2. Экономическое положение стран ЕС и его влияние на стратегию забастовочного движения

Исследование статистических материалов о развитии забастовочного движения в европейских странах показывает, что наибольшая забастовочная активность приходится, как правило, на периоды экономического кризиса и перезаключения коллективных договоров и соглашений. При этом высокая активность наблюдалась в странах Западной Европы (Бельгии, Германии, Франции).

Во многом стратегия забастовочного движения зависит от глобализации, предоставляющей широкие возможности для движения капитала, который постоянно ищет наиболее благоприятные регионы для извлечения прибыли. Однако для капитала важно не только наличие дешевой рабочей силы, но и сохранение покупательной способности населения развитых стран, что позволит избежать кризиса перепроизводства.

Различие в экономическом положении западных и восточноевропейских стран предопределяло различные стратегии забастовочного движения. Если в западноевропейских странах забастовки, как правило, носили оборонительный характер (с целью сохранения достигнутых позиций), то в восточноевропейских требования работников касались улучшения их социально-экономического положения.

Получение инвестиций и создание рабочих мест являлись решающими факторами при выборе стратегии коллективных протестов. Между «западными» и «восточными» профсоюзами обозначился конфликт интересов, выразившийся в стремлении защищать или создавать новые рабочие места. Восточноевропейские профсоюзы проявляли меньшую склонность к организации солидарных акций протеста, так как для них на первом месте стояла задача создания новых рабочих мест путем привлечения иностранных инвестиций. В связи с этим профсоюзы восточноевропейских стран охотнее шли

на уступки, снижая тем самым эффективность забастовочной борьбы в западноевропейских странах. Таким образом, конкурентная борьба за получение рабочих мест и инвестиций становится существенным фактором, влияющим на позицию профсоюзов по вопросам своевременности и необходимости забастовочного движения, в том числе акций солидарности.

3. Профсоюзное движение и з б ставки

При организации забастовок и иных коллективных акций профсоюзы стран Европейского союза используют как традиционные, так и новые формы протеста.

Во многом возможности использования тех или иных форм давления на работодателей зависят от финансовых, организационных и правовых ресурсов профсоюзов. Наиболее широкие возможности для организации коллективных действий имеют профессиональные союзы западноевропейских стран, обладающие мощными финансовыми и организационными ресурсами. Забастовочное движение в этих странах даже в отсутствие успеха способно повлиять на позицию работодателей и государства.

Восточноевропейские профсоюзы сохраняют многие пережитки социалистического профсоюзного движения. Не имея достаточных ресурсов, позволяющих оказывать давление на работодателей, профсоюзы восточноевропейских стран ЕС менее склонны к акциям протеста, объединяя свои усилия с бизнесом для привлечения инвестиций и создания новых рабочих мест.

В целом стратегия профсоюзов стран Евросоюза определяется стремлением в первую очередь защищать свои национальные экономические интересы, участвуя в акциях солидарности только в том случае, если это способствует защите их рабочих мест. Такая позиция особенно ярко проявилась в организации солидарных акций протеста в автомобилестроительных концернах Европы, когда угроза компаний перебазироваться на восточноевропейские рынки (с более дешевой рабочей силой и слабыми профсоюзами) заставила профсоюзы Германии пойти на уступки в коллективных соглашениях.

В условиях глобализации сильные профсоюзы, способные оказать сопротивление наступлению на права трудящихся, становятся обузой для компаний, стремящихся к извлечению прибыли за счет удешевления рабочей силы. Все это ставит перед профсоюзным движением стран ЕС серьезные вопросы в области организации забастовок солидарности и координации коллективных акций протеста.

Также следует отметить, что профсоюзы, объединяющие высококвалифицированных специалистов, имеют больше возможностей для проведения эффективных коллективных акций протеста. Опора на небольшой круг хорошо организованных высококвалифицированных работников, имеющих возможность парализовать работу важных отраслей (авиаперевозки и т. п.) и нанести экономический ущерб работодателям, позволяет им довольно успешно защищать свои социально-трудовые интересы.

4. Эффективность забастовок

Эффективность забастовок зависит от возможности причинения убытков, заставляющих работодателя пойти на уступки бастующим. Во многих случаях забастовки действительно наносят компаниям экономический ущерб, вынуждая их идти на уступки. Однако в последнее время крупные компании научились избегать ущерба от забастовок, принимая контрмеры против бастующих (например, перенос производства в другие страны, перекладывание финансовых издержек от забастовок на плечи потребителей и т. п.).

В свою очередь, государство встало на путь ограничения прав на забастовку, если, по его мнению, она наносит ущерб гражданам, особенно в государственной сфере.

Пример забастовок в сфере авиаперевозок показал, что часто больший экономический ущерб наносился именно потребителям услуг, которые несли неоправданные потери. Все это порождало недовольство населения, считающего виновниками сорванных планов и финансовых потерь бастующие профсоюзы. Авиакомпании, в свою очередь, избегали больших финансовых потерь, так как грамотно использовали законодательство, позволяющее не выплачивать неустойку пассажирам.

Одной из причин сокращения забастовочного движения в странах ЕС стала глобализация экономики, позволяющая перемещать капиталы в страны с менее сильным профсоюзным движением и более строгим по отношению к профсоюзам трудовым законодательством. Все это вынуждало профсоюзы развитых стран к проведению более гибкой политики на переговорах по перезаключению коллективных соглашений и договоров. Однако такая позиция профсоюзов может привести к росту альтернативных выступлений работников, не связанных с профсоюзным движением (например, «желтые жилеты» во Франции). Выступления неконтролируемых профсоюзами протестных со-

циальных движений могут принять жесткий характер и проходить вне сложившейся практики социального диалога.

Таким образом, забастовочное движение, основанное на традиционных формах, все более входит в противоречие с современными экономическими реалиями.

Исходя из опыта общеевропейских решений в области трудовых прав граждан (как законодательной регламентации, так и практики судебных решений соответствующих европейских судов), можно прогнозировать усугубление противоречий между нормативной и правоприменительной практикой Евросоюза в целом и отдельных входящих в него национальных государств. Данное противоречие может быть использовано профсоюзами и иными общественными силами, защищающими интересы наемных работников, в целях улучшения условий продажи рабочей силы и усиления позиций профсоюзов в социальном диалоге с объединениями работодателей, национальными и региональными властями.

ГЛОССАРИЙ

Акция протеста профсоюзов (массовая) — традиционная форма протеста (демонстрация, шествие, митинг и т. п.), не связанная, как правило, с прекращением работы. Массовой считается акция, если в ней приняло участие не менее 7–10 % членов организации.

Акция солидарности — прекращение работы для поддержки бастующих работников на другом предприятии с целью оказать косвенное давление на работодателя.

Антизабастовочный фонд — фонд, создаваемый из взносов входящих в ассоциацию работодателей и используемый для финансирования антипрофсоюзных акций и поддержки тех работодателей, на предприятии которых происходит забастовка.

Блокада — призыв воздержаться от работы в компании, участвующей в трудовом споре.

Бойкот — полное или частичное прекращение с отношений с отдельным лицом, целенаправленный отказ от потребления отдельных товаров и услуг, отказ выполнять распоряжения работодателя.

Бойкот заказов — при попытке предпринимателей перенести выполнение заказа на другое предприятие заказ объявляется под бойкотом, то есть работников других предприятий призывают к отказу от его выполнения вместо рабочих бастующих предприятий.

Бойкот личный — игнорирование, отказ от всякого общения с работником, не поддержавшим акции профсоюза.

Бойкот рабочих мест — акция, которая заключается в призыве бастующих не занимать их рабочие места на период стачки.

Бойкот товаров — призыв профсоюзов не покупать товары или не приобретать услуги фирм, на которых происходил конфликт рабочих с работодателями.

Буза — скандал, шумные беспорядки на производстве, вызванные недовольством рабочих.

Бунт (нем. Bund — «соединение, союз, связка») — массовое несогласие и неприемлемость существующего порядка управления, выражающееся в физической форме.

Волынка — особая форма забастовки: работа не прекращается, но ведется медленно, раздражая администрацию.

Вторичный пикет — пикет, организуемый участниками забастовок солидарности.

Выдвижение требований — обязательная процедура, необходимая для объявления коллективного трудового спора. Требования выдвигаются общим собранием работников предприятия (организации) по поводу улучшения условий труда, разногласий при переговорах по заключению коллективного до-

говора, отказа работодателя учесть мотивированное мнение представительного органа работников.

Голодовка — одна из форм протеста против чего-либо в виде сознательного отказа от приема пищи с целью вызвать у окружающих чувство вины за происходящее и добиться изменения ситуации ненасильственными методами.

Демонстрация (от *лат.* «показывание») — публичное выражение общественных настроений, требований солидарности или протеста, которое проводится в форме массовых выступлений, шествий и т. п.

Забастовка — одна из форм разрешения трудового конфликта, при которой работники отказываются исполнять свои обязанности с целью добиться от работодателей или властей удовлетворения собственных требований.

Забастовка вращающаяся — забастовка, организованная таким образом, что только часть сотрудников работает в определенный промежуток времени по очереди.

Забастовка всеобщая — забастовка в масштабах всей страны, организованная национальным профцентром или вспыхнувшая стихийно.

Забастовка выборочная — забастовка, при которой действия бастующих фокусируются на определенных секторах конкретной отрасли или фирмы.

Забастовка наоборот — забастовка, когда в ответ на решение о закрытии предприятия профсоюз или работники продолжают работу без участия администрации.

Забастовка незаконная — забастовка, которая объявлена без учета прохождения необходимых процедур, предусмотренных законодательством.

Забастовка неорганизованная (стихийная, дикая) — забастовка, которая проводится без санкции уполномоченных органов профсоюза.

Забастовка оборонительная — форма борьбы, направленная на сохранение достигнутых материального положения и условий труда работников.

Забастовка организованная — забастовка, которая проводится профсоюзом в соответствии со своим уставом (положением) и действующим законодательством.

Забастовка по-итальянски (работа строго по правилам) — форма протеста работников, заключающаяся в предельно строгом исполнении сотрудниками предприятия своих должностных обязанностей и правил, не отступая от них, с одной стороны, и не выходя за их пределы — с другой.

