

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ

**УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ  
ОТНОШЕНИЯМИ ЗА РУБЕЖОМ:  
ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ**

Издано в рамках Программы получателя субсидии  
Министерства труда и социальной защиты РФ в 2020 году

---

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ

---

Выпуск 22

Санкт-Петербург  
2020

ББК 60.55.44

У66

*Авторский коллектив:*

**Д. В. Лобок** (руководитель), **О. Н. Громова**, **Е. А. Ильинская**, **А. В. Ладоха**,  
**И. Д. Лобок**, **В. М. Соловейчик**, **В. Е. Троидин**

*Рецензенты:*

**Е. И. Макаров**, заместитель председателя Федерации независимых профсоюзов России, научный руководитель Центра мониторинга и анализа СПбГУП «Трудовые конфликты»;

**З. З. Бахтуридзе**, профессор Высшей школы международных отношений Санкт-Петербургского политехнического университета Петра Великого, доктор политических наук;

**В. С. Гончаров**, заведующий кафедрой профсоюзного движения Академии труда и социальных отношений, вице-президент Института профсоюзного движения Академии труда и социальных отношений, руководитель Центра социологических исследований, кандидат философских наук

Рекомендовано к публикации  
редакционно-издательским советом СПбГУП

**Управление социально-трудовыми отношениями за рубежом: история и современность.** — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2020. — 248 с. — (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 22). — ISBN 978-5-7621-1107-2. — Текст : непосредственный.

В монографии исследуется исторический опыт управления социально-трудовыми отношениями в развитых зарубежных странах. В книге подробно рассматриваются актуальные вопросы становления и развития социального диалога между работниками, предпринимателями и государством, развития социально-трудового законодательства. Большое внимание уделяется анализу последствий влияния глобализации на эволюцию социально-трудовых отношений.

Издание адресовано ученым, профсоюзным работникам, работодателям, сотрудникам государственных служб и ведомств, аспирантам, студентам, а также всем, кто интересуется историей социально-трудовых отношений.

**ББК 60.55.44**

ISBN 978-5-7621-1107-2

© СПбГУП, 2020

# ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение .....	5
<b>Глава 1. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ПЕРИОД СТАНОВЛЕНИЯ КАПИТАЛИЗМА ЗА РУБЕЖОМ (XVIII — первая половина XIX в.) .....</b>	<b>9</b>
1.1. Влияние промышленного переворота в Англии на социально-трудовые отношения .....	9
1.2. Особенности формирования социально-трудовых отношений во Франции (XVIII — первая половина XIX в.) .....	16
Выводы .....	20
<b>Глава 2. ОПЫТ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ ЗА РУБЕЖОМ ВО ВТОРОЙ ПОЛОВИНЕ XIX — НАЧАЛЕ XX ВЕКА .....</b>	<b>22</b>
2.1. Исторический опыт влияния рабочих организаций на управление социально-трудовыми отношениями в Западной Европе .....	22
2.2. Возникновение и развитие органов по урегулированию социально-трудовых конфликтов в зарубежных странах (вторая половина XIX — XX в.) .....	30
Выводы .....	52
<b>Глава 3. ЭВОЛЮЦИЯ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В XX СТОЛЕТИИ .....</b>	<b>55</b>
3.1. Опыт управления социально-трудовыми отношениями в Первую мировую войну (1914–1918) .....	55
3.2. Создание Международной организации труда и ее влияние на формирование социально-трудовых отношений (первая половина XX в.) .....	61
3.3. Реформы или революция? Социально-трудовые отношения в 1920–1930-е годы .....	65
Выводы .....	78
<b>Глава 4. ОТ ГОСУДАРСТВА ВСЕОБЩЕГО БЛАГОДЕНСТВИЯ К ГЛОБАЛЬНОМУ КРИЗИСУ: ОПЫТ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ ВО ВТОРОЙ ПОЛОВИНЕ XX — НАЧАЛЕ XXI ВЕКА .....</b>	<b>80</b>
4.1. Между государством всеобщего благоденствия и неолиберализмом: социально-трудовые отношения во второй половине XX века .....	80

4.2. Пересмотр политики «классового компромисса» в контексте глобализации . . . . .	92
4.3. Проблема совместного управления предприятиями в современных условиях . . . . .	117
Выводы . . . . .	122
<b>Глава 5. ВЛИЯНИЕ ГЛОБАЛИЗАЦИИ НА ДЕРЕГЛАМЕНТАЦИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА . . . . .</b>	<b>124</b>
5.1. Политико-правовой контекст реформирования европейского социально-трудового законодательства . . . . .	124
5.2. Влияние экономического кризиса на реформирование социально-трудового законодательства . . . . .	132
5.3. Современные тенденции развития законодательства о досудебной процедуре разрешения трудовых споров . . . . .	158
5.4. Пересмотр основ законодательства о сокращении и найме работников . . . . .	168
Выводы . . . . .	175
<b>Глава 6. НОВЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ . . . . .</b>	<b>180</b>
6.1. Новые информационные технологии: за и против . . . . .	180
6.2. Вопросы эффективности защиты социально-трудовых прав работников в условиях использования новых информационных технологий . . . . .	195
6.3. «Новые формы работы» и проблема представительства интересов работников . . . . .	208
Выводы . . . . .	211
<b>Заключение . . . . .</b>	<b>213</b>
<b>Литература . . . . .</b>	<b>217</b>
<b>Глоссарий . . . . .</b>	<b>236</b>

## ВВЕДЕНИЕ

Социально-трудовые отношения, являясь довольно широким и емким понятием, включают как внутренние, так и внешние факторы взаимодействия субъектов этих отношений в процессе труда. К внутренним факторам относятся причины, побуждающие к труду, к внешним — роль государства, трудовое законодательство, состояние финансовой системы, рынка труда, морально-этические нормы, господствующие в обществе. Сбалансированность данных факторов влияет на производительность труда, которая включает не только интенсивность труда рабочего и его квалификацию, но и условия труда и быта, техническую оснащенность производства, организацию управления и внедрение научных принципов организации труда. Государство, стремящееся создать процветающую и стабильную экономику, заинтересовано в развитии социально-трудовых отношений.

Эволюцию социального диалога можно проследить с момента его зарождения по настоящее время. Начало управления социально-трудовыми отношениями принято относить к XVIII веку, а в географическом отношении — к региону Западной Европы (прежде всего речь идет о Великобритании, Германии и Франции). Зарождение профсоюзов имело две особенности: во-первых, профсоюзы и объединения работодателей формировались как социальные институты со специфической системой ценностей и норм; во-вторых, началось установление соответствия между этой системой и нормативно-ценностной системой, характерной для общества в целом, для всей сети социальных институтов, в которую включались объединения работодателей и профсоюзы.

«Партизанская борьба», по образному выражению К. Маркса, между трудом и капиталом в виде стихийных проявлений недовольства и спонтанных акций протеста не могла привести к серьезным и долговременным положительным результатам. Требовались объединение и солидарные действия рабочих в отстаивании своих прав.

К началу XX века в мировой общественной мысли, представленной отдельными общественно-политическими течениями, сложились разные представления о путях развития социального диалога в капиталистическом обществе. Теоретики и практики реформистского и революционного крыльев рабочего движения в зарубежных

странах по-своему сформулировали основные положения социально-трудовых отношений, разработали принципы их построения и отношения социальных партнеров. Эти споры сохраняют актуальность и в наши дни.

В эгалитарных в имущественном отношении странах, включая скандинавские, на долю 10 % самых обеспеченных людей приходится около 60 % национального богатства<sup>1</sup>. Следует отметить, что в этих государствах беднейшая половина населения не владеет практически ничем: 50 % самых бедных людей располагают менее 10 % национального имущества. Согласно последним данным, во Франции доля 10 % самых богатых людей в национальном имуществе составляет 62 %, а на 50 % самых бедных приходится всего 4 %. В Соединенных Штатах, по данным Федеральной резервной системы, самые обеспеченные люди владеют 72 % богатства страны, а самые бедные — всего 2 %.

С конца 1990-х годов в социально-трудовых отношениях обозначилась новая тенденция — резкий рост зарплат, особенно руководителей высшего звена в крупных компаниях, и заработков в финансовой сфере. Процесс имущественного расслоения порождает множество проблем с долгосрочными последствиями.

Во многом развитие данных процессов было связано с ослаблением институтов управления и регулирования социально-трудовыми отношениями в каждой конкретной стране. На развитие этих институтов оказывают сильное влияние социальные нормы, действующие в государстве, которые зависят от вклада различных категорий работников в экономическое развитие страны. Формирование социальных норм зависит от страны и эпохи, истории конкретного государства.

Изучение эволюции процесса управления социально-трудовыми отношениями в зарубежных странах имеет большое практическое значение, так как позволяет выявить наиболее эффективные модели социального диалога в историческом развитии. Это представляет не только теоретический, но и практический интерес для формирования современной политики в сфере социально-трудовых отношений.

**Степень разработанности темы исследования.** Историография социально-трудовых отношений за рубежом представляет собой широкий круг научных работ. Проблемам становления социально-тру-

---

<sup>1</sup> *Пикетти Т.* Капитал в XXI веке. М., 2016. С. 256.

довых отношений были посвящены исследования экономистов, политологов, историков, изучавших их с самого начала зарождения капитализма<sup>1</sup>.

В научной литературе довольно подробно рассматриваются вопросы становления законодательства о социально-трудовых отношениях и их реализация на практике<sup>2</sup>. Не меньший интерес представляют работы, посвященные развитию социального диалога в зарубежных странах, формированию политики работодателей по отношению к рабочему движению<sup>3</sup>. Особо следует выделить исследования, посвященные изучению роли профессиональных союзов в регулировании социально-трудовых отношений<sup>4</sup>.

Анализ исследований, посвященных вопросам социально-трудовых отношений за рубежом, позволяет говорить о необходимости обобщения и анализа их эволюции на различных этапах развития рыночных отношений.

Исследуя возможные направления повышения эффективности социального диалога в современном обществе, следует выделить направления исследования социально-трудовых отношений в зарубежных странах:

<sup>1</sup> *Morris R. B. Government and Labor in Early America.* N. Y., 1947 ; *The Economic History of England.* L., 1943 ; *Брюа Ж.* История рабочего движения во Франции. М., 1953. Т. 1 ; *Вельбрек Ш.* Теория промышленного права. М., 2015 ; *Годскин Т.* Защита труда против притязаний капитала. М., 2010 ; *Делевский Ю.* Социальные антагонизмы и классовая борьба в истории. М., 2011 ; *Кулишер И. М.* Промышленность и условия труда. М., 2014 ; *Он же.* Промышленность и рабочий класс. М., 2014 ; *Потемкин Ф. В.* Промышленная революция во Франции. М., 1971 ; *Фонер Ф.* История рабочего движения в США от колониальных времен до 80-х годов XIX века. М., 1949 ; *Шмоллер Г.* Справедливость в народном хозяйстве. М., 2012 ; и др.

<sup>2</sup> *Каленский В. Г.* Социальное законодательство Англии. М., 1969 ; *Кобден Р.* Избранные труды. Челябинск, 2005 ; *Максимов Б. И.* Западный и мировой опыт социально-трудовых отношений на российских предприятиях // Социально-трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России. Самара, 2005 ; *Мокир Дж.* Просвещенная экономика. М., 2017 ; *Тард Г.* Социальные законы. М., 2017 ; *Усенко В.* Очерки теории международного права. Алматы, 2016 ; и др.