Забастовка политическая — массовая акция протеста с целью оказания давления на власть.

Забастовка предупредительная — кратковременная забастовка длительностью от 1 минуты до 1–3 часов.

Забастовка пульсирующая — постоянное прекращение работы одной и той же группой трудящихся на небольшой период.

Забастовка селективная — внезапное прекращение работы небольшой группой трудящихся, занимающих ключевые посты на производстве, что парализует деятельность предприятия или отрасли.

Забастовка сидячая — забастовка, во время которой работники занимают свои рабочие места, но не работают, при этом не допуская к работе штрейкбрехеров.

Забастовка солидарности — забастовка работников различных отраслей в ответ на призыв о поддержке со стороны уже бастующих или со стороны работников, не имеющих права на забастовку по закону, а также в силу угрожающих обществу последствий.

Забастовка частичная — забастовка, в рамках которой только некоторые группы работников на предприятии прекращают работу.

Забастовка чередующаяся — серия кратковременных стачек, вспыхивающих поочередно на предприятиях одной компании или фирмы.

Забастовка шахматная — забастовка, во время которой не работает какой-либо отдел или цех, или серия кратковременных забастовок, которые волной прокатываются по ключевым производственным участкам, а также забастовка работников с четными и нечетными номерами трудовых книжек, белых и синих воротничков.

Забастовка экономическая — традиционная форма борьбы, направленная на улучшение материального положения наемных работников.

Забастовочное пособие — сумма, выплачиваемая профсоюзом бастующим членам, а иногда и не членам профсоюза, чтобы обеспечить их финансирование во время забастовки.

Забастовочный фонд (забастовочная касса) — специальные финансовые накопления в бюджетах профсоюзов и рабочих организаций, которые направляются на финансирование забастовок.

Захват предприятия — акция, во время которой работники, оставаясь на предприятии, полностью парализуют его деятельность, блокируют вход и выход администрации.

Коллективные переговоры — переговоры между работниками (в лице их представителей), работодателей (в лице их представителей) и органов государственной власти по поводу заключения (изменения) коллективного договора.

Коллективный трудовой спор — неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Конфронтация (от *фр.* «противопоставление») — 1. Противостояние между отдельными людьми или их группами. 2. Противоборство идейно-политических, нравственных принципов и ценностных ориентаций. 3. Неблагоприятный и малопродуктивный исход трудового конфликта в организации.

Летучий пикет — специальные бригады бастующих, перебрасываемые в районы, где недостаточное количество пикетирующих или низкая степень участия в стачечной борьбе.

Локаут (от *англ.* «запирать дверь перед кем-либо») — метод воздействия на оппонента в трудовом конфликте, заключающийся в закрытии собственником предприятия с массовым увольнением рабочих с целью заставить их отказаться от своих требований и согласиться на невыгодные для них условия.

Лэбел (Label) — в противоположность бойкоту лэбел являлся своего рода рекомендацией предприятия, на котором не нарушаются права рабочих. Это своего рода реклама предпринимателей, которые не нарушали прав рабочих.

Манифестация (от *лат.* «обнаружение, проявление») — публичное массовое выступление, одновременно шествие и митинг в поддержку требований, проявления солидарности.

Массовые беспорядки — преступление против общественной безопасности, заключающееся в организации и участии в акциях, сопровождающихся насилием, погромами, поджогами, уничтожением имущества, применением огнестрельного оружия, взрывчатых веществ или взрывных устройств, а также оказанием вооруженного сопротивления представителю власти.

Мирное обязательство — если коллективное соглашение вступило в силу, подписавшие его стороны обязуются не вести коллективных действий на протяжении всего срока действия настоящего соглашения.

Переговоры — основной способ разрешения трудовых конфликтов. Процесс совместного принятия решений, заключающийся в постепенном преодолении противоречий, сближении позиций участников трудового конфликта, выборе варианта и конкретных условий решения той или иной проблемы.

Пикетирование — 1. Наглядная демонстрация группой граждан своих настроений и взглядов без шествия и звукоусиления. 2. Форма публичного выражения мнений, осуществляемого без передвижения и использования звукоусиливающих технических средств путем размещения у пикетируемого объекта одного или более граждан, использующих плакаты, транспаранты и иные средства наглядной агитации.

Примирительные процедуры — процедуры, применяемые в соответствии с трудовым законодательством для разрешения коллективного трудового спора. В Российской Федерации существуют три вида примирительных процедур: рассмотрение спора примирительной комиссией, привлечение посредника и трудовой арбитраж. Обязательной процедурой является только рассмотрение спора примирительной комиссией.

Причины конфликта — это события, явления или ситуации, предшествующие конфликту и вызывающие его при определенных условиях деятельности субъектов.

Профсоюзный лоббизм — деятельность профсоюзов, их органов с целью реализации интересов и требований работников, имеющая правовое

обоснование и являющаяся интегральным элементом демократической политической системы. Профсоюзное лобби выполняет функцию посредничества между гражданами, работниками, работодателями и государством. Это практика давления «снизу вверх» со стороны профсоюзов, стремящихся к достижению определенных социальных гарантий.

Работа по правилам — когда работники выполняют работу в полном соответствии с их трудовым договором.

Саботаж (от *фр.* «стучать башмаками») — сознательное неисполнение или небрежное исполнение определенных обязанностей, скрытое противодействие осуществлению чего-либо. Этимология слова восходит к *фр.* *sabot* — «деревянный башмак», которым можно было заблокировать работу ткацких станков. Саботаж бывает активный и пассивный. Активный саботаж — когда все неполадки и перебои организуются специально. Саботаж бывает организационный, технический, производственный.

Сотрудничество — кооперативная стратегия поведения оппонента в конфликте, заключающаяся в ориентации на совместный поиск решения, удовлетворяющего интересам всех сторон.

Социально-трудовой конфликт — разновидность трудового конфликта, в ходе которого происходит экстраполяция комплекса отрицательных эмоций его участников с конкретного противника на социальные группы или государственные институты, имеющие прямое или опосредованное (косвенное) отношение к субъектам конфликта или сфере его протекания. Тенденция к трансформации трудового конфликта в социально-трудовой обусловлена эффектом эмерджентности конфликта.

Социальное партнерство — 1. Система институтов и механизмов согласования интересов участников производственного процесса (работников и работодателей), основанная на равном сотрудничестве. 2. Система отношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. 3. Цивилизованная форма общественных отношений в социально-трудовой сфере, обеспечивающая согласование и защиту интересов работников, работодателей (предпринимателей), органов государственной власти, местного самоуправления путем заключения договоров, соглашений и стремления к достижению консенсуса, компромисса по важнейшим направлениям социально-экономического и политического развития.

Стачка — 1. Действие по глаголу «стакнуться» — «тайно сговориться, тайком условиться, войти в соглашение для совместных действий»; тайный взаимный сговор, соглашение для достижения общей цели. Это значение относится к области устно-фамильярной речи, с ним связана экспрессия неодобрения. 2. То же, что забастовка. Экономические стачки рабочих. Политическая стачка. Всеобщая стачка.

Трудовое законодательство — отрасль законодательства и система правовых норм, регулирующая трудовые и иные социальные отношения, производные от трудовых. Трудовые отношения складываются между гражданином, с одной стороны, и организацией (работодателем) — с другой. Трудовое законодательство закрепляет основополагающие элементы трудовых и иных производных от них отношений. Нормы трудового права содержатся в нормативных актах, совокупность которых образует систему трудового законодательства: Трудовом кодексе РФ, актах органов местного самоуправления, а также в коллективных договорах, соглашениях о труде и иных локальных нормативных актах. В соответствии с Конституцией РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ также являются составной частью трудового законодательства.

Трудовой конфликт — вид социального конфликта, в основе которого лежат противоречия в сфере трудовых отношений. Кроме столкновения в области трудовых правоотношений он часто включает столкновение интересов, ценностей, потребностей. В качестве субъектов трудовых конфликтов выступают трудовые коллективы, администрация, профсоюзные комитеты, органы управления государства разного уровня.

Трудовой спор — 1. Документально зафиксированные в соответствии с Трудовым кодексом неурегулированные разногласия между наемными работниками и работодателями относительно соответствия тех или иных особенностей трудовой ситуации (оплаты труда, санитарно-гигиенических условий труда, режима работы и т. п.) трудовому договору и/или действующим нормативным документам. Порядок урегулирования трудового спора, состав участников переговоров, процедура принятия решений, права и обязанности участников регламентируются Трудовым кодексом РФ и имеют целью не допустить перерастания трудового спора в трудовой конфликт. 2. Разногласие, возникающее между рабочими и служащими, с одной стороны, и администрацией — с другой, по производственно-трудовым вопросам.

Уведомление о забастовке — официальное заявление группы работников работодателю или в соответствующий госорган об объявлении забастовки в определенное время.

Флешмоб — заранее спланированная массовая акция, в которой большая группа людей внезапно появляется в общественном месте, выполняет заранее оговоренные действия (сценарий) и затем расходится. Основными принципами флешмоба являются спонтанность; отсутствие централизованного руководства, избранного командира; отсутствие каких-либо политических, финансовых или рекламных целей; деперсонафикация; отказ от освещения флешмоба в СМИ.

Черная книга профсоюзов — список предприятий, на которые не рекомендуется поступать на работу из-за нарушения администрацией прав работников.

Черный список работников — список работников, которых не рекомендуется принимать на работу из-за активной позиции в сфере защиты прав и представительства интересов трудового коллектива.

Шествие — организованное движение группы людей (работников, профсоюзных активистов) по заранее намеченному маршруту с целью публичного заявления своих требований, давления на противоположную сторону в конфликте, подтверждения приверженности определенным принципам и ценностям.

Штрейкбрёхер (от нем. «стачколом, ломающий стачку») — лицо, как правило, нанимаемое на стороне во время забастовки, отказывающееся участвовать в забастовке и поддерживать забастовщиков, занимающее сторону администрации в ее споре с забастовщиками и поддерживающее ее своим выходом на работу в период забастовки. В переносном смысле имеет значение «изменник, предатель общих интересов». Экономической основой штрейкбрехерства является безработица. В некоторых странах существуют организации, поставляющие их на бастующие предприятия. Штрейкбрехеры — рабочие, нанятые во время забастовки с целью сломить бастующих.

Эскалация трудового конфликта — динамическая характеристика конфликта, включающая комплекс таких процессов, как усиление активности субъектов конфликта, увеличение их количества, расширение территориальных рамок конфликта и переход субъектов к применению более агрессивных методов борьбы.

ЛИТЕРАТУРА

И русском языке

Амиров, М. Г. Коллективные трудовые споры: причины и условия возникновения / М. Г. Амиров, К. М. Гусейнов. — Текст : непосредственный // Юридический вестник Дальневосточного государственного университета. — 2011. — № 1. — С. 51–53.

Беляева, И. Ф. Теоретические проблемы социально-трудовых конфликтов / И. Ф. Беляева. — Текст : непосредственный // Социс. — 1991. — № 12. — С. 42–43.

Владимиров, С. А. К вопросу о причинах возникновения конфликтов в организациях / С. А. Владимиров. — Текст : непосредственный // Россия на рубеже XXI века: проблемы управления глазами молодых : [материалы Межвузовской научно-практической конференции, Саратов, 14 апреля 2000 г.]. — Саратов : ПАГС, 2000. — Ч. I. — 176 с.

Дедкова, И. Ф. Трудовые конфликты на предприятиях с позиции конфликтологии. Исследование научных подходов в изучении социально-трудовых конфликтов / И. Ф. Дедкова, Н. И. Федоров. — Текст : непосредственный // Российское предпринимательство. — 2010. — № 11-2. — С. 72–77.

Дмитриев, А. В. Миграция: конфликтное измерение / А. В. Дмитриев. — Москва : Альфа-М, 2006. — 432 с. — Текст : непосредственный.

Едигарева, Ю. Г. Истоки трудовых конфликтов в постиндустриальном обществе: теория «симулякров» социального бытия Ж. Бодрийяра / Ю. Г. Едигарева. — Текст : непосредственный // Вестник Поволжской академии государственной службы. — 2009. — № 1 (18). — С. 181–186.

Жеребин, В. С. Проблема соотношения трудового спора и юридического конфликта / В. С. Жеребин. — Текст : непосредственный // Актуальные проблемы юриспруденции : [сборник научных трудов]. — Владимир : ВГПУ, 2003. — Вып. 4. — С. 74–90.

Зайцев, А. К. Социологические методы в регулировании забастовок на предприятии / А. К. Зайцев. — Текст : непосредственный // Социальная напряженность на производстве : [материалы коллоквиума]. — Калуга : Потенциал, 1990. — С. 81–87.

Зубкова, А. Формы и методы урегулирования трудовых споров и конфликтов / А. Зубкова, Б. Румянцев. — Текст : непосредственный // Хозяйство и право. — 1998. — № 9. — С. 111–116.

Калашникова, С. И. Медиация трудовых споров: зарубежный опыт и перспективы развития в Российской Федерации / С. И. Калашникова. — Текст : непосредственный // Третейский суд. — 2009. — № 6. — С. 113–122.

Климова, С. Г. Стратегии сторон трудовых конфликтов / С. Г. Климова. — Текст : непосредственный // Общественные науки и современность. — 1997. — № 2. — С. 60–69.

Клок, К. Конфликты на работе. Искусство преодоления разногласий / К. Клок, Дж. Голдсмит. — Москва : Претекст, 2006. — 256 с. — Текст : непосредственный.

Кокин, А. С. Трудовые конфликты на судах «удобного» и отечественного флага: позиции правительства, судовладельцев, моряков / А. С. Кокин. — Москва : Волтерс Клувер, 2008. — 424 с. — Текст : непосредственный.

Коллективное исследование трудовых споров // Федеральное статистическое управление Швейцарии : [сайт]. — URL: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/>

arbeit-erwerb/gesamtarbeitsvertraege-sozialpartnerschaft/kollektivearbeitsstreitigkeiten.htm&xid=17259,15700021,15700124,15700186,15700191,15700201,15700237,15700242,15700248&usg=ALkJrhis6mMmM39TRzZ7RcxGv18sDm72Pg. — Текст : электронный.

Косых, А. Е. Механизмы регулирования трудовых конфликтов в условиях экономического кризиса / А. Е. Косых. — Текст : непосредственный // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. — 2010. — Т. 83, № 3. — С. 110–115.

Красавина, Е. В. Конфликты в трудовых коллективах предпринимательских фирм / Е. В. Красавина. — Текст : непосредственный // Путеводитель предпринимателя. — 2009. — № 3. — С. 170–176.

Любимов, А. В. Типичные причины трудовых конфликтов и специфика их проявления в современных условиях / А. В. Любимов. — Текст : непосредственный // Уровень жизни населения регионов России. — 2011. — № 4. — С. 110–116.

Миронов, В. К. Порядок разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) в странах Восточной Европы / В. К. Миронов. — Текст : непосредственный // Вестник Московского университета. — 1997. — № 2. — С. 71–82.

Пигузова, И. В. Предотвращение экстремизма в связи с новым курсом разрешения трудовых конфликтов / И. В. Пигузова. — Текст : непосредственный // 100 лучших правозащитников России (Актуальные проблемы правовой защиты прав НКО). — Москва : Юрист, 2010. — С. 93–96.

Платонов, Ю. В. Социальные конфликты на производстве / Ю. В. Платонов. — Текст : непосредственный // Социс. — 1991. — № 11. — С. 20–25.

Румянцев, Б. Г. Социально-экономические проблемы регулирования трудовых споров и конфликтов в условиях рыночной экономики / Б. Г. Румянцев. — Москва : Институт труда, 1997. — Текст : непосредственный.

Сафонова, О. Д. Труд и капитал: поиск возможностей для сотрудничества / О. Д. Сафонова. — Текст : непосредственный // Человек постсоветского пространства : [сборник материалов конференции]. — Вып. 3 / под ред. В. В. Парцвания. — Санкт-Петербург : С.-Петерб. философ. общ-во, 2005.

Силин, А. А. Разрешение трудовых споров и конфликтов / А. А. Силин, Д. С. Некипелов. — Текст : непосредственный // Труд за рубежом. — 2000. — № 2. — С. 78–94.

Ситникова, О. В. Компромисс как стратегия разрешения социально-трудовых конфликтов / О. В. Ситникова. — Текст : непосредственный // Вестник Университета (Государственный университет управления). — 2011. — № 4. — С. 95–96.

Скотт, Дж. Г. Сила ума. Способы разрешения конфликтов / Дж. Г. Скотт. — Санкт-Петербург : ВИС, 1994. — 351 с. — Текст : непосредственный.

Стэндинг, Г. Прекариат: новый опасный класс / Г. Стэндинг. — Москва : Ад Маргинем, 2014. — 328 с. — Текст : непосредственный.

Сурвилло, Е. Ю. Эволюция представлений о конфликтах как показателях качества трудовой жизни в управленческих науках / Е. Ю. Сурвилло. — Текст : непосредственный // Вопросы гуманитарных наук. — 2009. — № 1. — С. 228–232.

Таскаев, Г. С. Забастовка как форма разрешения производственного конфликта и ее последствия / Г. С. Таскаев. — Текст : непосредственный // Актуальные проблемы экономической социологии : [сборник научных трудов аспирантов и преподавателей кафедры экономической социологии и маркетинга]. — Москва : КДУ, 2006. — Вып. 7. — С. 187–204.

Трунин, С. Н. Проблемы терминологии трудового конфликта / С. Н. Трунин, А. Р. Муратова. — Текст : непосредственный // Труд и социальные отношения. — 2011. — № 1. — С. 48–52.

Увицкая, Ю. Производственные конфликты как социальные индикаторы / Ю. Увицкая, О. Шувалова. — Текст : непосредственный // Человек и труд. — 1994. — № 11. — С. 112–115.

Цой, Л. Н. Организационный конфликтменеджмент / Л. Н. Цой. — Москва : Книжный мир, 2007. — 352 с. — Текст : непосредственный.

Черняева, Д. В. Правовое регулирование забастовок и локаутов в зарубежных странах / Д. В. Черняева. — Текст : непосредственный // Труд за рубежом. — 2008. — № 2. — С. 122–142.

Чуча, С. Ю. Реформа законодательства и коллективные трудовые конфликты / С. Ю. Чуча. — Текст : непосредственный // Актуальные проблемы правоведения в современный период : [сборник статей] / под ред. В. Ф. Воловича. — Томск : Томский гос. ун-т, 1996. — С. 120–121.

Шевчук, Г. Ю. Конфликт в системе трудовых отношений / Г. Ю. Шевчук. — Текст : непосредственный // Вестник Читинского государственного университета. — 2009. — № 1. — С. 189–193.

Щербак, В. Е. Конфликтные ситуации на предприятиях / В. Е. Щербак. — Текст : непосредственный // ЭКО. — 1999. — № 11. — С. 157–167.

Щербакова, Л. Производство в тисках конфликтов / Л. Щербакова. — Текст : непосредственный // ЭКО. — 1991. — № 7. — С. 122–137.

Н НГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ

Aaltonen, J. International secondary industrial action in the EU Member States / J. Aaltonen. — Espoo : Metall, 1999. — Текст : непосредственный.

Annual Review for the European Union level : [сайт]. — URL: <http://www.eiro.eurofound.ie/2002/03/feature/eu0203203f.html>. — Текст : электронный.

Ball, M. Total Delay Impact Study / M. Ball [et al.] // A Comprehensive Assessment of the Costs and Impacts of Flight Delay in the United States. — Report: nextor-tidis, 2010. — Текст : непосредственный.

Carley, M. The regulation of industrial conflict in Europe / M. Carley. — Текст : непосредственный // Strikes and lock-outs in 15 European countries, EIRR. — London : Eclipse Group, 1989.

Chicago Convention of 1944 : [сайт]. — URL: https://www.skybrary.aero/index.php/Chicago_Convention. — Текст : электронный.

Clauwaert, S. Fundamental Social Rights in the European Union / S. Clauwaert [et al.]. — Текст : непосредственный // Comparative Tables and Documents — Revised and updated version. ETUI, Report 82. — Brussels, 2003.