<sup>3</sup> *Бастиа Ф.* Что видно и чего не видно. Челябинск, 2006 ; *Он же.* Экономические софизмы. Челябинск, 2010 ; *Самуэль Г.* Либерализм: Опыт изложения принципов и программ либерализма. М., 2014 ; *Святловский В. В.* История экономических идей в связи с историей экономического быта. М., 2017 ; *Стэндинг Г.* Прекариат: новый опасный класс. М., 2014 ; и др.

<sup>4</sup> *Здравомыслова Е. А.* Парадигмы западной социологии общественных движений. СПб., 1993 ; *Лапунский М. И.* Профсоюзы США. Политические традиции и современность. М., 1990 ; *Молодякова Е.* Встроенность японских профсоюзов в структуру предприятий // Человек и труд. 2001. № 7 ; *Прокопович С. Н.* Рабочее движение на Западе. Опыт критического исследования. СПб., 1899 ; *Фостер У.* Очерки мирового профсоюзного движения. М., 1956 ; и др.

- 1) исследование основных форм управления социально-трудовыми отношениями в зарубежных странах в историческом развитии;
- 2) выявление особенностей и общих закономерностей государственной политики по управлению социально-трудовыми отношениями;
- 3) анализ исторической роли профсоюзов в становлении управления социально-трудовыми отношениями;
- 4) исторический опыт и основные тенденции развития социально-трудового законодательства.



# Глава 1

## СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ПЕРИОД СТАНОВЛЕНИЯ КАПИТАЛИЗМА ЗА РУБЕЖОМ (XVIII — первая половина XIX в.)

### 1.1. ВЛИЯНИЕ ПРОМЫШЛЕННОГО ПЕРЕВОРОТА В АНГЛИИ НА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

В Англии раньше, чем в других странах Европы, произошел промышленный переворот. В 1767 году Харгривс изобрел механическую прялку. С ее помощью один рабочий мог одновременно работать на 10–12 веретенах, а вскоре и на 80. В 1769 году Аркрайт изобрел прядильную машину, приводившуюся в движение водой. В 1785 году Картрайт изобрел механический ткацкий станок, ускоривший производство тканей. Наряду с этими изобретениями необходимо отметить создание паровой машины Джеймсом Уаттом.

Эти изобретения сопровождались техническими усовершенствованиями в других отраслях экономики и вели к вытеснению ремесленного производства фабричным. Появление фабрик содействовало образованию нового класса — промышленных рабочих, лишенных орудий производства, оторванных от земли и живущих только продажей своего труда.

В первые годы после промышленного переворота спрос на рабочие руки резко повысился, что позволяло работникам рассчитывать на получение высокой заработной платы. Найти рабочих, готовых подчиняться фабричной дисциплине и мириться с суровыми условиями работы, было непросто. Именно поэтому владельцы фабрик прибегали к использованию женского и детского труда, так как эти категории работников были более послушными.

Предприниматели быстро поняли, что необходимо создать систему, позволяющую влиять на поведение рабочих. Это можно было осуществить посредством организации социального контроля и обеспечения необходимых условий труда. Английские предприниматели при рассмотрении данного вопроса разделились на две категории: одна категория, ярким представителем которой был Роберт Оуэн, предпочитала гуманное обращение с рабочими; другая, большая часть —

жесткие меры: штрафы, немедленное увольнение и даже физические наказания.

Технические усовершенствования требовали использования труда грамотных работников, что обусловило создание фабричных школ при предприятиях. Организация фабричных школ была вызвана не только стремлением получить грамотную рабочую силу, но и необходимостью привить молодым работникам такие ценности, как бережливость, трудолюбие, уважение к начальству, трезвость, страх перед Богом, и другие моральные нормы буржуазного общества.

Нередко фабриканты нанимали на свои предприятия целые семьи. По их мнению, родительский авторитет и внутрисемейная лояльность укрепляли иерархическую структуру предприятия. Эта практика позволяла нивелировать социальную напряженность и облегчала переход от ремесленного к фабричному труду. Британская исследовательница Хамфрис отмечает, «что необходимость контролировать помощников объясняла, почему на работу брали девочек — не обязательно потому, что те были более послушны, а потому, что шахтеры предпочитали иметь в подручных дочерей, подчинявшихся их родительской власти, а не мальчиков из других семей»<sup>1</sup>. В целом семейный труд дополнительно гарантировал дисциплину труда.

В начальный период промышленной революции при выполнении работы на дому практиковалась сдельная оплата труда. Чем интенсивнее трудился работник, тем больше он зарабатывал. Пока существовало недорогое оборудование, эта система работала удовлетворительно. Однако с усложнением, усовершенствованием оборудования возникла проблема износа, так как работник, стремясь больше заработать, не следил за сохранностью оборудования и расходом ценного сырья. Надзор за работником позволял работодателю уменьшить ущерб и улучшить контроль за качеством продукции. Все это привело к появлению крупного фабричного производства, позволившего владельцу с помощью надсмотрщиков контролировать процесс.

Фабричное производство дало возможность нанимателям перейти к повременной оплате рабочего труда. Сдельная оплата стала мощным стимулом к работе, однако она мало подходила для оценки труда коллектива работников, когда сложно определить вклад каждого человека в произведенную продукцию. Проблема оценки коллективной

---

<sup>1</sup> *Humphries J. Protective Legislation, the Capitalist State, and Working Class Men: The Case of the 1842 Mines Regulation Act // Feminist Review. 1981. № 7. P. 1–33.*

работы встала особенно остро после перехода на непрерывное производство, при котором скорость работы определялась не работником, а машинами и их настройщиками.

Еще один фактор, повлиявший на оценку труда, был связан с приобретением работниками опыта и знаний. Передовые отрасли промышленности нуждались в опытных специалистах: механиках, инженерах, рабочих высокой квалификации. Предприятия вынуждены были нанимать таких специалистов на постоянной основе.

По данным исследователя истории развития фабричного производства в Англии Т. Герэти, совершенствование техники, решение организационных вопросов, борьба за качество продукции способствовали созданию фабричной системы. По его мнению, фабричная система сложилась благодаря возросшей сложности экономики, появлению нового оборудования и использованию стимулов повышения производительности труда. Предпринимателям приходилось избирать производственную технологию, устанавливать уровень производительности труда и определять способы стимулирования труда<sup>1</sup>. Дефицит квалифицированных работников приводил к росту их стоимости на рынке труда.

Однако в начальный период промышленной революции большинство работников были безграмотными и не имели профессиональных навыков. Разделение труда привело к «деквалификации» работников. Даже Адам Смит, отмечавший экономическую целесообразность разделения труда, указывал, что итогом этого может стать «умственная тупость» работников<sup>2</sup>.

Помимо найма на работу предприниматели сталкивались с проблемой мотивации работников. Перед владельцами фабрик встал вопрос о жилье для рабочих, их образовании, страховании и других благах. Должен ли был работодатель гарантировать работнику работу и заработок? Какой оклад следовало установить работнику: минимальный, «справедливый» или стимулирующий? Какова мера наказания работника за нарушения дисциплины? Практика давала свои ответы. Известно, что крупные ланкаширские хлопчатобумажные фабрики назначали более высокие оклады и защищали своих работников в период кризисов, добиваясь их лояльности<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> *Geraghty T.* The factory System in the British Industrial Revolution: A Complementarity Thesis // *European Economic Review*. 2007. Vol. 51, № 6. P. 1329–1350.

<sup>2</sup> *Смит А.* Исследование о природе и причинах богатства народов. М., 2017. С. 557.

<sup>3</sup> *Мокир Дж.* Просвещенная экономика. Великобритания и промышленная революция 1700–1850 годов. М., 2017. С. 539.

Некоторые фабриканты уже в рассматриваемый период пользовались аутсорсингом при организации промышленного производства. Многие функции, позднее осуществляемые администрацией предприятий, выполнялись «рабочей аристократией», работающей как субподрядчики. Выдача субподрядов избавляла фабриканта от необходимости надзора за работниками и составления платежных ведомостей.

Создание фабричной системы обусловило возникновение проблем для рабочих. Они должны были привыкнуть к тяжелым условиям работы, научиться общению с другими рабочими с целью защиты своих прав. Перед рабочими стояли проблемы адаптации к трудовой дисциплине, присмотра за детьми, жилищные вопросы, а также вопросы здравоохранения.

Фабричная система породила нежелательные экономические изменения, требовавшие вмешательства государственных надзорных органов. На повестку дня встал вопрос о государстве-контролере, но в период «первоначального накопления капитала» государство было не готово к такой роли. В этих условиях единственным выходом стало создание рабочих объединений, способных оказать влияние на развитие социально-трудовых отношений.

Британские профсоюзы начали возникать еще до промышленного переворота. Они имели давние традиции и были созданы на основе ремесленных гильдий. В XVIII веке профессиональные объединения существовали у квалифицированных работников, включая портных, шляпников и работников верфей. Профсоюзы проводили забастовки, требуя повышения заработной платы и улучшения условий труда. Волнения участились в 1780–1790-х годах в условиях механизации производства. Особенно следует отметить выступления рабочих в шерстяном производстве, воспротивившихся введению новой техники. Движение было направлено против использования механических прялок, летучих челноков, стригальных машин и т. п. Однако борьба рабочих привела к замедлению роста отрасли и депрессии<sup>1</sup>.

История возникновения британских профсоюзов показывает, что их деятельность со временем все больше противоречила взглядам просветителей, отстаивавших идею свободного рынка. С 1750 по 1799 год в Англии было принято не менее четырнадцати законов, запрещавших различные объединения рабочих. Все это ослабляло

---

<sup>1</sup> *Randell A.* The Philosophy of Luddism: The Case of the West of England Workers, ca. 1790–1809 // *Technology and Culture*. 1986. Vol. 27. P. 1–17.

возможности рабочих вести переговоры с работодателями по поводу заработной платы.

В целом политика правительства в сфере социально-трудовых отношений зависела от состояния экономики. Британское правительство все больше склонялось на сторону промышленников в их конфликтах с рабочими по поводу установления заработной платы и права трудящихся на улучшение условий труда и механизации производства. Во многом это было связано с утверждением либеральных ценностей, порождавших убеждение, что свободный рынок мог обеспечить справедливое распределение ресурсов.

В 1799 году в Англии был принят закон, запрещающий создание союзов в сфере промышленности. По этому закону запрещалось создавать рабочие и предпринимательские объединения. На практике запрет на создание союза для рабочих действовал в случае угрозы проведения забастовки и выдвижения требований о повышении заработной платы, за что рабочий мог быть приговорен к двум годам тюрьмы.

В результате государство начало преследовать бунтующих рабочих и разрушителей машин. Специальный парламентский комитет, созданный в 1806 году, пришел к выводу, что «право каждого человека использовать (свой) капитал так, как он сочтет нужным... является одной из привилегий, которые каждый британец считает принадлежащими ему по праву рождения»<sup>1</sup>. Во многом такой подход объяснялся желанием снять преграды на пути промышленной революции. Невзирая на протесты против внедрения машин, парламент в 1809 году отменил законы, регулирующие правила найма.

Необходимо отметить, что действия рабочих отличались в зависимости от отрасли производства. В производствах, сохранявших полуремесленный характер, отношения между хозяевами и работниками регулировались старыми законами об ученичестве, установлении заработной платы судьями и т. п. Рабочие этих отраслей создавали профсоюзы для «придания действительной силы закону». Такие союзы защищали работников, подавая иски в суд или прошения в парламент. Совершенно противоположным было положение трудящихся на крупных фабриках. Их права не регламентировались законами, что делало их беззащитными перед произволом предпринимателей.