Clauwaert, S. International/transnational primary and secondary collective action / S. Clauwaert. — Текст : непосредственный // An overview of international, European and national legislation, DWP, ETUI. — Brussels, 2002.

Commission Implementing Regulation (EU). 2013. № 390 of 3 May 2013. — Текст : непосредственный // Official Journal of the European Union. — 2013. — 9 May.

Comparative overview of industrial relations in 2001 : [сайт]. — URL: <http://www.eiro.eurofound.ie/2002/03/feature/tn0203103f.html>. — Текст : электронный.

Dahrendorf, R. Class and Class Conflict in Industrial Society / R. Dahrendorf. — London, 1959. — Текст : непосредственный.

Düvel, W. Labour dispute settlement / W. Düvel [et al.]. — Текст : непосредственный // A comparative overview of extra-judicial and judicial procedures in the EU, Switzerland and the countries of South East Europe. ETUI, Report 86. — Brussels, 2004.

Economic Impact of Air Traffic Control Strikes in Europe Prepared for A4E Airlines for Europe. — 2016. — Текст : непосредственный.

Economy: Delay of Impacts Assessment // Airports Commission. — 2014. — Текст : непосредственный.

European Trade Union Institute (ETUI). 2016 : [сайт]. — URL: <https://www.etui.org/Services/Strikes-Map-of-Europe>. — Текст : электронный.

Gordon M. E. Transnational cooperation among labor unions / M. E Gordon., L. Turner. — Cornell : Cornell University Press, 2000. — Текст : непосредственный.

Hancké, B. European works councils and industrial restructuring in the European motor industry / B. Hancké. — Текст : непосредственный // European Journal of Industrial Relations. — 2000. — № 6 (2). — P. 35–59.

ILO International Observatory of Labour Law : [сайт]. — URL: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/ll/observatory>. — Текст : электронный.

International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations / ed. R. Blanpain. — Deventer : Kluwer Law International, 2002. — Текст : непосредственный.

Kay, T. Labor transnationalism and global governance: the impact of NAFTA on transnational labor relationships in North America / T. Kay. — Текст : непосредственный // American Journal of Sociology. — 2005. — Vol. 111 (3). — P. 715–756.

Kädtler, J. After globalisation and financialisation: logics of bargaining in the German automotive industry / J. Kädtler, J. Sperling. — Текст : непосредственный // Competition and Change. — 2002. — № 6 (2). — P. 149–168.

Mazzocchi, M. The Volcanic Ash Cloud and its Financial Impact on the European Airline Industry / M. Mazzocchi [et al.]. — Текст : непосредственный // CESifo Forum. — 2010. — № 2.

Schelling, T. C. The strategy of conflict / T. C. Schelling. — Cambridge, MA ; London : Harvard Univ. Press, 1999. — Текст : непосредственный.

Single European Sky (SES) : [сайт]. — URL: [https://www.skybrary.aero/index.php/Single_European_Sky_\(SES\)](https://www.skybrary.aero/index.php/Single_European_Sky_(SES)). — Текст : электронный.

UK Economic Losses Due to Volcanic Ash Air Travel Restrictions. — Текст : непосредственный // Oxford Economics. Prepared for VisitBritain. — 2016.

Watson, W. Employment Terms and Conditions report Europe / W. Watson. — Brussels : Watson Wyatt Worldwide, 2005. — Vol. 1, 2. — Текст : непосредственный.

И немецком языке

12-Stunden-Tag: Gewerkschaften drohen mit Streiks. — Текст : электронный // APA : [сайт]. — URL: <https://www.trend.at/politik/stunden-tag-entschlossenheit-oegb-betriebsraete-konferenz-10162137> (дата обращения: 25.06.2018).

24-Stunden-Streiks in der Metallbranche : [сайт]. — URL: <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/ig-metall-und-gesamtmetall-auf-konfrontationskurs-24-stunden-streiks-a-1190797.html>. — Текст : электронный.

Amazon-Mitarbeiter streiken zum Primeday in Leipzig. — Текст : электронный // MDR Sachsen — Das Sachsenradio : [сайт]. — URL: <https://www.mdr.de/sachsen/leipzig/streik-amazon-primeday-100.html> (дата обращения: 17.06.2018).

Anzahl der jährlich durch Streiks ausgefallenen Arbeitstage (von 2005 bis 2012) pro 1.000 Beschäftigte nach Ländern : [сайт]. — URL: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/384248/umfrage/jaehrlich-durch-streiks-ausgefallene-arbeitstage-nach-laendern>. — Текст : электронный.

Arbeitskampf-Statistik. Deutsche streiken häufiger. — Текст : электронный // Spiegel Online. — 06.06.2016. — URL: <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/streik-statistik-in-deutschland-haben-arbeitskaempfe-zugenommen-a-1096015.html>.

Arbeitsniederlegungen stoppen Flüge am Airport Basel. — Текст : электронный // Zeit Online. — 2019. — Febr. — № 6. — URL: <https://www.zeit.de/news/2019-02/06/arbeitsniederlegungen-stoppen-fluege-am-airport-basel-190206-99-870015>.

Auf Konfrontation : [сайт]. — URL: <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/ig-metall-und-gesamtmetall-auf-konfrontationskurs-24-stunden-streiks-a-1190797.html>. — Текст : электронный.

Ausgewählte Arbeitskämpfe von 2010 bis 2018 : [сайт]. — URL: https://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_37623.htm. — Текст : электронный.

Bahnstreik: War der Ausstand im Tarifstreit angemessen? — Текст : электронный // Berliner Zeitung. — 2018. — 10 Dez. — URL: <https://www.berliner-zeitung.de/berlin/verkehr/bahnstreik-war-der-ausstand-im-tarifstreit-angemessen----31723604>.

Bauarbeiter drohen mit Verschärfung der Kampfmassnahmen : [сайт]. — URL: <https://www.cash.ch/news/politik/bauarbeiter-drohen-mit-verschaerfung-der-kampfmassnahmen-1217429> (дата обращения: 17.10.2018). — Текст : электронный.

Beschäftigte an Düsseldorfer Uniklinik legen Arbeit nieder. — Текст : электронный // Aachener Zeitung. — 2018. — 3 Juli. : [сайт]. — URL: https://www.aachener-zeitung.de/nrw-region/beschaeftigte-an-duesseldorfer-uniklinik-legen-arbeit-nieder_aid-24561849.

Botsch, A. Wie reagieren Gewerkschaften und Regierung auf die französischen «Gelbwesten»? / A. Botsch, S. Hamoudi. — Текст : электронный // WutbürgerInnen in Gelb. — 2019. — 17 Jan. : [сайт]. — URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++24dc6990-1a46-11e9-b880-52540088cada>.

Bundesagentur für Arbeit. 2016 : [сайт]. — URL: https://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_11020.htm. — Текст : электронный.

Deutsche Piloten wollen Ryanair bestreiken : [сайт]. — URL: <http://www.airliners.de/deutsche-piloten-ryanair/46124> (дата обращения: 30.07.2018). — Текст : электронный.

Deutsche streiken wenig. — Текст : электронный // Handelsblatt. — 27.09.2017 : [сайт]. — URL: <https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/internationaler-vergleich-deutsche-streiken-wenig/20384720.html>.

Diekmann, F. 24-Stunden-Streiks in der Metallbranche. Auf Konfrontation / F. Diekmann. — Текст : электронный // Der Spiegel. — 2018. — 1 Febr. : [сайт]. — URL: <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/ig-metall-und-gesamtmetall-auf-konfrontationskurs-24-stunden-streiks-a-1190797.html>.

Dribbusch, H. Von 462 000 auf 238 000 — Halbierung der ausfalltage trotz anhaltend vieler arbeitskämpfe / H. Dribbusch. — Текст : электронный // WSI-Arbeitskampfbilanz. — 2017 : [сайт]. — URL: https://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/112353_113435.htm.

Dribbusch, H. WSI-Arbeitskampfbilanz 2017 / H. Dribbusch. — Текст : электронный // WSI-Policy Brief. — 2018. — März. — № 22. — URL: https://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/112353_113435.htm.

Erneut Arbeitsniederlegungen bei Amazon : [сайт]. — URL: <https://www.heise.de/newsticker/meldung/Erneut-Arbeitsniederlegungen-bei-Ama-zon-4209587.html> (дата обращения: 02.11.2018). — Текст : электронный.

Flashmob-Aktionen sind zulässig : [сайт]. — URL: https://www.hensche.de/Arbeitsrecht_aktuell_Flashmob_Aktionen_sind_zulaessig_BAG_1AZR972-08.html. — Текст : электронный.

Gaulhofer, K. Die Streiks sind eine Folge der Schwäche der Sozialpartner / K. Gaulhofer. — Текст : электронный // Die Presse. — 2018. — 11 Nov. : [сайт]. — URL: <https://diepresse.com/home/meinung/kommentare/leitartikel/5528195/Die-Streiks-sind-eine-Folge-der-Schwaeche-der-Sozialpartner>.

Gewerkschaften wollen vorerst auf weitere Warnstreiks an Flughäfen verzichten. — Текст : электронный // Epoch Times. — 2019. — 17 Jan. : [сайт]. — URL: <https://www.epochtimes.de/politik/deutschland/gewerkschaften-wollen-vorerst-auf-weitere-warnstreiks-an-flughaefen-verzichten-a2768526.html>.

Grützner, L. Die einstweilige Verfügung im Arbeitskampf / L. Grützner. — Текст : электронный // Gewerkschaftsspiegel. — 2017. — 4 Sept. — № 3. — URL: <https://www.iwkoeln.de/studien/iw-kurzberichte/beitrag/lars-gruetzner-die-einstweilige-verfuegung-im-arbeitskampf-357870.html>.

Hensche, M. BAG erlaubt Streikmaßnahmen auf Firmenparkplatz / M. Hensche. — URL: https://www.hensche.de/bag-erlaubt-streikmassnahmen-auf-firmenparkplat-z-bag-1-azr-189-17-24.11.2018_21.27.html. — Текст : электронный.

Hensche, M. Bundesarbeitsgericht: Solidaritätsstreiks zulässig / M. Hensche. — URL: https://www.hensche.de/Arbeitsrecht_aktuell_2007_Solidaritaetsstreik.html. — Текст : электронный.

Hensche, M. Flashmob-Aktionen sind zulässig / M. Hensche. — URL: https://www.hensche.de/Arbeitsrecht_aktuell_Flashmob_Aktionen_sind_zulaessig_BAG_1AZR972-08.html. — Текст : электронный.

Hensche, M. Streik bei der Supermarktkette Real / M. Hensche. — URL: <https://www.hensche.de/streik-bei-der-supermarktkette-real-27.11.2018-10.09.html>. — Текст : электронный.

Hensche, M. Verdi kündigt Streiks bei Amazon zur Weihnachtszeit / M. Hensche. — URL: <https://www.hensche.de/verdi-kuendigt-streiks-bei-amazon-zur-weihnachtszeit-an-06.12.2018-9.50.html>. — Текст : электронный.

Höppner, Y. Tarifstreit — In den Berliner Kitas wird gestreikt / Y. Höppner. — Текст : электронный // Berliner Morgenpost. — 2019. — 28 Jan. : [сайт]. — URL: <https://www.morgenpost.de/berlin/article216307773/Tarifstreit-In-den-Berliner-Kitas-wird-gestreikt.html>.

Hug, R. Wir erleben eine Renaissance der Arbeitskämpfe / R. Hug. — Текст : электронный // Workzeitung. — 2017. — 1 Dez. : [сайт]. — URL: <https://www.workzeitung.ch/2017/12/wir-erleben-eine-renaissance-der-arbeitskaempfe>.

IG Metall erwartet nach Warnstreiks neues Angebot für Textilindustrie : [сайт]. — URL: <https://www.boerse-online.de/nachrichten/aktien/ig-metall-erwartet-nach-warnstreiks-neues-angebot-fuer-textilindustrie-1027937053> (дата обращения: 08.02.2019). — Текст : электронный.

In den Berliner Kitas wird gestreikt : [сайт]. — URL: <https://www.morgenpost.de/berlin/article216307773/Tarifstreit-In-den-Berliner-Kitas-wird-gestreikt.html>. — Текст : электронный.

Informationen zu Streiks. Ortsverband Solingen Info Streikverfahren : [сайт]. — URL: <http://www.komba-solingen.de/ueber-uns-solingen/streik-faq.html>. — Текст : электронный.

Kampeter, S. Arbeitsniederlegungen müssen berechenbar bleiben / S. Kampeter. — URL: <https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/B598E532BC7775A9C-1258382003572DA>. — Текст : электронный.

Keine Streiks am Wochenende Luftverkehr ist von wiederholten Arbeitsniederlegungen hart getroffen : [сайт]. — URL: <https://www.neckar-chronik.de/Nachrichten/Luftverkehr-ist-von-wiederholten-Arbeitsniederlegungen-hart-getroffen-130017.html> (дата обращения: 16.02.2013). — Текст : электронный.

Kollektive-arbeitsstreitigkeiten. — Текст : электронный // Schweizerische Eidgenossenschaft, BFS : [сайт]. — URL: https://translate.googleusercontent.com/translate_c?depth=1&hl=ru&prev=search&rurl=translate.google.com&sl=de&sp=nmt4&u=https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/gesamtarbeitsvertraege-sozialpartnerschaft/kollektive-arbeitsstreitigkeiten.html&xid=17259,15700021,15700124,15700186,15700191,15700201,15700237,15700242,15700248&usg=ALkJrhis6mMmM39TRzZ7RcxGv18sDm72Pg.

Kreimer-de Fries, J. Tarifkooperation der Gewerkschaftsbünde BeNeLux-Deutschland: «Die Erklärung von Doorn» / J. Kreimer-de Fries. — Текст : непосредственный // Tarifpolitik unter dem EURO / eds. R. Bispinck, T. Schulten. — Hamburg : VSA Verlag, 1999.

KV-Sozialwirtschaft: Verhandlungen in vierter Verhandlungsrunde unterbrochen. — Текст : электронный // Arbeitsniederlegungen folgen. — 08.02.2019 : [сайт]. — URL: https://www.vida.at/cms/S03/S03_23.a/1342605221669/oberoesterreich/kv-sozialwirtschaft-verhandlungen-in-vierter-verhandlungsrunde-unterbrochen-arbeitsniederlegungen-folgen.

Landesweite Warnstreiks der Metaller laufen weiter : [сайт]. — URL: <https://derstandard.at/2000091229771/Metaller-KV-Warnstreiks-laufen-weiter> (дата обращения: 13.11.2018). — Текст : электронный.

Lesch, H. Deutschland im Oecd-Ländervergleich: Strukturwandel des Arbeitskampf / H. Lesch. — URL: <https://www.iwkoeln.de/studien/iw-trends/beitrag/hagen-lesch-strukturwandel-des-arbeitskampfs-230785.html> (дата обращения: 07.07.2015). — Текст : электронный.

Lesch, H. Internationaler Arbeitskampfvergleich / H. Lesch. — URL: <https://www.iwkoeln.de/studien/iw-kurzberichte/beitrag/hagen-lesch-internationaler-arbeitskampfvergleich-362204.html> (дата обращения: 27.09.2017). — Текст : электронный.

Lesch, H. Tagesstreiks der IG-Metall: Eine teure Angelegenheit / H. Lesch. — URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/beitrag/hagen-lesch-eine-teure-angelegenheit.html> (дата обращения: 29.01.2018). — Текст : электронный.

Linke-Chef Riexinger: Die Menschen, die das Geld bringen, sollten dafür auch ausreichend Geld erhalten : [сайт]. — URL: <http://www.aktiencheck.de/exklusiv/Artikel->

LINKE_Chef_Riexinger_Menschen_Geld_bringen_sollten_dafuer_ausreichend_Geld_erhalten-9382475 (дата обращения: 02.01.2019). — Текст : электронный.

Mit Streiklust gegen Mitgliederschwind : [сайт]. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/mit-streiklust-gegen-mitgliederschwind-320660> (дата обращения: 13.01.2017). — Текст : электронный.

Österreicher streiken im internationalen Vergleich sehr wenig : [сайт]. — URL: <https://derstandard.at/2000091522287/Oesterreicher-sind-im-internationalen-Vergleich-streikfaul> (дата обращения: 18.11.2018). — Текст : электронный.

Piloten-Streiks verhaseln Statistik. Lufthansa mit den meisten Flugausfällen // Der Tagesspiegel. — 2016. — 13 Jan. : [сайт]. — URL: <https://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/piloten-streiks-verhaseln-statistik-lufthansa-mit-den-meisten-flugausfaellen/12815508.html>. — Текст : электронный.

Polen: Drohender Streik bei Transportunternehmen : [сайт]. — URL: <https://www.verkehrsrundschau.de/nachrichten/polen-drohender-streik-bei-transportunternehmen-1754673.html> (дата обращения: 12.02.2018). — Текст : электронный.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (BA). 2016 : [сайт]. — URL: https://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_11020.htm. — Текст : электронный.

Remmert, J. Arbeitsniederlegungen im Flugverkehr: Und täglich grüßt ein Streikposten / J. Remmert. — Текст : электронный // FAZ. — 10.08.2008 : [сайт]. — URL: <https://www.faz.net/aktuell/rhein-main/hessen/arbeitsniederlegungen-im-flugverkehr-und-taeglich-gruesst-ein-streikposten-1681490-p2.html>.

Roundup/Öffentlicher Dienst: Gewerkschaften drohen mit Arbeitskampf : [сайт]. — URL: <https://www.boerse-online.de/nachrichten/aktien/roundup-oeffentlicher-dienst-gewerkschaften-drohen-mit-arbeitskampf-1027930218> (дата обращения: 06.02.2019). — Текст : электронный.

Roundup/Stahl-Tarifkonflikt: IG Metall startet Warnstreiks : [сайт]. — URL: <https://www.boerse-online.de/nachrichten/aktien/roundup-stahl-tarifkonflikt-ig-metall-startet-warnstreiks-1027920328> (дата обращения: 04.02.2019). — Текст : электронный.

Schahinian, D. Streik und Streikgeld — Wer zahlt was? / D. Schahinian. — URL: <https://www.personalpraxis24.de/aktuelles/thema-der-woche/archiv-themen-der-woche/streik-und-streikgeld-wer-zahlt-was>. — Текст : электронный.

Serie von Warnstreiks in der Stahlindustrie beginnt bei ThyssenKrupp in Dortmund : [сайт]. — URL: <https://www.24matins.de/topnews/eco/serie-von-warnstreiks-in-der-stahlindustrie-beginnt-bei-thyssenkrupp-in-dortmund-149585> (дата обращения: 04.02.2019). — Текст : электронный.

Sozialwirtschafts-KV: Warnstreiks in 75 Betrieben. — Текст : электронный // Die Presse. — 2019. — 8 Dez. : [сайт]. — URL: https://diepresse.com/home/innenpolitik/5576040/SozialwirtschaftsKV_Warnstreiks-in-75-Betrieben.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA). Streiks und Aussperrungen Seit 1971 : [сайт]. — URL: https://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_11020.htm. — Текст : электронный.

Streik im 21. Jahrhundert : [сайт]. — URL: (дата обращения: 17.10.2018). <https://www.unia.ch/de/arbeitswelt/von-a-z/gewerkschaftsrechte/streik-buch> (дата обращения: 12.11.2018). — Текст : электронный.

Streik und Streit um 5 Prozent : [сайт]. — URL: <https://www.agenda-austria.at/grafiken/streik-und-streit-um-5-prozent> (дата обращения: 12.11.2018). — Текст : электронный.

Streikfreudige Rheinland-Pfälzer : [сайт]. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/streikfreudige-rheinland-pfaelzer-231208> (дата обращения: 02.07.2015). — Текст : электронный.

Tarifpolitischer Bericht 1. Halbjahr 2018 : [сайт]. — URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/pressemitteilungen/beitrag/tarifkonflikte.htm>. — Текст : электронный.

Teweleit, A. Tarifrunden 2018: Durch Streik zum Erfolg / A. Teweleit. — URL: <https://www.sozialismus.info/2018/02/tarifrunden-2018-durch-streik-zum-erfolg>. — Текст : электронный.