Постепенно ремесленные производства перешли на машинное производство, что привело к отмене привилегий для работников. Уже в 1814 году были отменены существовавшие с XVI века закон

---

<sup>1</sup> Мокир Дж. Указ. соч. С. 645.

об ученичестве, а также закон о регулировании заработной платы мировыми судьями. Все это привело к преследованию цеховых союзов.

По словам одного из руководителей борьбы за свободу союзов Ф. Плэса, «рабочие изображались бессовестнейшей частью человечества... Это представление было так распространено, что когда рабочие судились за образование союза с целью регулирования заработной платы или рабочего времени, то, как бы ни было тяжело наложенное на них наказание, никто не испытывал ни малейшего сострадания к несчастным страдальцам. О справедливости не могло быть и речи; редко удавалось им добиться, чтобы судья выслушал их без нетерпения и оскорблений, и никогда не могли они рассчитывать на сколько-нибудь разумный вывод из их показаний...»<sup>1</sup>

Самые крупные выступления против внедрения машин в производство в Великобритании произошли в 1811–1816 годах. Основной причиной выступления луддитов (так называли участников движения) было желание выторговать для себя лучшие условия найма. Восставшие столкнулись с довольно жесткой позицией правительства, вставшего на защиту инноваций.

Британское государство отражало интересы правящего класса. Трудящиеся не имели права голоса, а в спорах государство занимало сторону предпринимателей. В случае конфликтов по поводу зарплат или внедрения новых машин работодатели призывали на помощь карательную государственную систему.

Защитники свободного рынка апеллировали к правительству и общественному мнению, запугивая их крахом экономики, если будет признано право работников на создание профсоюзов. Один из идеологов свободного рынка маркиз Лансдаун писал: «Капитал должен быть охраняем. Если не предоставить капиталу свободу действий, если он будет контролироваться рабочими корпорациями, то он перейдет из нашей страны в какую-нибудь более благоприятную для него страну»<sup>2</sup>.

Эпоха Наполеоновских войн, вызвавшая континентальную блокаду Британии, привела к росту цен на продукты питания. Это заставило рабочих поставить вопрос о необходимости доведения реальной заработной платы до уровня прожиточного минимума. Именно в этот период происходит изменение стратегии государства, которое переходит от непосредственного регулирования заработной платы к попыткам урегулирования конфликтов между работниками и предпринимателями.

---

<sup>1</sup> Цит. по: Вебб С., Вебб Б. История тред-юнионизма / пер. под ред. В. Яроцкого с пересм. и доп. изд. 1920 г. М., 1923. Вып. 1 : Происхождение тред-юнионизма. С. 34.

<sup>2</sup> Цит. по: Годскин Т. Защита труда против притязаний капитала. М., 2010. С. 4.

Сторонники легализации профсоюзного движения говорили о выгоде этого не только для рабочих, но и для предпринимателей. По их мнению, предпринимателям было бы легче договариваться с организованными в союзы рабочими, так как они более склонны к компромиссному решению. Запретительные же законы приводили к радикализации рабочего движения, которое подпадало под влияние политических агитаторов.

В 1824 году английский парламент был вынужден принять закон, разрешающий полную свободу рабочих коалиций. В 1825 году под давлением предпринимателей парламент принял поправки к закону об объединениях. Гарантируя нерушимость юридической свободы профсоюзных объединений, поправки давали рабочим союзам право на урегулирование вопросов о заработной плате и продолжительности рабочего дня. Постановка остальных вопросов, выдвигаемых профсоюзом, каралась арестом до трех месяцев. Союзы не имели прав юридических лиц, то есть не могли защитить свои фонды и имущество. В то же время данный акт восстанавливал закон о «запугивании», то есть приравнивал снятие с работы нежелающих бастовать рабочих к уголовному преступлению. Кроме того, акт предусматривал применение суровых мер к рабочим, чьи действия, по мнению работодателей, могли быть направлены во вред производству. Сохранялось и действие Закона о господах и слугах, в соответствии с которым рабочий считался слугой, а работодатель — его господином, что порождало ряд унижительных для рабочих последствий.

Однако, несмотря на существовавшие ограничения, закон внес оживление в рабочее движение. Законодательство о профсоюзах отражало перелом в психологии рабочих, зарождение у них классового сознания, в то время как либералы оставались враждебны профсоюзам. Кульминации этот конфликт достиг в 1834 году, когда шестеро сельскохозяйственных рабочих были сосланы в Австралию за создание союза («дело толпаддлских мучеников»). Общественное возмущение подобным судебным решением заставило правительство освободить их и вернуть в Англию<sup>1</sup>.

Снятие запрета с деятельности профсоюзов было связано и с тем, что общество начало осознавать: свободный рынок не гарантирует общественной безопасности и достойных условий труда. Вера в эффективность рынка уступила место пониманию необходимости государственного вмешательства в социально-трудовые отношения.

---

<sup>1</sup> Мокир Дж. Указ. соч. С. 546.

## 1.2. ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ВО ФРАНЦИИ (XVIII — первая половина XIX в.)

Начавшаяся в Англии в XVIII веке промышленная революция вскоре проявилась и во Франции. К началу Великой французской революции в этой стране насчитывалось около 600 тыс. рабочих (в то время население Франции составляло 25 млн человек)<sup>1</sup>. В целом французская промышленность оставалась раздробленной и основывалась на мелком производстве.

В дореволюционную эпоху рабочие жили примерно в одинаковых условиях со своим хозяином. Они работали совместно, и сословные различия практически не влияли на их отношения. Цеховая организация предоставляла известные выгоды рабочим, а мелкая промышленность не влекла за собой эксплуатации, характерной для крупной индустрии. Но это не означало отсутствия социально-трудовых конфликтов. При дореволюционных порядках стачки рабочих жестоко подавлялись и приравнивались к преступлениям.

В 1781 году был принят ряд постановлений, направленных на усиление ответственности рабочих в случае протеста. Им было запрещено создавать братства, устраивать собрания и строить «козни» с целью увеличения заработной платы. Рабочий мог покинуть своего хозяина только после предварительного предупреждения и лишь после окончания своей работы. Поступить же на новую работу рабочий мог только по предъявлению справки об увольнении, подписанной старым хозяином. Эта справка послужила основой для рабочей книжки, введенной позднее Наполеоном.

Для иллюстрации существовавших трудовых отношений можно привести отрывок из контракта, заключенного с рабочими Королевской компании по производству зеркал во Франции: «Мы, нижеподписавшиеся рабочие, нанятые Королевской зеркальной мануфактурой в Сен-Гобене, обещаем и добровольно обязуемся в течение четырех лет исправно служить господам владельцам Королевской зеркальной мануфактуры как в качестве мешальщиков стеклянной массы, так и при выполнении другой работы, которую они сочтут нужной на упомянутой мануфактуре, и не будем иметь права отлучаться или прекращать работу в течение упомянутого срока без разрешения господ владельцев или их управляющего или письменного уведомления... повсюду где они сочтут это необходимым, — всем этим мы

<sup>1</sup> Брюа Ж. История рабочего движения во Франции. М., 1953. С. 80.



хотим показать свое усердие и выразить преданность, с которой мы намереваемся им служить»<sup>1</sup>.

Рабочие были обязаны жить в домах на территории мануфактур. Они могли передвигаться только на расстояние одного лье от своего предприятия, где было запрещено торговать спиртными напитками. Заработная плата была настолько мала, что рабочие получали специальное пособие. Основной проблемой рабочих того периода было получение средств к существованию.

Великая французская революция 1789 года оказала существенное влияние на развитие социально-трудовых отношений. В марте 1791 года Учредительное собрание распустило цехи. Каждый человек мог заниматься любым делом или избрать профессию, которую сочтет лучшей. Следующим актом, принятым Учредительным собранием по рабочему вопросу, стал закон Ле Шапелье, запрещающий создание рабочих организаций. В нем говорилось:

«Статья 2. Граждане одного и того же состояния и одной и той же профессии, предприниматели, лавочники, рабочие всех ремесел не имеют права, собираясь вместе, избирать председателя, секретаря, синдика (старосту), а равно и вести протоколы, принимать решения и постановления и выработать правила, касающиеся их так называемых общих интересов.

Статья 4. Если вопреки принципам свободы и Конституции граждане, связанные между собой общей профессией или ремеслом, примут решение или вступят в соглашения, клонящиеся к тому, чтобы сообща отказываться от работы или же принимать работу, требующую применения их мастерства, лишь по определенной цене, то подобные постановления и решения независимо от того, сопровождалась ли они клятвой или нет, объявляются противными свободе и декларации прав человека и считаются недействительными. Административные и муниципальные органы обязаны объявлять об их недействительности. Зачинщики, вожаки и подстрекатели, вызвавшие подобные постановления, а также занимавшие места председателей и редактировавшие тексты постановлений, предаются, по заявлению прокурора коммуны, полицейскому суду и приговариваются к штрафу в 500 ливров каждый с лишением на год прав активных граждан и с воспрещением права входа на первичные собрания.

Статья 8. Всякого рода сборища, состоящие из ремесленников, рабочих, подмастерьев и поденщиков, или сборища, имеющие целью

---

<sup>1</sup> Брюа Ж. Указ. соч. С. 91.

воспрепятствовать свободным занятиям любых лиц промышленностью или другой отраслью труда на любых, основанных на свободном соглашении условиях, или же сборища, направленные против действий полиции и мешающие выполнению судебных приговоров, касающихся такого рода дел, равно как и против публичных торгов и сдачи подрядов на различные предприятия, будут считаться мятежными сборищами и как таковые будут разгоняться представителями государственной власти...»<sup>1</sup>

Закон Ле Шапелье имел важное значение для становления нового типа социально-трудовых отношений. Сразу после провозглашения свободы была запрещена одна из основных форм ее проявления — свобода объединений. В своем выступлении Ле Шапелье говорил: «Не существует ничего иного, кроме частных интересов. Нужно вернуться к основному принципу свободных соглашений, на основании которых оплата за работу каждого рабочего должна устанавливаться путем соглашений между отдельными лицами»<sup>2</sup>.

С юридической точки зрения хозяин и работник были уравнены в правах. Однако рабочие находились в заведомо невыгодных условиях, так как были вынуждены конкурировать на рынке рабочей силы. В изоляции рабочие соглашались на условия нанимателя. Только согласованные действия рабочих могли заставить фабриканта пойти на уступки.

До 1864 года забастовка во Франции считалась преступлением, а профессиональные организации формально были признаны только в 1884 году. Принятая в 1795 году Конституция ухудшила положение работников. Основанные на ней регламенты усиливали юридическое бесправие рабочих. Гражданский кодекс Наполеона I в определенных случаях ставил хозяев и работников в неравное положение. Например, в ст. 1781 определялись случаи, когда хозяину предприятия при возникновении спора необходимо было доверять на слово: «Следует верить заявлениям хозяина о количестве выданной в долг заработной платы, о выплате заработной платы за истекший год, о выдаче авансов за текущий год»<sup>3</sup>. Таким образом, в кодексе попиралось не только социальное равенство, но и гражданское. Данная статья была отменена только в 1868 году.

<sup>1</sup> Документы истории Великой французской революции. М., 1992. Т. 2. С. 44–45.

<sup>2</sup> Французская революция в документах, 1789–1794 / под ред. Я. М. Захера. Л., 1926. С. 147.

<sup>3</sup> Луи П. История социализма во Франции. М., 1906. С. 44 ; Брюа Ж. Указ. соч. С. 172.

Закон от 12 апреля 1803 года стал продолжением закона Ле Шапелье. Он предусматривал суровые наказания для рабочих, создававших объединения с целью прекращения работы. Закон запрещал и объединения работодателей, если их действия были направлены на снижение заработной платы. Эти законы были внесены в Уголовный кодекс, который предусматривал полицейский надзор за рабочими-активистами на срок до пяти лет.