Unerwarteter Streik. Arbeitsniederlegungen von Fluglotsen stoppt Flüge am Euroairport : [сайт]. — URL: <https://www.srf.ch/news/regional/basel-baselland/unerwarteter-streik-arbeitsniederlegungen-von-fluglotsen-stoppt-fluege-am-euroairport>. — Текст : электронный.

Ver.di ruft zu Arbeitsniederlegungen im öffentlichen Dienst auf : [сайт]. — URL: <http://www.redglobe.org/deutschland/wirtschaft-gewerkschaft/36050-tarif-und-besoldungsrunde-der-lander-bsirске-von-einem-durchbruch-sind-wir-meilenweit-entfernt-verdi-ruft-zu-arbeitsniederlegungen-auf> (дата обращения: 07.02.2019). — Текст : электронный.

Ver.di: Real-Beschäftigte streiken für Flächentarifvertrag — Demonstration vor METRO-Zentrale // Aktiennew : [сайт]. — URL: http://www.aktiencheck.de/exklusiv/Artikel-ver_di_Real_Beschaeftigte_streiken_fuer_Flaechentarifvertrag_Demonstration_METRO_Zentrale_Aktiennews-9236974 (дата обращения: 23.11.2018). — Текст : электронный.

Verdi ruft Fahrer von Geldtransportern auch für Donnerstag zum Streik : [сайт]. — URL: <https://www.24matins.de/topnews/eco/verdi-sehr-gute-beteiligung-an-streiks-der-geldtransporter-fahrer-142771> (дата обращения: 02.01.2019). — Текст : электронный.

Warnstreiks behindern Flugverkehr an mehreren deutschen Flughäfen massiv // NZZ : [сайт]. — URL: <https://www.nzz.ch/international/warnstreiks-behindern-flugverkehr-an-mehreren-flughafen-massiv-id.1451462> (дата обращения: 15.01.2019). — Текст : электронный.

Westschweizer Fluglotsen kündigen Streik an : [сайт]. — URL: <https://www.blick.ch/news/wirtschaft/luftverkehr-ein-teil-der-skyguide-fluglotsen-ruft-zu-streik-auf-id8599014.html>. — Текст : электронный.

Wolf, W. Eisenbahn-Streiks in Frankreich — Macron will «das deutsche Vorbild Bahnreform» bei der SNCF umsetzen / W. Wolf. — Текст : электронный // NachDenkSeiten : [сайт]. — URL: <https://www.nachdenkseiten.de/?p=44564> (дата обращения: 21.06.2018).

WSI Labour Review. 2016 : [сайт]. — URL: https://www.wienerzeitung.at/nachrichten/europa/europastaaten/879694_Kaum-Streiks-in-Oesterreich-und-der-Schweiz.html. — Текст : электронный.

Н фр нцузском языке

12 novembre: les raisons d'une grève : [сайт]. — URL: <https://snpi.fsu.fr/pourquoi-une greve-le-12-novembre> (дата обращения: 26.02.2019). — Текст : электронный.

6 raisons pour faire réussir la grève générale du 13 février. — Текст : непосредственный // Solidaire. — 2019. — 21 févr.

Anner, M. The industrial determinants of transnational solidarity: global interunion politics in three sectors / M. Anner [et al.]. — Текст : непосредственный // European Journal of Industrial Relations. — 2006. — № 12 (1). — P. 7–27.

Beaumont, O. Grève SNCF: la guerre d'usure ne fait que commencer / O. Beaumont, B. Lepetit. — Текст : непосредственный // *Le Parisien*. — 2018. — 3 avr.

Beauvieux, J. Le climat social se dégrade dans le secteur bancaire / J. Beauvieux. — URL: <https://www.agefi.fr/banque-assurance/actualites/quotidien/20181211/climat-social-se-degrade-dans-secteur-bancaire-263341> (дата обращения: 09.02.2019). — Текст : электронный.

Bernaciak, M. Labour cooperation or labour conflict in the enlarged EU? Trade union responses to the rise of the automotive industry in Central-Eastern Europe / M. Bernaciak. — Brussels, 2008. — Текст : непосредственный.

Berger, C. Éducation nationale: 10,98 % d'enseignants en grève, selon Jean-Michel Blanquer / C. Berger. — Текст : непосредственный // *Le Figaro*. — 12.11.2018.

Bertrand, N. Réglementer le droit français de la grève / N. Bertrand. — URL: <http://www.ifrap.org/emploi-et-politiques-sociales/reglementer-le-droit-francais-de-la-greve> (дата обращения: 19.02.2019). — Текст : электронный.

Blaquière, J. La Belgique paralysée par une grève Générale / J. Blaquière. — Текст : непосредственный // *Le Figaro*. — 2019. — 13 févr.

Capucine, G. Blocages des universités. Pourquoi les étudiants manifestent-ils? / G. Capucine. — Текст : непосредственный // *Ouest-France*. — 2018. — 5 avr.

Charlene, A. Que veut le droit de grève en France? / A. Charlene. — URL: <https://blog.osezvosdroits.com/droit-de-greve-en-france> (дата обращения: 19.02.2019). — Текст : электронный.

Cosnard, D. Après les raffineries, grève annoncée dans les centrales nucléaires / D. Cosnard. — Текст : непосредственный // *Le Monde*. — 2016. — 24 mai.

DARES Résultats. — Octobre 2017. — № 65. — 8 p. — Текст : непосредственный.

Des dizaines de milliers de manifestants dans la cul contre l'austerité. — Текст : непосредственный // *La Depeche*. — 2015. — 10 avr.

Droit de grève dans le secteur public : [сайт]. — URL: <https://cyt.ferccup.net/spip.php?article1725> (дата обращения: 10.03.2019). — Текст : электронный.

Écoles, collèges et lycées: les enseignants en grève contre les suppressions de poste. — Текст : непосредственный // *France-Oueste*. — 2018. — 12 nov.

Écoles, collèges, lycées: ce qu'il faut savoir sur l'appel à la grève lundi. — Текст : непосредственный // *Le Parisien*. — 2018. — 10 nov.

FGTB Wallonne. Notre histoire : [сайт]. — URL: <http://fgtb-wallonne.be/qui-sommes-nous/notre-histoire>. — Текст : электронный.

Fouquet, C. Novembre noir pour l'industrie, pénalisée par des grèves et les «gilets jaunes» / C. Fouquet. — Текст : непосредственный // *Les Echos*. — 2018. — 10 nov.

Grève à la SNCF: la mobilisation s'essoufle. — Текст : непосредственный // *Le Figaro*. — 2018. — 23 mai.

Grève à la SNCF: les usagers doivent aussi se mobiliser, estime Pierre Laurent (PCF) : [сайт]. — URL: <https://www.europe1.fr/societe/greve-a-la-sncf-les-usagers-doivent-aussi-se-mobiliser-estime-pierre-laurent-pcf-3601040> (дата обращения: 26.02.2019). — Текст : электронный.

Grève dans les trains urbains: bus et tramways diversement perturbés en région : [сайт]. — URL: <https://www.europe1.fr/societe/greve-dans-les-transport-urbains-bus-et-tramways-diversement-perturbes-en-region-3469706> (дата обращения: 28.02.2019). — Текст : электронный.

Grève Générale est nationale (CGT) le 5 février 2019 : [сайт]. — URL: <https://www.cestagreve.fr/greve/generale-nationale-5-fevrier-2019> (дата обращения: 21.02.2019). — Текст : электронный.

Grève SNCF. Les cheminots iront “jusqu’au bout”, selon la CFDT. — Текст : непосредственный // Ouest-France. — 2018. — 26 mai.

Grève SNCF: L’Unsa ne confirmera pas le mouvement en juillet : [сайт]. — URL: <https://20minutes.fr/economie/2292487-20180619-greve-sncf-uns-continuers-mouvement-juillet> (дата обращения: 25.02.2019). — Текст : электронный.

Grève. Présentation. : [сайт]. — URL: http://www.emploi.be/detailA_Z.aspx?id=31126 (дата обращения: 21.03.2019). — Текст : электронный.

Grève: la France insoumise marque le second point : [сайт]. — URL: <https://getiblog.org/archives/7190> (дата обращения: 27.02.2019). — Текст : электронный.

Grèves à la SNCF: Pierre Gattaz appelée les syndicats à la responsabilité : [сайт]. — URL: <https://20minutes.fr/2243559> (дата обращения: 13.03.2019). — Текст : электронный.

Grèves au XXI siècles. — Zurich : Rotpunktverlag, 2017. — 168 p. — Текст : непосредственный.

Grèves: semaine à risqué pour l’Elysée : [сайт]. — URL: https://francetvinfo.fr/economie/transports/sncf/greve-a-la-sncf/graves-semaine-a-risque-pour-l-elysee_2685146.asp (дата обращения: 08.03.2019). — Текст : электронный.

Grosjean, A. À Genève, le ton se durcit entre les syndicats et patronat / A. Grosjean. — Текст : непосредственный // Tribune de Genève. — 2018. — 22 févr.

Haverbeke, G. Comment les travailleurs de Van Hool se battent pour une augmentation d’1 euro de l’heure / G. Haverbeke. — Текст : непосредственный // Solidaire. — 2019. — 18 févr.

Herchkovitch, J. Grève des Médecins: quel impact pour les patients? / J. Herchkovitch. — Текст : непосредственный // Le Figaro. — 25.11.2014. — 25 nov.

Jenik, C. La France, championne du monde de la grève / C. Jenik. — URL: <https://fr.statista.com/infographie/4953/la-france-championne-du-monde-de-la-greve/> (дата обращения: 09.02.2019). — Текст : электронный.

L’évolution du droit de grève. Chronologie thématiques : [сайт]. — URL: <https://www.vie-publique.fr/chronologie/chronos-thematiques/evolution-du-droit-greve.html> (дата обращения: 19.02.2019). — Текст : электронный.

L’exercice du droit de grève : [сайт]. — URL: <https://www.fonction-publique.gouv.fr/droit-syndical-et-droit-de-greve> (дата обращения: 20.02.2019). — Текст : электронный.

L’USS combattra systématiquement tout démentèlement de la protection des salaires : [сайт]. — URL: <https://www.uss.ch/themes/travail/mesures-daccompagnementlibre-circulation-des-personnes/article/details/uss-systematiquement-tout-dementement-de-la-protection-des-salaires> (дата обращения: 30.03.2019). — Текст : электронный.

La Belgique au rythme d’une grève générale pour de meilleurs salaires. — Текст : непосредственный // Le Monde. — 2019. — 14 févr.

La CGT annonce «300 000 manifestants» contre «l’austérité». — Текст : непосредственный // Le Monde. — 2019. — 8 avr.

La FEF appelle les étudiants du supérieur à rejoindre le mouvement de grève pour le climat. — Текст : непосредственный // La Libre. — 2019. — 22 jan.

La force des travailleurs, c’est la grève! — Текст : непосредственный // Lutte ouvrière. — 2018. — 2 avr.

La grève est une réussite pour la FGTB, la Belgique a tourné au ralenti vendredi : [сайт]. — URL: https://www.rtbf.be/info/societe/detail_greve-generale-le-point-sur-les-perturbations?id=9334969 (дата обращения: 25.03.2019). — Текст : электронный.

La grève n'est pas demandée. — Текст : непосредственный // Tribune de Genève. — 2017. — 30 nov.

La LCGB lance un ultimatum au patronat. — Текст : непосредственный // L'Essentiel. — 2013. — 2 juil.

Laaouej, A. Le PS soutient la grève nationale / A. Laaouej. — Текст : непосредственный // Le Soir. — 2019. — 12 févr.

Laaouej, A. Le PS soutient la grève nationale / A. Laaouej. — Текст : непосредственный // Le Soir. — 12.02.2019.

Lapprand, M. Grèves et manifestations contre l'austérité, la loi Macron, pour la hausse des salaires / M. Lapprand. — URL: <https://www.force-ouvriere.fr/greves-et-manifestations-contre-l-austerite-la-loi-macron-pour-?lang=fr> (дата обращения: 17.02.2019). — Текст : электронный.

Le droit syndical et le droit de grève : [сайт]. — URL: <https://www.fonction-publique.gouv.fr/droit-syndical-et-droit-de-greve> (дата обращения: 20.02.2019). — Текст : электронный.

Le pays paralysé par une grève du secteur public. : [сайт]. — URL: <http://www.lesessentiel.lu/npws/europe-story/le-pays-paralyse-par-une-greve-du-secteur-public-25774594> (дата обращения: 15.03.2019). — Текст : электронный.

Les grévés continuent, les entreprises souffrent : [сайт]. — URL: <http://www.medef-idf.fr/les-grèves-continuent-les-entreprises-souffrent> (дата обращения: 11.03.2019). — Текст : электронный.

Les grèves en 2015. Une intensité en léger repli. — Текст : непосредственный // Dares résultats. — Octobre 2017. — № 65.

Les limites du droit de grève en France : [сайт]. — URL: <https://www.journaldunet.fr/management/guide-du-management/1199989-l-exercice-du-droit-de-greve> (дата обращения: 20.02.2019). — Текст : электронный.

Les lycéens sont autorisés à participer à la grève pour le climat le 15 mars : [сайт]. — URL: <http://men.public.lu/fr/actualites/articles/communiqués-conference-presse/2019/03/01/index.html> (дата обращения: 30.03.2019). — Текст : электронный.

Les maçons ont tenu bon. — Текст : непосредственный // Démocratie et socialisme. — 2019. — № 261.

Les manifestations organisées par le CGT et FO ont rassemblé entre 130 000 et 350 000 personnes. — Текст : непосредственный // Le Monde. — 2019. — 19 mars.

Les plus grosses manifestations en France depuis 15 ans. — Текст : непосредственный // La Depeche. — 2019. — 19 oct.

Libertés syndicales et droit de grève : [сайт]. — URL: <http://www.ogbl.lu/ce-qui-faut-savoir/droit-de-greve> (дата обращения: 21.03.2019). — Текст : электронный.

Maziur, V. Pacte de responsabilité: le donnant-donnant de Hollande aux entreprises / V. Maziur. — Текст : непосредственный // Les Echos. — 2014. — 13 jan.

Meardi G. More voice after more exit? Unstable industrial relations in Central Eastern Europe / G. Meardi. — Текст : непосредственный // Industrial Relations Journal. — 2007. — № 38 (6). — P. 503–523.

Mobilisation un recul selon police, stable pour le CGT. — Текст : непосредственный // Le Figaro. — 2010. — 20 oct.

Mouvement social: les deux France : [сайт]. — URL: <https://www.slate.fr/story/158376/twitter-mouvement-social-deux-france/3famp> (дата обращения: 08.03.2019). — Текст : электронный.

Mouvements de grève et manifestations : [сайт]. — URL: <https://www.cftc-paris.fr/mouvements-de-greve-et-manifestations> (дата обращения: 24.02.2019). — Текст : электронный.

Nos valeurs : [сайт]. — URL: https://www.cfdt.fr/portail/nous-connaître-nos-valeurs/nos-valeurs-REC_79841 (дата обращения: 22.02.2019). — Текст : электронный.

Nous voulons un nouveau service de l'électricité et du gaz, la CGT appelle à 3 mois de grève dans le secteur énergétique : [сайт]. — URL: https://www.francetvinfo.fr/economie/greve/nous-voulons-un-nouveau-service-public-de-l-electricite-et-dugaz-la-cgt-appelle-a-3-mois-de-greve-dans-le-secteur-energetique_268760 (дата обращения: 02.03.2019). — Текст : электронный.

Olivier Besancenot «se joint» à l'appel à une grève Générale illimitée à partir du 5 février. : [сайт]. — URL: <https://www.bfmrv.com/politique/olivier-besancenot-se-joint-a-l-appel-a-une-greve-generale-illimitee-a-partir-du-5-fevrier-ve-1617933.html> (дата обращения: 27.02.2019). — Текст : электронный.

Palierse, Ch. Les grèves dans les transports affectent le tourisme français / Ch. Palierse. — Текст : непосредственный // Les Echos. — 2018. — 19 avr.

Parrino, B. Les grèves à la SNCF menacent-elles la croissance? / B. Parrino, M. Vignaud. — Текст : непосредственный // Le Point. — 2018. — 13 avr.

Pénurie de carburants: plus de 2500 stations à sec, l'Ouest le plus touché. — Текст : непосредственный // Le Parisien. — 2010. — 11 oct.

Perrotte, D. La Belgique frappée par une grève Générale sur les salaires / D. Perrotte. — Текст : непосредственный // Les Echos. — 2019. — 14 févr.

Pestiau, B. Succès pour la grève Générale dans toute le pays: le monde du travail revendique sa juste part des richesses / B. Pestiau. — Текст : непосредственный // Solidaire. — 2019. — 13 févr.

Pestieau, B. LIDL: les raisons qui en font une lutte (et une victoire) exceptionnelle / B. Pestieau. — URL: <http://archive.ptb.be/articles/lidl-les-raisons-qui-en-font-une-lutte-et-une-victoire-exceptionnelle> (дата обращения: 16.03.2019). — Текст : электронный.

Qui sont les champions européens de la grève? — Текст : непосредственный // Le Quotidien. — 2019. — 16 jan.

Racour, V. Deux-trois choses à savoir / V. Racour. — Текст : непосредственный // La Libre. — 2015. — 27 jan.

Rapport social 2009. — Paris, 2010. — Текст : непосредственный.

Réforme des retraites: 70 % des Français approuvent la grève de mardi. — Текст : непосредственный // La Tribune. — 2010. — 4 sept.

Renwald, J.-C. Nouveau gouvernement Suisse / J.-C. Renwald. — Текст : непосредственный // Démocratie & Socialisme. — 2019. — № 261.

Retraites: encore de fortes perturbations de mardi. — Текст : непосредственный // Le Figaro. — 2010. — 19 oct.

Sieffert, D. 200 000 signatures pour un référendum / D. Sieffert. — URL: <http://www.politis.fr/articles/2010/11/200-000-signatures-pour-un-referendum-12178> (дата обращения: 14.02.2019). — Текст : электронный.

Statuts adoptés au 51e Congrès de la CGT. Marseille, 18 au 22 avril 2016. — Paris, 2016. — 24 p. — Текст : непосредственный.

Steffens, E. Les syndicats quittent les négociations salaires et appellent à la grève Générale le 13 février / E. Steffens. — URL: <https://www.vrt.be/vrtns/fr/2019/01/22/les-syndicats-quittent-les-negociations-salaires-et-appellent> (дата обращения: 25.03.2019). — Текст : электронный.

Steimann, L. Le transport public veut estreindre les «abus» du droit de grève / L. Steimann. — Текст : непосредственный // Les Echos. — 2017. — 21 nov.

Stroobants, J.-P. Grèves en Belgique: les syndicats tentent de récupérer les «gilets jaunes» / J.-P. Stroobants. — Текст : непосредственный // Le Monde. — 2018. — 15 dec.

Stroobants, J.-P. Une grève Générale devrait paralyser la Belgique, mercredi 13 février / J.-P. Stroobants. — Текст : непосредственный // Le Monde. — 2019. — 14 févr.

Texier, B. Les grèves de bibliothèques se généralisent en France / B. Texier. — URL: <https://www.archimag.com/bibliotheque-edition/2015/06/19/grèves-bibliothèques-généralisent-france> (дата обращения: 26.03.2019). — Текст : электронный.

Théâtres occupés, grève: pourquoi les intermittents du spectacle protestent-ils. — Текст : непосредственный // Sud-Est. — 2016. — 27 avr.

Toutes et tous ensemble dans l'action : [сайт]. — URL: <https://solidaires.org/Toutes-et-Tous-ensemble-dans-l-action> (дата обращения: 25.02.2019). — Текст : электронный.

Un premier syndicats, des transport appelée à rejoindre le mouvement des «gilets jaunes». — Текст : непосредственный // Nice-Matin. — 2018. — 21 nov.

Une grève générale met la Belgique au ralenti : [сайт]. — URL: <https://www.google.be/journalmetro.com/monde/2142843/une-greve-generale-met-la-belgique-au-ralenti> (дата обращения: 23.03.2019). — Текст : электронный.

Werly, R. La défaite des grévistes français / R. Werly. — Текст : непосредственный // Le temps. — 2018. — 22 mars.