В законе от 13 апреля 1803 года говорилось об обязательствах, существующих между рабочими и нанимателями. Закон подчеркивал свободный характер трудового договора, заключаемого между работником и хозяином, и в то же время охранял выполнение договора только со стороны работника исходя из принципа неизменного соблюдения работодателем своих обязательств.

По закону от 1 декабря 1803 года каждый рабочий должен был иметь рабочую книжку, куда заносились его имя и фамилия, дата и место рождения, приметы, время поступления на работу и увольнения. Рабочая книжка оставалась на руках у предпринимателя. В нее не заносилась установленная заработная плата, что не позволяло работнику отстаивать свои интересы в случае ее понижения. Стоит обратить внимание и на укоренившуюся практику выдачи авансов, так как это был действенный способ «привязать» работника к предприятию. Если рабочий не имел трудовой книжки, он считался бродягой и подвергался заключению на срок до 6 месяцев.

10 февраля 1804 года в Париже были созданы бюро по найму рабочей силы, заведующие которыми пользовались монопольным правом найма на работу. В 1806 году были созданы примирительные (прюдомальные) комиссии, которые наделялись широкими полномочиями. По декрету 1810 года в их компетенцию были включены и исправительные суды. Они имели право приговаривать к тюремному заключению учеников-подмастерьев за серьезные проступки в отношении хозяев, а чернорабочих — за нарушение порядка и дисциплины в цехах. Рабочие не имели представительства в примирительных комиссиях, в состав которых входили только руководители предприятий.

До революции 1848 года рабочее движение во Франции находилось в тени борьбы буржуазных и дворянских политических группировок. Однако в период революции рабочий вопрос нельзя было больше игнорировать. 1 марта 1848 года Временное правительство созвало Рабочую комиссию, которая выполняла посреднические функции между работниками и предпринимателями, а также готовила различные законопроекты в области социально-трудовых отношений.

3 марта появился декрет о рабочем времени и посредниках-подрядчиках. В декрете говорилось, что «эксплуатация рабочих подрядчиками... по существу несправедлива, притеснительна и противоречит принципу братства...»<sup>1</sup> Декрет запретил посредничество и установил в Париже 10-часовой рабочий день. Штрафы, назначаемые за посредничество, должны были поступать в кассы вспомоществования для нетрудоспособных работников.

24 марта 1848 года был издан декрет, запрещавший работу в тюрьмах и регламентирующий работу в монастырях. Он должен был устранить конкуренцию последних с наемными рабочими. 25 марта в соответствии с решением Люксембургской комиссии при мэриях вводились справочные конторы по поиску работы. Важно отметить, что Люксембургская комиссия брала на себя разрешение трудовых конфликтов, выступая в роли третейского судьи.

Однако данные начинания были прерваны поражением революции 1848 года и практически не применялись на практике.

## ВЫВОДЫ

Анализ становления социально-трудовых отношений на примере Англии и Франции в XVIII–XIX веках показывает, что, несмотря на различия темпов их экономического развития, можно выделить общие закономерности. Быстрый рост капитализма вел к появлению новых социальных классов — капиталистов и рабочих.

Отношения капиталистов и рабочих носили двусмысленный характер. Во-первых, рабочие осознавали, что подвергаются жесткой эксплуатации со стороны предпринимателей, но были вынуждены идти на сотрудничество ради выживания. Таким образом, социально-трудовые отношения в период зарождения капиталистического производства определялись постоянным противоречием в выборе между конфликтом и сотрудничеством между рабочими и предпринимателями. На первом этапе развития крупной промышленности рабочие мануфактур и фабрик практически не могли противостоять капиталу, что было связано с рядом факторов: наличием резервной рабочей силы, конкуренцией со стороны женщин и детей, действием антирабочего законодательства.

Во-вторых, уже в самом начале рабочего движения стали формироваться различные формы солидарности наемных работников: меж-

<sup>1</sup> Брюа Ж. Указ. соч. С. 223.

ду рабочими в целом, между работниками одной профессии, а также одного предприятия. Во многом выбор стратегии действий и формы объединения работников зависел от политической системы.

С провозглашением свободного рабочего договора получила распространение мысль, что производство основывается на самостоятельной деятельности отдельных лиц, а значит, всякое их объединение противоречит естественному развитию хозяйственного процесса. Видя в профсоюзах пережиток старой цеховой системы, правительство стремилось запретить их существование.

В свою очередь, рабочие начали осознавать необходимость замены единоличного трудового договора коллективным договором. Запрет на профессиональные объединения неизбежно вел к политизации рабочего движения, что выразилось в чартистском движении в Англии и рабочих выступлениях в период революции 1848 года во Франции. Реакцией государства стало признание несостоятельности либеральных идей о невмешательстве в регулирование социально-трудовых отношений и разработка законов о труде, допускающих право рабочих на создание своих объединений. Появление первых профессиональных союзов существенно повлияло на эволюцию социально-трудовых отношений, ослабив дисбаланс в пользу работодателей.

## **Глава 2**

# **ОПЫТ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ ЗА РУБЕЖОМ ВО ВТОРОЙ ПОЛОВИНЕ XIX — НАЧАЛЕ XX ВЕКА**

### **2.1. ИСТОРИЧЕСКИЙ ОПЫТ ВЛИЯНИЯ РАБОЧИХ ОРГАНИЗАЦИЙ НА УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ В ЗАПАДНОЙ ЕВРОПЕ**

Создание профсоюзов было вызвано исторической необходимостью, обусловленной развитием рабочего движения в период промышленной революции. Начиная со второй половины XIX века профессиональные союзы в Западной Европе стали признанным институтом, без которого было невозможно существование социально значимых учреждений для рабочих.

Отличительная черта профессиональных союзов в описываемый период — объединение лиц квалифицированного труда. Как правило, в них принимались рабочие, обладающие высокой квалификацией, так называемая рабочая аристократия. Опытные, хорошо обученные и высокооплачиваемые рабочие, объединенные в союзы, еще больше повышали цену за свой труд. Если принятый рабочий не мог обеспечить себе высокой оплаты, он исключался из членов своего цехового союза. Таким образом, европейские союзы требовали определенного минимума заработной платы не от работодателей, а от своих членов.

Расширение производства неизбежно привлекало на предприятия неорганизованных рабочих низкой квалификации. По мере их организации в профсоюзы они перенимали опыт цеховых ограничений, существующий в среде квалифицированных рабочих. Например, в 1890 году докеры лондонского порта приняли решение не принимать в свой профсоюз новых рабочих без специального разрешения окружных комитетов. Таким образом квалифицированные рабочие пытались оградить рынок рабочей силы от конкуренции со стороны неорганизованных рабочих.

При этом необходимо отметить, что европейские рабочие рассматривали профсоюз как продавца труда. Наличие профсоюза позволяло

рабочим влиять на два существенных момента: заключение коллективных договоров и согласование спроса на рабочую силу с предложением. Во-первых, с помощью союза рабочий мог оказывать влияние на условия трудового договора. Членство в союзе давало работнику возможность самостоятельно определять условия продажи своего труда, то есть трактовать изменения на рынке в свою пользу и требовать повышения заработной платы. Во-вторых, профсоюз давал возможность согласовывать предложение со спросом на рабочую силу. Таким образом, профсоюзное членство приносило выгоду не только рабочему, но и всем представителям его профессии.

Опыт деятельности западноевропейских рабочих показал, что организованные работники являются сильным контрагентом на переговорах по вопросам заработной платы и условий труда. Трудовой договор уже не диктовался отдельным работодателем отдельному работнику, а основывался на соглашениях союзов рабочих и предпринимателей. Коллективные договоры оказали большое влияние на реформирование трудовых отношений.

Профессиональные организации формулировали новые, более желательные для рабочих условия трудового договора, так как условия найма рабочих носили не индивидуальный, а общественный характер. В связи с этим все более проявлялось стремление рабочих заключать коллективные договоры, основанные на установлении общих условий найма. По сути, коллективный договор устранял противоречия между законом и действительностью, являясь логическим завершением рабочего законодательства. Наличие коллективного договора позитивно влияло на состояние промышленности: при исполнении всех соглашений рабочие, как правило, демонстрировали высокую дисциплину на производстве и в отношениях с работодателями.

Деятельность профсоюзов не ограничивалась борьбой за достойные условия труда. Они участвовали в создании примирительных и просветительных учреждений и оказывали влияние на деятельность примирительных камер и третейских судов. Создание данных организаций позволяло заключать соглашения без забастовочной борьбы, смягчая резкие формы борьбы между трудом и капиталом.

Большое значение имел контроль профсоюзов за исполнением трудового законодательства. В Англии профсоюзы взяли на себя функцию ходатайствовать перед правительством о нуждах работников, выступая с различными законопроектами в сфере социально-трудовых отношений. К концу XIX века профсоюзы Западной Европы стали частью формирующегося гражданского общества.

Исследование влияния рабочих организаций Западной Европы на урегулирование социально-трудовых отношений во второй половине XIX — начале XX века показало, что они восполняли отсутствие или недостатки действующих государственных или общественных учреждений. Среди известных учреждений, оказывающих влияние на урегулирование социально-трудовых отношений, можно назвать:

- 1) рабочие секретариаты;
- 2) рабочие комитеты;
- 3) рабочие советы;
- 4) биржи труда;
- 5) картели союзов;
- 6) рабочие камеры;
- 7) центральные бюро;
- 8) советы труда;
- 9) палаты труда;
- 10) примирительные камеры и третейские суды;
- 11) советы сведущих людей;
- 12) промышленные суды;
- 13) ведомства труда;
- 14) бюро труда и т. п.

### **Рабочие секретариаты и комитеты в системе социально-трудовых отношений**

Защита прав рабочих требовала знания трудового законодательства, что привело к созданию специальных юридических бюро, которые оказывали работникам юридическую помощь.

В **Германии** эту функцию выполняли рабочие секретариаты. Первый секретариат был основан в Нюрнберге в 1894 году. Во главе рабочего секретариата стоял заведующий, который избирался общим собранием членов союза. Рабочие секретариаты не только оказывали юридическую помощь, но и составляли документы для обращения в суд<sup>1</sup>.

В литературе приводятся основные вопросы, с которыми работники обращались в рабочие секретариаты. Среди них — страхование рабочих, трудовые договоры, вопросы гражданского, уголовного

---

<sup>1</sup> *Мюллер А.* Рабочие секретариаты и государственное страхование рабочих в Германии. СПб., 1907. С. 59.



и публичного права, рабочее движение<sup>1</sup>. Таким образом, центральный секретариат являлся прежде всего представителем рабочих по жалобам в области социально-трудовых отношений. Помимо юридической помощи рабочие секретариаты занимались сбором статистических данных.

Как и в Германии, в **Швейцарии** действовали секретариаты двух типов: централизованные и местные. Первый рабочий секретариат был открыт в 1889 году. Основной задачей местных секретариатов было оказание юридической помощи рабочим. Центральный секретариат, в свою очередь, занимался всесторонним изучением условий труда в Швейцарии, вел статистику труда и ведал страхованием рабочих<sup>2</sup>.

Рабочие секретариаты были созданы и в США. Там первый секретариат начал действовать в 1869 году в штате Массачусетс.

Среди различных учреждений, создаваемых в Западной Европе с целью удовлетворения нужд рабочих, можно назвать рабочие комитеты. Они действовали в Италии, Германии и Австрии. Рабочий комитет являлся совещательным органом рабочих одного предприятия с его владельцем, созываемым по решению последнего. На таких совещаниях обсуждались вопросы изменения внутреннего распорядка, передавались жалобы и пожелания рабочих. В тех случаях, когда по решению работодателя рабочий комитет наделялся правами руководящего органа на предприятии, создавалась своеобразная фабричная система, называвшаяся конституционной. Рабочие комитеты делились на три группы.

К первой группе относились комитеты, появление которых связывают с императорским указом 1890 года. Они действовали только в случае возникновения конфликтных ситуаций между рабочими и предпринимателем, а также между группами рабочих, являлись посредниками при рассмотрении жалоб рабочих, состояли исключительно из рабочих, а их решения носили совещательный характер. Достоинством рабочих комитетов являлось то, что они составляли корпорацию, существовавшую законно и признанную предпринимателями.

Вторая группа рабочих комитетов имела более широкие полномочия и обладала правом решающего голоса. Они были наделены полномочиями по заключению примирительных соглашений при

<sup>1</sup> Мюллер А. Указ. соч.

<sup>2</sup> Святловский В. В. Рабочие секретариаты в Швейцарии // Проффессиональный союз. 1906. № 14–15.

конфликтах. Кроме того, они имели право налагать штрафы на провинившихся товарищей.

К третьей группе относились рабочие комитеты, созданные по образцу парламентских собраний. Они обсуждали условия рабочего договора с хозяевами предприятий, давали согласие на изменение фабричных порядков, выносили самостоятельные решения по отношению к хозяину или по вопросам благосостояния рабочих.

В двух последних группах комитеты состояли из выборных членов, а также назначенных хозяином депутатов.

Существующие в **Германии** рабочие комитеты действовали на основании Промышленного устава Германской империи. В соответствии с ним предприниматель перед изданием правил внутреннего распорядка должен был согласовать их с совершеннолетними рабочими. Постоянный рабочий комитет мог требовать включения в правила внутреннего распорядка постановлений о порядке пользования работниками столовыми, яслями и т. п. Кроме того, в его ведение входила и борьба с негативными явлениями среди молодых работников: отсутствие стремления к сбережениям, чрезмерное посещение трактиров, женитьба в раннем возрасте и т. п. Рабочий комитет собирался по предложению предпринимателя.

Под понятие «рабочий комитет» Промышленный устав Германии подводил четыре категории представительства:

- 1) правления фабричных рабочих касс, избираемых рабочими из своей среды;
- 2) старосты горных товариществ, учрежденных для предприятий одного владельца;
- 3) постоянные рабочие комитеты, избираемые самими рабочими;
- 4) рабочие представительства, избираемые в ходе непосредственной и тайной подачи голосов совершеннолетними рабочими фабрики<sup>1</sup>.

Признание государством рабочих комитетов было вызвано активными действиями работников. Например, в 1905 году прусское правительство после стачки горнорабочих в Рурском округе предложило ландтагу новеллу о введении обязательных рабочих комитетов на горных заводах. Закон был принят 14 июля 1905 года. В соответствии с ним рабочие комитеты стали создаваться на предприятиях с численностью более 100 рабочих. На них возлагалась обязанность способствовать установлению хороших отношений среди рабочих, а также между рабочими и предпринимателями.

---

<sup>1</sup> Фрезе Г. Конституционная система на фабриках. СПб., 1905.

Владелец рудников был обязан предоставлять наблюдателям от комитетов информацию о начислении заработной платы и нагрузке рабочих. Рабочие комитеты ведали кассами взаимопомощи, высказывали мнение о правилах внутреннего распорядка. Однако в случае превышения своих полномочий рабочий комитет мог быть распущен хозяином предприятия.

К участию в выборах в рабочие комитеты допускались совершеннолетние рабочие, работающие на предприятии с момента его открытия или не менее года без перерыва. Членами комитета могли стать работники не моложе 30 лет, при этом проработавшие на предприятии не менее трех лет. Участвовавшие хотя бы в одной забастовке работники не имели права избираться в рабочий комитет в течение трех лет.

В **Австрии** в 1891 году правительство внесло в рейхстаг законопроект «О введении учреждений, способствующих установлению согласия между предпринимателями и их рабочими»<sup>1</sup>. Законопроект предусматривал обязательное введение рабочих комитетов, однако он не был принят. В 1894 году правительство внесло законопроект о факультативном введении рабочих комитетов на предприятиях с численностью 50 человек.

В других государствах, несмотря на существование рабочих комитетов, отсутствовало законодательство, регулировавшее их деятельность. Рабочие комитеты действовали как на частных, так и на государственных предприятиях в **Швейцарии**, **Франции** («conseil d'usine»), **Нидерландах** и **Бельгии**. В **Англии** роль рабочих комитетов по контактам с администрацией играл представитель профессионального союза, собирающий членские взносы на предприятии. В целом в англосаксонских странах преобладало отрицательное отношение к созданию рабочих комитетов.

### **Органы профессионального движения и их влияние на развитие социально-трудовых отношений**

Среди органов, создаваемых профессиональными союзами с целью совершенствования социально-трудовых отношений на рубеже XIX–XX веков, можно назвать рабочие камеры, картели союзов, рабочие советы и биржи труда.

Рабочие камеры существовали в Италии и Швейцарии и состояли исключительно из рабочих. Это было санкционированное законом

<sup>1</sup> См.: *Grunzel I.* Die Arbeiterausschüsse in Oester. Wien, 1896.

рабочее представительство. Итальянские рабочие камеры представляли собой объединение всех профессиональных союзов. Первая такая рабочая камера возникла в 1891 году в Милане. Организация рабочих камер происходила следующим образом: все итальянские рабочие союзы одной местности объединялись в общую камеру. Каждая профессиональная организация составляла свою секцию в соответствии с программой защиты собственных интересов. Руководило работой рабочей камеры специальное Центральное бюро, куда входили делегаты от всех секций. Центральное бюро собиралось один раз в год. Исполнительная комиссия состояла из 18 человек, избираемых на год. Первый или главный секретарь выполнял функции директора и руководителя. Одной из его основных целей было выявление спроса и предложения на рынке труда, обобщение сведений о заработной плате. Устав камеры предусматривал порядок разрешения конфликтов с рабочими группами на местах. Если какой-либо профсоюз нарушал устав, то он мог быть исключен из ее состава.

Центральное бюро выбирало из своего состава четыре комиссии: 1) комиссию третейского суда; 2) административную комиссию; 3) контрольную комиссию; 4) статистическую комиссию. Комиссия третейского суда должна была заниматься улаживанием споров между работодателями и работниками. Административная комиссия следила за соблюдением устава рабочей камеры и принимала новых членов в ее состав. Контрольная комиссия регулировала использование финансов. Статистическая комиссия исследовала тенденции развития рабочего движения и собирала статистику по социально-трудовым вопросам.

В уставе рабочей камеры говорилось, что она «служит посредником между предложением труда и спросом на него и охраняет интересы рабочих во всех жизненных случаях...»<sup>1</sup> Для выполнения данного пункта рабочая камера устанавливала солидарные отношения между работниками, собирала статистические сведения о положении рабочего рынка, предоставляя рабочим сведения о спросе и предложении на рабочую силу в разных регионах страны. Рабочие комитеты занимались защитой труда женщин и подростков, вопросами расценок за работу, представляли интересы рабочих перед государством, создавали третейские суды и т. п. Необходимо отметить, что предприниматели часто обращались в рабочую камеру в поисках квалифицированных кадров.

<sup>1</sup> См.: *Sombart W. Studien zur Entwicklungsgeschichte des italienischen Proletariats.* Berlin, 1904.

Швейцарские рабочие камеры представляли собой рабочие секретариаты и занимались в основном посредничеством при поисках работы. В уставе рабочей камеры Цюриха, учрежденной в 1901 году, говорилось, что ее целью является посредничество при поиске работы. Возглавлял рабочую камеру административный совет, состоявший из 21 члена. Средства на его деятельность собирались посредством приобретения обязательных именных карточек, стоимость которых устанавливало общее собрание. В случае неуплаты взносов посетитель должен был оплачивать каждую консультацию отдельно.

В Голландии первая рабочая камера была основана в 1897 году. Она выполняла как административные, так и примирительные функции.

Следует отметить опыт Австро-Венгерской империи. Еще в 1870-е годы там возникла идея создания рабочих палат, в которых предлагалось обсуждать вопросы, касающиеся положения рабочего класса, разрабатывать и согласовывать законопроекты о положении рабочих. Однако этот проект не был реализован.

Во второй половине XIX века во Франции появились идеи преобразования рынка труда. Стремление сформировать новые институты привело к созданию бирж труда. Идея создания бирж труда принадлежала французскому экономисту Молинару<sup>1</sup>. Первые биржи труда были открыты в 1887 году в Париже. На биржах труда рабочие могли обсуждать вопросы, касающиеся их профессиональных интересов, а также получать безвозмездные услуги по поиску работы. В структуру бирж труда входили главный комитет, исполнительная комиссия, контрольная комиссия и редакционный комитет. Все функции французских бирж труда можно свести к взаимопомощи, содействию в получении образования, борьбе за лучшие материальные условия, пропаганде и кооперативному движению.

В области занятости биржи не ограничивались поиском рабочих мест в своей области. Обладая информацией о рынке труда, они стремились направлять рабочих туда, где имелся спрос на рабочую силу, сдерживая тем самым заработную плату от понижения.

Каждая биржа труда еженедельно составляла таблицу требуемых профессий в регионе с указанием размера заработной платы и отправляла ее на центральную биржу труда. Последняя сводила сведения и рассылала их по регионам, информируя рабочих о том, где они могут найти подходящую работу. Чтобы рабочий мог добраться до нового места работы, ему выплачивалась компенсация из специальной кассы. К концу XIX века во Франции насчитывалось 60 бирж труда,

<sup>1</sup> Лозинский Е. Биржи труда во Франции // Мир божий. 1900. Март. № 3.

объединявших более 500 тыс. рабочих<sup>1</sup>. В 1892 году во Франции была создана Национальная федерация бирж труда, основной целью которой стала борьба за независимость рабочих синдикатов.

Сходные с французскими биржи труда были открыты в Италии и Бельгии. В начале 1906 года начала работу Лондонская центральная биржа труда, которая объединила существовавшие ранее участковые лондонское участковое бюро направляло на центральную биржу сведения о спросе и предложениях на труд, затем эти сведения рассылались во все районы. Однако данными услугами пользовались, как правило, малоквалифицированные работники, так как высококвалифицированные работники предпочитали подыскивать работу через свои цеховые союзы.

С развитием профсоюзного движения были связаны возникшие в некоторых европейских странах картели союзов. Германские картели союзов начали создаваться в 1892 году. К началу XX века их насчитывалось около 450. Обладая мощной финансовой базой, они поддерживали деятельность рабочих секретариатов и финансировали забастовочное движение. Половина картелей содержала ночлежные дома и библиотеки, а около четверти занимались культурно-просветительской деятельностью.

## **2.2. ВОЗНИКНОВЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ОРГАНОВ ПО УРЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ (вторая половина XIX — XX в.)**

Существенной частью социально-трудовых отношений являлось столкновение интересов труда и капитала. Управление возникающими социально-трудовыми конфликтами требовало создания специальных институтов по их разрешению.

Как правило, многочисленные конфликты между работниками и предпринимателями были обусловлены невозможностью систематически и беспристрастно обсуждать позиции сторон и прийти взаимовыгодному соглашению. Конфликты порождались также спорными трактовками существующих законов, касающихся социально-трудовых отношений.