XXVIIIe Congrès de la Fédération des services publics et de santé: la grève à l'ordre du jour. : [сайт]. — URL: <https://www.force-ouvriere.fr/xxviii-congres-de-la-federation-des-services-publics-et-de?lang=fr> (дата обращения: 23.02.2019). — Текст : электронный.

Zünd, C. En Suisse, les étudiants appellent à une grève pour le climat / C. Zünd. — Текст : непосредственный // Le Temps. — 2019. — 12 jan.

Научное издание

**ЗАБАСТОВОЧНОЕ ДВИЖЕНИЕ
В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА**

Ответственный редактор *Я. Ф. Афанасьева*
Редакторы: *П. И. Гринберг, В. Г. Даниленко, Т. В. Никифорова*
Дизайнер *А. В. Костюкевич*
Технический редактор *Л. В. Климович*
Корректоры: *С. А. Зинченко, Т. А. Кошелева*

ISBN 978-5-7621-1065-5



Подписано в печать с оригинал-макета 11.12.19
Формат 60х90/16. Гарнитура Times New Roman
Усл.-печ. л. 16,0. Тираж 500 экз. Заказ № 191030

Санкт-Петербургский Гуманитарный
университет профсоюзов
192238, Санкт-Петербург, ул. Фучика, д. 15

Отпечатано в ООО «Типография «НП-Принт»
197110, Санкт-Петербург, Чкаловский пр., д. 15

В новой серии Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов «Социально-трудовые конфликты», открытой в 2017 году, публикуются труды видных специалистов в области конфликтологии и представителей российских профсоюзов

1. МОНИТОРИНГ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В РОССИИ: ТЕОРИЯ, МЕТОДИКА, ТЕХНОЛОГИИ

Рассматриваются концептуальные подходы к изучению социально-трудовых конфликтов, обобщается отечественный и зарубежный опыт мониторинга социальных процессов, раскрываются организационные и технологические аспекты функционирования автоматизированной системы сбора и обработки информации о социально-трудовых конфликтах.

Подготовлено в развитие исследовательского проекта, осуществленного на базе Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты» СПбГУП.

2. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: ПЕРСПЕКТИВНЫЕ МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Рассматриваются теоретические и методологические проблемы построения моделей социального партнерства в контексте социально-трудовых конфликтов, обобщается отечественный и зарубежный опыт моделирования социальных процессов, раскрываются организационные и технологические аспекты функционирования автоматизированной системы сбора и обработки информации о социально-трудовых конфликтах и перспективных моделях социального партнерства.

Подготовлено в развитие исследовательского проекта, осуществленного на базе Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты» СПбГУП.

3. ТРУДОВОЙ АРБИТРАЖ В СФЕРЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ СПОРОВ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

Монография отражает исследование деятельности трудовых арбитров на этапах посредничества и трудового арбитража, содержит анализ роли государства как гаранта обеспечения соблюдения и защиты прав и свобод граждан, в частности трудовых прав и свобод.

Рассмотрены история зарождения трудового арбитража, правовые и организационные условия деятельности трудовых арбитров и посредников, опыт разрешения коллективных трудовых споров в правовых рамках.

4. ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ В РОССИИ: ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ (2005–2015)

В монографии представлен комплексный взгляд на тенденции развития и последствия трансформации российского профсоюзного движения в 2005–2015 годах. Особое внимание уделено влиянию профсоюзов на развитие социального партнерства. Авторы проводят сравнительный анализ эффективности деятельности различных профсоюзных объединений страны по защите социально-трудовых интересов работников.

5. ПРОФСОЮЗЫ НА ЗАЩИТЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ: ОПЫТ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА И ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

Монография отражает исследование деятельности профессиональных союзов, связанной с контролем за исполнением трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области, содержит анализ влияния профессиональных союзов на исполнение трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области.

Рассмотрены особенности правозащитной деятельности Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области, способы реализации защитной функции профессиональными союзами, пути совершенствования трудового законодательства и усиления влияния профсоюзов на исполнение трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области.

6. СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА РАЗРЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ СПОРОВ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Монография отражает исследование судебной практики разрешения социально-трудовых споров в современной России, содержит анализ правозащитной деятельности профессиональных союзов, в частности анализ судебной защиты как способа обеспечения этой деятельности.

Рассмотрены основные тенденции совершенствования правового регулирования и развития судебной практики по рассмотрению социально-трудовых споров в России.

7. РЕАЛИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ: ОПЫТ, ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ

Монография посвящена исследованию системы социального партнерства в субъектах Российской Федерации на современном этапе. В исследовании рассмотрены особенности становления и развития социального партнерства в России, проведен анализ деятельности трехсторонних комиссий в регионах субъектов РФ, выявлены проблемы и проведена оценка эффективности их работы, разработаны рекомендации по совершенствованию социального партнерства на региональном уровне.

8. ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ И ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ: ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ (2010–2017)

Монография отражает тенденции развития профсоюзного движения в двух крупнейших регионах России — Санкт-Петербурге и Ленинградской области. В исследовании, охватывающем период с 2010 по 2017 год, анализируются эффективность защиты профсоюзными объединениями социально-трудовых интересов работников, их место и роль в системе социального партнерства, динамика изменения профсоюзного членства.

9. КУЛЬТУРА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Монография подготовлена по материалам научного исследования на одноименную тему. В работе анализируется широкий круг феноменов, отражающих различные стороны трудовых отношений и определяющих культуру мотивации трудовой деятельности, социальной справедливости, социального и человеческого капитала, социального партнерства.

10. СМИ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ (Конфликтологический анализ)

В монографии анализируется актуальная проблема участия СМИ в социально-трудовых конфликтах. Работа построена на обобщении значительного объема эмпирического материала, отражающего различные аспекты и модели влияния СМИ на социально-трудовые конфликты — как конструктивного, так и деструктивного. Рассматривается специфика освещения социально-трудового конфликта на различных этапах его протекания.

11. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КАК МЕХАНИЗМ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

В монографии анализируется исторический опыт становления и развития коллективно-договорных отношений, рассматриваются различные аспекты реализации потенциала коллективного договора как механизма и формы социального партнерства на уровне предприятия, виды и содержание коллективных договоров в России и зарубежных странах, направления оптимизации содержания и процедур заключения и оценки выполнения коллективного договора.

12. ПЕРЕГОВОРЫ КАК РЕГУЛЯТОР СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: КОНЦЕПЦИЯ, МЕТОДИКА, ТЕХНОЛОГИИ

В монографии рассматриваются различные аспекты переговорного процесса в системе социально-трудовых отношений. Основное внимание уделяется анализу субъектов переговоров, в качестве которых выступают участники социального партнерства — работодатели, профсоюзы, органы государственного управления; технологическим аспектам переговоров. Центральное место в работе занимают технологии разрешения социально-трудовых конфликтов, основанные на переговорных методиках.

13. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ КАК ФАКТОР ПРОФИЛАКТИКИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

В монографии анализируются актуальные вопросы включения работников в процесс управления организацией в контексте профилактики социально-трудовых конфликтов. Рассматриваются отечественный и зарубежный опыт участия работников в управлении организацией, правовые и организационные аспекты управления с участием персонала на различных уровнях — от предприятия (организации) в целом до рабочего места.

14. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ПОСТСОВЕТСКОЙ РОССИИ: НАЦИОНАЛЬНО-КУЛЬТУРНАЯ СПЕЦИФИКА, ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ, РЕСУРСЫ И СТРАТЕГИИ ОПТИМИЗАЦИИ

В монографии характеризуются структура и проблемы становления социальнотрудовых отношений постсоветской России, анализируется национально-культурная специфика социально-трудовых конфликтов, предложена комплексная национально ориентированная система стратегий и условий оптимизации социально-трудовых отношений и профилактики конфликтов, гарантирующая защиту прав работников и конструктивный баланс интересов государства, бизнеса и профсоюзов как основных субъектов социального партнерства.

15. КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ КАК ТЕХНОЛОГИЯ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

В монографии рассматриваются историко-культурные предпосылки формирования и развития конфликтологического консультирования, анализируются его коммуникационно-управленческие аспекты, специфика социального взаимодействия и проблемы, возникающие в процессе консалтинговой деятельности. Особое внимание уделяется методике и технологиям конфликтологического консультирования в социально-трудовой сфере, его роли в разрешении коллективных трудовых споров, а также построению диагностических, прогностических и проектных моделей конфликта.

16. МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ УЧАСТИЯ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЕМ

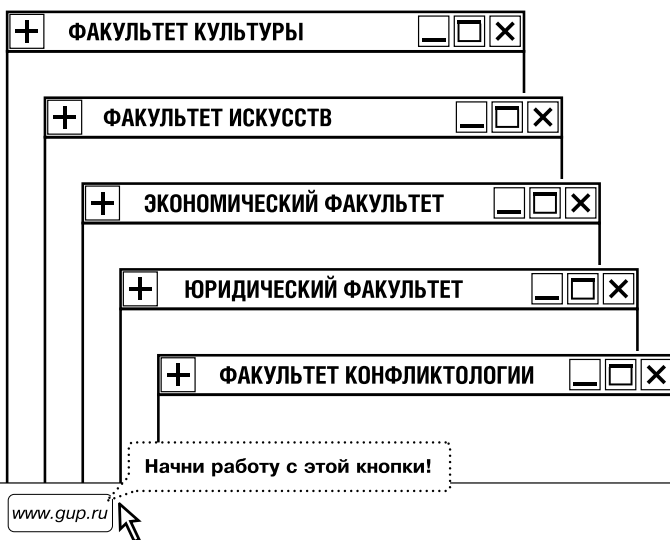
В монографии анализируются история становления и развития различных форм включения работников в управление предприятиями за рубежом, правовое обеспечение участия работников в решении производственных, экономических, организационных и иных вопросов. Отдельно рассматривается влияние российского опыта на зарубежную практику вовлечения трудящихся в управленческие процессы на предприятиях.



САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ

www.gup.ru

ОФИЦИАЛЬНЫЙ САЙТ СПбГУП



Предлагаем также посетить сайт «Площадь Лихачева»

www.lihachev.ru

основные рубрики сайта:

Научное наследие
Д. С. Лихачева

Библиография
Лихачева

Международные
Лихачевские чтения

Декларация прав
культуры

и другие материалы