Работодатели и рабочие на рубеже XIX–XX веков были слишком отчуждены друг от друга, а их индивидуальные особенности

---

<sup>1</sup> См.: История бирж труда. СПб., 1906.

скрыты за социально-политическими предубеждениями, которые могли рассеяться только при личном знакомстве. Личные контакты позволяли преодолеть предубеждения между конфликтующими сторонами, понять, что случайно, а что неизбежно во взаимоотношениях сторон.

Примиренчество при возникающих конфликтах приобретало предупреждающий характер и способствовало миролюбивому исходу спорных ситуаций. Даже сторонники теории классовой борьбы считали необходимым использовать примирительные процедуры, что позволяло, по их мнению, составить представление о реальной силе противной стороны.

Создание различных примирительных учреждений составляло одно из важных направлений развития и совершенствования управления социально-трудовыми отношениями в Европе.

### **Теория и практика развития примирительных камер**

История создания примирительных камер берет свое начало в Средневековье, когда мастера и подмастерья пытались мирным путем решать возникавшие конфликты. Первые упоминания о примирительных камерах относятся к XII веку и встречаются в документах, относящихся ко времени правления французского короля Людовика XI. В 1363 году в Страсбурге был создан Комитет для регулирования условий ремесленного ученичества в льноткацком цехе. В его состав входили пять мастеров и пять подмастерьев. Председательствовал на заседаниях цеховой старшина, которому в случае равенства голосов принадлежало право решающего голоса. По указу короля Людовика XII в 1464 году жители города Лиона должны были избрать опытного человека для улаживания споров между торговцами на ярмарке.

В Англии примирительные камеры существовали с XV века и, как и мировые судьи, выполняли функции примирительных инстанций<sup>1</sup>. С отмиранием цехового производства разбирательство конфликтов между мастерами и подмастерьями перешло в ведение государственных структур.

Закон 1731 года, принятый в Пруссии, прямо указывал хозяевам и работникам при возникновении взаимных недоразумений обра-

---

<sup>1</sup> См.: Ковалевский М. М. Полиция рабочих в Англии в XIV веке и мировые судьи как судебные разбиратели споров между предпринимателями и рабочими. Лондон, 1876.

щаться в общий суд. Естественно, создание собственных судов было запрещено. Подобные законы были приняты во Франции (1791) и Англии (1799), и только после Наполеоновских войн начался постепенный возврат к старым порядкам.

В XIX веке с развитием промышленности начали формироваться новые представления о социально-трудовых отношениях. Мнение, сложившееся под влиянием учения Адама Смита, считавшего, что все противоречия должны разрешаться «свободною игрою сил», сменялось пониманием, что без борьбы гармония интересов недостижима. Рабочие все чаще обращались к содействию третьих лиц, государства. Их вмешательство в борьбу интересов вело к изменению форм борьбы, что требовало организации противоборствующих сторон.

Новое социальное законодательство, формировавшееся в Европе во второй половине XIX века, все более уравнивало права рабочих и предпринимателей. Некоторые страны (Англия, Австралия и США) руководствовались практическими соображениями, которые требовали заключения соглашений между работодателями и работниками, а не разорительной стачечной борьбы. Введение переговоров позволило гарантировать выполнение решений примирительных камер, например нотариальный договор, закрепляющий договоренности сторон. При этом решение не должно было быть результатом обычного судебного разбирательства, а принималось лицами, представляющими заинтересованные стороны. Борьба при наличии примирительных камер приобретала сознательный и принципиальный характер.

В 1873 году в Германской империи был разработан проект закона о примирительных камерах. В соответствии с ним на примирительные камеры возлагалось рассмотрение вопросов о заработной плате, рабочем времени, порядке заключения и расторжения трудовых договоров, трудовой дисциплине. Примирительные камеры должны были выполнять функции третейских судов. Однако принятый 29 июля 1890 года имперский закон сузил задачи примирительных камер.

Отсутствие законодательства о примирительных камерах не мешало им осуществлять свою деятельность на практике. В случае угрозы стачки или локаута предприниматели и работники начали создавать примирительные камеры, состоящие из одинакового количества представителей с обеих сторон, которые брали на себя окончательное разрешение противоречий. С этой целью камера выясняла спорные пункты, а затем изучала все обстоятельства, имеющие значение для решения спорного вопроса. Члены камеры имели право опрашивать и других представителей спорящих сторон. Рассматри-



ваемое дело могло касаться как текущих, так и новых условий труда. На рассмотрение примирительных камер, как правило, поступали вопросы о заработной плате, трудовом договоре и технического характера.

Например, в июле 1889 года в примирительную камеру и третейский суд железопрокатной и сталелитейной промышленности севера Англии поступил вопрос о законодательном урегулировании так называемой понедельничной работы пудлинговщиков, подготовке пудлинговых печей с воскресенья на понедельник. В каменноугольных копиях Нортамберленда на третейский суд был вынесен вопрос о способе добычи угля: взрывами пороховых патронов или выламыванием угля киркой рабочего. Рабочие выступали за первый способ как более легкий, владельцы шахт — за второй как более экономный.

Постановления примирительных камер сохраняли свою силу на определенный в решении период времени, по истечении которого договор можно было перезаключить на новых условиях. Главные недостатки первых примирительных камер — неопределенность их решений и продолжение стачки в период переговоров.

Не менее важным был вопрос о компетенции примирительной камеры: должна ли она действовать только в рамках существующего законодательства или вырабатывать новые условия найма, не отраженные в законах. На практике у примирительных камер было иное отношение к праву. Если промышленные суды рассматривали споры, возникающие на почве существующих правоотношений в области социально-трудовых отношений, то примирительные камеры сами создавали эти правоотношения. Иными словами, первые защищали установленные нормы права, а вторые их вырабатывали. Промышленный суд представлял собой настоящую судебную инстанцию, а примирительные камеры были инстанцией со смешанной, примирительной компетенцией. По мнению немецких юристов, разница камер и судов определялась их юридическими задачами. В задачи камер входило разрешение дел, возникающих на почве столкновения прав определенных лиц, суды же регулировали споры при столкновении интересов определенных экономических групп<sup>1</sup>. Другим признаком примирительных камер была административно-статистическая функция. По сложившейся практике на камеры возлагался сбор статистических сведений.

---

<sup>1</sup> Imle F. Die Tarifverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Deutschland. Jena, 1907.

Необходимо также отметить, что в разных странах примирительные камеры имели различные названия: рабочая палата, бюро соглашения, третейское бюро, третейский суд, примирительные бюро.

В **Англии** примирительные камеры возникли в специальных отраслях производства, где еще сохранялись отношения старых цеховых организаций. Как правило, примирительные камеры занимались не разрешением конфликтов, а их профилактикой, заранее обговаривая изменения условий найма. Например, в печатном деле в 1845 году было устроено бюро, которое состояло из трех предпринимателей и трех рабочих. Оно занималось определением тарифов для наборщиков. Такие же бюро существовали и в шелкоткацком производстве<sup>1</sup>. Однако в других отраслях промышленности все попытки создать примирительные организации отвергались предпринимателями.

Только с 1860-х годов начинается массовое открытие камер соглашения. Первая такая камера была создана в 1860 году в Ноттингеме и называлась «Камера соглашения Ноттингемской чулочной и перчаточной промышленности». В 1864 году подобная камера была создана в графстве Вустершир. Обе камеры послужили прототипом для всех учреждений Англии подобного рода<sup>2</sup>.

Обычно председательствующий в примирительной камере избирался либо из ее членов, либо из посторонних лиц. Заседания камер созывались не реже одного раза в месяц. Предварительно дела рассматривались на заседаниях небольшой комиссии, носившей название следственного комитета. Если на этом заседании стороны не достигали согласия, дело выносилось на обсуждение в примирительную камеру. В этом случае примирение могло превратиться в судебное решение. Оно носило обязательный характер только в том случае, если стороны предварительно договорились и заключили специальный контракт о выполнении решения примирительной камеры. В некоторых случаях предусматривалось принуждение стороны, не согласившейся с постановлением примирительной камеры.

Таким образом, примирительная камера постоянно балансировала между мирным разбирательством и принудительным решением. Сочетание двух подходов к решению трудовых споров выразилось и в названии данного типа учреждений: «Камеры соглашения и третейского суда». При этом принцип принуждения все чаще использо-

<sup>1</sup> *Knoop D.* Industrial Conciliation and Arbitration. L., 1905.

<sup>2</sup> *Зотов А.* Соглашение и третейский суд между предпринимателями и рабочими в английской крупной промышленности. СПб., 1902. С. 19.

вался на практике, хотя и не был санкционирован законом. В своей деятельности камеры опирались на законодательство о профсоюзах (1871 и 1875 гг.), а также на специальный закон о третейском разбирательстве от 6 августа 1872 года.

Предметом наибольшего внимания примирительных камер являлась заработная плата. При этом выработанный камерой тариф становился определяющим для всей отрасли промышленности. Рабочие и предприниматели, как правило, давали положительную оценку установленным камерой тарифам и использовали их в качестве основы для переговоров.

Исследователь А. Зотов писал: «Первоначально к камере принадлежало не более половины всех фабрикантов, затем число ее членов стало быстро расти, и к 1868 году всего лишь трое или четверо из 45 фабрикантов Ноттингема и соседних с ним округов продолжали оставаться вне камеры. Но и для этих немногих протестантов условия работы, установленные камерой, сделались фактически обязательными, и, таким образом, 20 тыс. рабочих чулочной промышленности, на какой бы фабрике они ни работали, повсюду стали получать одну и ту же плату за одну и ту же работу»<sup>1</sup>.

Изменения на товарном рынке, прибыльность или убыточность производства, несомненно, требовали изменения существующих тарифов. Все это обуславливало проведение новых собраний примирительных камер, таким образом обеспечивая возможность их дальнейшего существования. Вниманию камер подлежали и другие вопросы социально-трудовых отношений: условия труда, труд в праздничные дни, отношение к мастерам и т. п. Одним из наиболее важных был вопрос об исполнении решения камеры, особенно если одна из сторон была не согласна с ним. Исследователи этого вопроса давали следующий ответ: «Действительную гарантию исполнения своих решений камера находит только в содействии рабочих или, вернее, рабочих союзов»<sup>2</sup>.

Таким образом, камера и рабочие союзы обретали новое значение. Организуя действия своих членов, союз мог оказать сопротивление каждому фабриканту, пытавшемуся нарушить постановление камеры. При отсутствии специального законодательства, регулирующего порядок выполнения решения примирительной камеры, рабочий союз мешал предпринимателю нарушить достигнутые договоренности,

<sup>1</sup> Зотов А. Указ. соч. С. 14.

<sup>2</sup> Там же. С. 15.

а также заставлял рабочих соблюдать условия соглашения и не требовать их изменения до истечения срока.

Необходимо отметить, что юридически никто не мог препятствовать недовольным работникам отказаться от работы на условиях, принятых примирительной камерой. В таком случае только союз мог стать гарантом исполнения договора. Во-первых, он мог повлиять на недовольных работников авторитетом своих лидеров. Во-вторых, мог оказать в поддержке тем членам, которые выступали против решения камеры. Таким же образом фабриканты могли повлиять на протестующих членов из своей среды.

Итак, деятельность примирительных камер постепенно обрела почву и план развития. Все это вело к упрочению практики применения коллективных договоров и взаимному уважению договаривающихся сторон.

В случае индивидуальных трудовых конфликтов, не затрагивавших общих интересов отрасли, проводилось упрощенное разбирательство, в котором принимали участие два посредника, избираемых из числа членов камеры. При этом хозяин выбирал своего посредника из членов предпринимательской секции камеры, а рабочие — из рабочей секции. Оба посредника рассматривали спорное дело и пытались привести спорящих к достижению соглашения. В случае неудачи дело поступало в примирительную камеру<sup>1</sup>.

В дальнейшем структура примирительных камер в Англии претерпела некоторые изменения. К началу XX века большинство камер, получивших название «промысловые управы», состояло из одинакового числа представителей сторон, разделяясь на постоянный комитет и общее собрание членов. Для участия в собраниях предприниматели направляли определенное число своих делегатов — или соответствующее числу предприятий, или заранее определенное количество. Рабочие, со своей стороны организованные в профессиональные союзы, избирали из своей среды такое же число депутатов.

Основной задачей постоянного комитета являлось обсуждение случаев, которые не смогли разрешить совещания секретарей. Председателем комитета избирался юрист, что позволяло реализовать в решениях единообразие применения основных положений. Все предложения вносились в комитет в письменном виде. Разбирательство спорного вопроса должно было проходить через семь дней с начала конфликта.

---

<sup>1</sup> *Зотов А.* Указ. соч. С. 21.

Общее собрание созывалось только для рассмотрения общих вопросов. Председателем общего собрания примирительных камер избирался представитель фабрикантов, заместителем — из числа рабочих. При обсуждении вопроса дело либо заканчивалось примирением сторон, либо передавалось в третейский суд. Здесь от каждой стороны избирались по два представителя, которые принимали решение о приглашении нейтрального члена. Перед третейским судом стороны обменивались документами с изложением требований и ответами на них от противоположной стороны. В самом суде допускался опрос свидетелей и представление необходимых документов о заработной плате и ценах на товары. Подчинение судебному решению заранее оговаривалось в договоре. Решение суда при определении заработной платы зависело от оценки судьями соотношения заработной платы и прибыли, положения данной отрасли и т. п. Правильным считалось решение суда, основанное на соотношении сил.

В Англии различались три типа примирительных камер. Камеры определенной отрасли промышленности, окружные и общие камеры. Лондонская общая камера состояла из 12 секций в соответствии с классами промышленности. Все промышленные конфликты решались только путем соглашения, но не арбитражем. Решения общих камер исполнялись с точностью, а не исполнившие их исключались из своих организаций. Важнейшей задачей примирительных общих камер являлось установление заработной платы и определение условий труда. Кроме того, большое внимание уделялось «разграничительным конфликтам», касающимся споров рабочих различных отраслей промышленности.

Английское законодательство не осталось в стороне от регламентации деятельности примирительных камер. Первоначально они воспринимались как «судебно-мировые учреждения», что было отражено в законе 1867 года. 7 августа 1896 года был издан Акт о промышленном соглашении, заложивший основы для дальнейшего развития примирительных камер. Согласно данному закону все примирительные учреждения имели право просить о своей регистрации в Департаменте промышленности и торговли. По этому же закону Департамент промышленности и торговли в случае возникновения несогласий между предпринимателями и рабочими имел право: 1) проводить расследование причин и обстоятельств этих столкновений и составлять доклады по этому предмету; 2) по просьбе спорящих сторон назначать третейского судью; 3) требовать от обеих сторон избрания представителей, которые под председательством лица, выбранного ими

по взаимному соглашению или назначенному Департаментом, предпринимали бы попытки примирить стороны. В некоторых случаях Департамент промышленности и торговли брал на себя функции примирительного бюро.

В отдельных районах, где невозможно было создать примирительную камеру, департамент мог назначать особых лиц для обсуждения спорных вопросов. Департамент был обязан отчитываться о своей деятельности парламенту, который и выделял ассигнования на его деятельность.

По данным за 1900–1901 годы, Департамент промышленности и торговли разрешил 50 крупных конфликтов. К 1903 году в Англии работало уже 142 представительства Департамента промышленности и торговли, из которых 50 — в строительной промышленности, 19 — в угледобывающей, 18 — в сапожной, 16 — в машиностроительной, а остальные — в других отраслях<sup>1</sup>.

Начиная с 1894 года в Англии поднимался вопрос о принудительном арбитраже. Королевская комиссия по труду писала в своем отчете парламенту: «Нам пришлось выслушать пожелания о том, чтобы споры, возникающие об условиях будущих соглашений, принудительно отдавались на суд государства или третейских камер, решения которых были бы по закону обязательны; однако ни одно из предложений не показалось нам достаточно определенным или практичным, чтобы стоило его рассматривать»<sup>2</sup>. Таким образом, в Англии продолжал действовать частный и добровольный арбитраж вместо государственного и принудительного.

В 1860-х годах в **Германии** начались массовые забастовки, что поставило на повестку дня вопрос о создании примирительных камер. Состоявшийся в 1871 году в Любеке Конгресс германских фриртредеров высказался за создание примирительных камер, признав их лучшим способом предотвращения стачек. Возникший в 1872 году Союз социальной политики представил в рейхстаг петицию об «издании в самом непродолжительном времени закона, нормирующего деятельность примирительных камер, который дал бы последним возможность приводить в исполнение свои постановления»<sup>3</sup>.

Сама идея соглашения и примирительного разбирательства рассматривалась как один из этапов разработки рабочего договора. При

<sup>1</sup> Douglas K. Industrial conciliation. L., 1905. P. 50–54.

<sup>2</sup> Брун М. Общественное мнение в Англии о замене стачек и локаутов судебными решениями // Московский еженедельник. 1907. № 10. С. 12–13.

<sup>3</sup> Arbeitseinstellungen und Fortbildung des Arbeitsvertrages / L. Brentano, E. Auerbach, W. Lotz, F. ZahnBerichte. Leipzig, 1890. T. XLV.

этом сторонники примирительных процедур оценивали это как смену самодержавия работодателя игрой более свободных сил. В Германии был выработан свой вариант мирного разрешения трудовых конфликтов — тарифный договор.

Первоначально попытки создания в Германии примирительных инстанций не имели успеха. В 1873 году после ряда лет упорной борьбы был сформулирован устав примирительной камеры, а затем и третейского суда в типографских заведениях. Примирительная камера в составе 24 членов (12 от хозяев и 12 от рабочих), избираемых на 3 года, созывалась при необходимости изменения действующих тарифов заработной платы. Примирительная камера созывалась также для рассмотрения апелляций по решениям третейских судов. Постепенно стороны перешли к заключению тарифных соглашений, которые получили распространение в строительном деле, керамической и декоративной промышленности, в производстве по обработке дерева, пищевых продуктов и кожи и т. п.

Изданный 29 июля 1890 года Закон о промышленных судах разрешал последним брать на себя роль примирительной камеры. Интересно, что в случае равного разделения голосов председатель имел право воздержаться от подачи собственного голоса и объявить третейское решение несостоявшимся.

К началу XX века примирительные учреждения в Германии состояли из рабочей камеры и окружного ведомства. Разбирательство дела начиналось по обращению одной из сторон. В приговоре указывались мотивы решения, а сторона, отказавшаяся от примирения, предавалась гласности. При отсутствии примирения рассмотрение дела переносилось в третейский суд.

Промышленные суды в **Австрии** были учреждены законом 1869 года и основывались на французском законодательстве о «советах сведущих людей». Они открывались Министерством юстиции по соглашению с Министерством торговли и были компетентны только для фабричной промышленности. Параллельно с промышленными судами в Австрии действовали арбитражные комиссии, создаваемые корпорациями.

В **Голландии** функции примирительных камер возлагались на рабочие камеры. Возникновение и деятельность этих учреждений регулировались законом от 2 мая 1897 года. Целью рабочих камер являлось поддержание интересов рабочих и предпринимателей. Для этого камерам поручалось собирать сведения по всем вопросам, касающимся труда; давать свои заключения местной и центральной

администрации; делать заключения и составлять проекты договоров заинтересованным сторонам; выступать в качестве третейского суда в спорах между трудом и капиталом. Камера состояла из равного числа представителей работодателей и рабочих, причем работодателем закон называл всякого управляющего предприятием. Камера собиралась минимум четыре раза в год.

С целью реализации данного закона королевским распоряжением 6 января 1898 года была издана особая инструкция по проведению выборов в рабочие камеры. Согласно инструкции, владельцы или заведующие предприятиями были обязаны ежегодно к 15 января составлять список всех занятых на предприятии лиц. В списки не включались вновь нанятые рабочие, лица, не имеющие голландского гражданства, и молодые рабочие, не достигшие возраста 25 лет.

После составления списков избирателей в назначенный министр юстиции день под руководством общины проходили выборы в рабочую камеру. Работодатель был обязан предоставить рабочим время для голосования. Избранные члены камеры в течение 8 дней должны были уведомить общинное правление о согласии принять на себя новые обязанности. Отсутствие уведомления от вновь избранных расценивалось как отказ. Общее количество членов камеры составляло 10 человек: 5 от рабочих и 5 от работодателей. При этом для вынесения решения было достаточно простого большинства. При равенстве голосов голос председателя имел решающее значение. Расходы на организацию деятельности рабочих камер брало на себя государство.

Помимо судебной деятельности государство возлагало на камеры функции статистического бюро. Они должны были собирать сведения о заработной плате, продолжительности рабочего времени, положении на рынке труда, причинах забастовок, содержании коллективных договоров и соглашений, деятельности профессиональных союзов и т. п.

Особенность рабочих камер в Голландии состояла в том, что они были созданы ранее момента признания профессиональных союзов. К началу 1903 года в стране функционировали 107 камер. Необходимо отметить, что камеры подвергались критике со стороны как работодателей, так и радикальных рабочих. В большинстве своем членами камеры являлись представители средних и малых предприятий.

Целью камер было посредничество в спорах между предпринимателями и рабочими о праве и обоюдных интересах. На рабочие ка-



меры предполагалось возложить попечение «о добрых отношениях между предпринимателями и рабочими». Борьба интересов между трудом и капиталом должна была, по мнению создателей, принять форму «мирных переговоров».

Все конфликтные ситуации, возникающие между предпринимателями и рабочими на почве найма, подразделялись на две категории. К первой были отнесены «юридические казусы». Они разрешались судом в соответствии с законом (например, невыдача заработка, досрочное увольнение и т. п.). Ко второй категории относились случаи соблюдения своих интересов, при которых верх брала сторона, обладавшая наибольшими ресурсами. К таким случаям, например, относилось плохое обращение хозяина с работниками или требование выхода работника из профсоюза под угрозой увольнения.

Необходимо отметить, что на практике примирительные камеры были заняты разбирательством небольших юридических казусов и споров между отдельными работодателями и работниками. Во многом это было связано с отсутствием профсоюзов, которые могли бы представлять интересы работников предприятия в коллективном трудовом споре. Как правило, успех деятельности примирительных камер был связан с наличием профессионального движения, которое гарантировало равноправные переговоры, так как предприниматели были вынуждены считаться с организованным рабочим движением. Рабочие камеры имели успех только в том случае, если в стране существовало организованное рабочее движение.

В **Соединенных Штатах Америки** примирительные учреждения получили распространение только в конце XIX века. Среди представителей рабочего движения идея создания примирительных камер имела успех только у «Рыцарей труда». В уставе данной организации говорилось, что необходимо «побуждать предпринимателей к мирному улаживанию несогласий с рабочими, стремясь, чтобы устанавливалось дружеское единение и чтобы стачки стали излишними»<sup>1</sup>. С 1880-х годов примирительные камеры получили распространение в отдельных штатах. Например, в 1883 году по закону штата Пенсильвания, известному под названием «Act Valace», были созданы особые примирительные учреждения, решения которых были обязательны, как и решения судебных постановлений. Подобные законы были приняты в штатах Массачусетс (1886), Миссури (1901) и т. д.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Рыцари труда // Энциклопедический словарь Брокгауза и Ефрона : в 86 т. СПб., 1899. Т. 27. С. 451.

<sup>2</sup> Миклашевский А. Арбитраж и соглашение в промышленных спорах. Юрьев, 1907. С. 90.

В феврале 1895 года палата депутатов Конгресса приняла билль, разработанный членами комиссии, учрежденной для расследования причин большой чикагской стачки. Согласно этому документу необходимо было создать особую союзную комиссию для улаживания конфликтов между работниками и работодателями в качестве третейского суда.

В **Швейцарии** долгое время существовали только «советы сведущих людей», деятельность которых охватывала романские кантоны. В Женевском кантоне для каждой отрасли промышленности существовал особый промышленный суд в составе 30 членов. Апелляции подавались в особую апелляционную палату, состоящую из представителей судов отдельных групп. Согласно закону от 10 февраля 1900 года в этом кантоне действовал обязательный (принудительный) арбитраж. В общих кантонах все члены промышленных судов могли созываться кантональным или большим советом на собрание промышленников для совместного обсуждения промышленных или торговых вопросов. Все промыслы были разделены на 12 групп, на каждую из которых приходилось 10 судей. Председатель обязательно должен был иметь юридическое образование. Все попытки рабочих учредить третейский суд успехом не увенчались.

В **Швеции** 31 декабря 1906 года был издан первый закон о посредничестве при спорах между работодателями и рабочими. В каждый округ назначался свой посредник, главной задачей которого было содействие мирному разрешению трудовых конфликтов.

В **Норвегии** действовал закон от 15 июня 1881 года, согласно которому в каждом городе имелся специальный промышленный суд, состоящий из представителей сторон и председателя — чиновника судебного ведомства.

В **Дании** с 1893 года действовал Закон о промышленных судах и примирительных камерах. В обоих учреждениях стороны были представлены равномерно. На промышленные суды возлагалась задача улаживать все споры об условиях договора найма, а примирительные камеры ведали вопросами, касающимися стачек и локаутов.

Интересен также опыт **Австралии** и **Новой Зеландии**, где практиковалось принудительное примирительное и третейское рассмотрение социально-трудовых конфликтов. Первый верховный судья Австралии заявил, что уровень заработной платы в стране должен определяться не колебаниями рынка, а справедливостью, чтобы наемный работник «рассматривался как человек, живущий в цивилизованном обществе»<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Манн М. Источники социальной власти. М., 2018. Т. 3. С. 417.

Создание примирительных учреждений в Австралии относится к 1886 году, когда в штате Виктория был заключен договор между предпринимательскими организациями и сорока рабочими союзами. В соответствии с ним было учреждено постоянное примирительное бюро.

С 1890-х годов началась государственная регламентация деятельности примирительных камер. Первоначально они носили факультативный характер, а с 1894 года в Новой Зеландии начался переход к обязательным примирительным учреждениям. В соответствии с законом 1894 года (стремящимся поощрить образование промышленных союзов и ассоциаций и желающим облегчить разрешение промышленных споров путем арбитража и соглашения) Новая Зеландия была разделена на несколько округов, в каждом из которых действовали особые примирительные камеры. В состав камеры входили два, четыре или шесть представителей от каждой из сторон и председатель, избираемый ими. Внести дело на рассмотрение могли только стороны или их организации. Перед этим проводилось расследование, а решение камеры носило обязательный характер для сторон конфликта. При недовольстве сторон дело переносилось в единую для Новой Зеландии инстанцию — третейский суд. Арбитражный суд состоял из председателя, судьи, назначаемого государственной властью, и четырех ассессоров, по два от представителей сторон. Решение этого суда было окончательным и принудительным.

Обе инстанции — примирительная камера и арбитражный суд — пользовались всеми правами и преимуществами обыкновенных судебных учреждений, то есть правом следствия, допроса и привода свидетелей. Срок действия приговора объявлялся в каждом решении и не мог быть более двух лет. Арбитражные суды, став областью особого права, устанавливали новые принципы отношения государства к промышленности, эффективность которой основывалась на существовании промышленных союзов.

### **Организация и деятельность примирительно-судебных учреждений**

В некоторых странах помимо примирительных камер действовали организации особого типа, имевшие в силу законодательства примирительно-судебный характер.

7 февраля 1886 года в парламент **Франции** был внесен законопроект, который предлагал планомерную реформу примирительных

учреждений. Но только в 1891 году под влиянием забастовки в Кармоне обсуждение законопроекта было завершено. 27 декабря 1892 года появился закон, который установил систему третейского суда во Франции. В соответствии с ним действующие ранее «советы сведущих людей» получили право разьяснять договор о найме и разрешать социально-трудовые конфликты путем добровольного соглашения. Позднее эти организации были включены в состав государственных учреждений. Советы создавались по ходатайству местной торговой палаты специальным правительственным указом, который среди прочего устанавливал число «сведущих лиц» — не менее шести человек. Активное избирательное право определялось принадлежностью к профессии (стаж не менее пяти лет), проживанием в данном районе (не меньше трех лет) и возрастом (старше 25 лет). Совет избирался на шесть лет и подразделялся на два комитета: примирительный и третейского суда. В первый входило по одному представителю от каждой стороны, а во второй — по два представителя и двое судей<sup>1</sup>.

Помимо «советов сведущих людей» во Франции действовал закон, по которому соглашения суда по социально-трудовым конфликтам передавались в ведение мировых судей. Каждая сторона имела право обратиться к мировому судье, который в течение 24 часов был обязан известить об этом противоположную сторону. Если противная сторона принимала предложение, то судья приглашал обе стороны и созывал примирительный комитет. Все заседания проходили в присутствии мирового судьи, который руководил прениями. Если примирения было невозможно достичь, то мировой судья советовал сторонам обратиться к третейскому суду. В этом случае стороны сообща избирали четное число третейских судей, которые в случае равенства голосов могли пригласить «нейтрального» судью. Если же члены третейского суда не могли договориться о кандидатуре «нейтрального» члена, то его назначал председатель гражданского суда. Третейский суд, работавший в период проведения стачки, должен был вынести решение в течение трех дней. Информация о приговорах передавалась мэру каждой общины, который должен был информировать население об итогах переговоров. Недовольные решением советов могли подать апелляцию в общий суд, что затягивало разрешение конфликта.

В конце 1870-х годов в **Италии** был издан королевский указ о создании особой комиссии для расследования причин стачек, которая

---

<sup>1</sup> *Bellom M.* Etude sur les tribunaux industriels allemands. P., 1891.

пришла к заключению о необходимости учреждения промышленных судов. 25 июня 1893 года в Италии был принят закон о введении института «сведущих людей». Примирительное учреждение открывалось по мере надобности, учреждалось королевским указом по представлению министра и называлось коллегией. О необходимости его созыва предварительно спрашивали профессиональные союзы. Обе стороны — предприниматели и работники — направляли в коллегия равное число представителей, причем женщины активно пользовались своим правом выбора представителей. Примирительное учреждение состояло из двух инстанций: камеры соглашения и промышленного суда. Задача первой заключалась в достижении мирного соглашения. В случае неудачи дело переходило во вторую инстанцию. Фабрично-заводские рабочие, ремесленники и их ученики имели право обращаться в этот суд по своим делам.

«Советы сведущих людей» существовали и в **Бельгии**. В соответствии с законом 1887 года представитель административной власти (губернатор или бюргермейстер) по требованию предпринимателей или рабочих созывал примирительное заседание «сведущих людей». В случае недостижения соглашения совет публиковал протокол заседания и более не имел никаких полномочий. В 1889 году работа советов была реорганизована законом. Их компетенция распространялась не только на все области промышленности. Право участия в выборах предоставлялось лицам, достигшим 25 лет, обладавшим бельгийским подданством, проживавшим в данном судебном округе не менее года и проработавшим в отрасли не менее четырех лет. Председатель и заместитель совета назначались королем из числа представленных кандидатов. Советы могли принимать решения по делам на сумму не более 200 франков, если сумма была больше, то допускалась апелляция в коммерческий суд.

### **Промышленные суды в системе социально-трудовых отношений**

Социально-трудовые отношения в Западной Европе, сложившиеся между предпринимателями и работниками, обусловили создание особых судебных учреждений для разбирательства конфликтов. Некоторые из них вели свою историю от средневековых цеховых организаций, занимавшихся регламентацией трудовых отношений.

В начале XX века на смену корпоративным судам пришли промышленные суды, состоявшие из представителей обеих сторон. Они

пользовались популярностью у рабочих, но вызывали критику со стороны работодателей. Основной задачей промышленного суда являлось разрешение трудовых споров, возникавших по разным причинам: недоразумения, связанные с качеством работы, нарушение установленных правительством правил и т. п. Способы разрешения возникающих споров различались в зависимости от правовой культуры стран Европы. В Великобритании иски, возникавшие между работодателями и работниками, подлежали рассмотрению в общем суде. В Англии это были суды графств, в Шотландии — шерифские суды графств, а в Ирландии — общие гражданские суды. В Германии, Австрии, Франции, Бельгии и Швейцарии спорные дела поступали либо в общий суд, либо в особые судебные учреждения — промышленные суды.

Создание промышленных судов было продиктовано довольно вескими причинами. Во-первых, обычное судопроизводство доставляло значительные неудобства: общие суды не могли обеспечить быстрое решение и требовали больших финансовых затрат. Во-вторых, общие суды не владели необходимыми сведениями о тонкостях того или иного производства. В-третьих, не везде, где была развита промышленность, имелись суды первой инстанции. В-четвертых, судебные чиновники формально относились к своим обязанностям и не вызывали доверия у работников.

В отличие от общих судов, промышленные суды были лучше осведомлены о производстве и могли быстро разрешать возникшие споры. Промышленные суды пользовались доверием работников, так как последние доверяли своим товарищам, делегированным туда для принятия решения. В свою очередь, предприниматели оказались в незавидной роли, так как вынуждены были отвечать перед своими коллегами за несправедливые поступки. Особенно важно, что работники принимали решение суда, исходящее от их товарищей. Работодатели, в свою очередь, могли добиться справедливости при остановке работы без предупреждения, в то время как возобновление работы под давлением властей давало отрицательные результаты.

Промышленные суды в Германии создавались по французскому типу. После 1846 года они были преобразованы в королевские промышленные суды, но не получили широкого распространения, так как носили полуадминистративный характер. Согласно немецкому Промышленному уставу 1869 года, первой инстанцией для решения трудовых споров между работодателями и рабочими являлись общинные власти, которые рассматривали все споры по договорам о найме.

В 1881 году были учреждены корпоративные суды для рассмотрения споров между членами корпораций и их учениками.

В 1890 году были созданы промышленные суды. Они изначально создавались как государственные учреждения и являлись судами первой инстанции. Промышленный суд состоял из председателя и четырех членов (рабочих и предпринимателей). Председатель и его заместитель выбирались магистратом. Члены суда избирались прямым тайным голосованием на срок от одного года до шести лет. Избирателями могли быть члены союза не моложе 25 лет, занимающиеся этим не менее одного года в данном судебном округе, а избираемыми — лица не моложе 30 лет, живущие и работающие в данном судебном округе не менее двух лет. Главные задачи суда — выработка соглашения и мирное урегулирование трудового спора. С этой целью суды проводили примирительные процедуры. Помимо основной роли промышленный суд являлся совещательным и консультационным органом.

В 1893 году часть германских промышленных судов создала союз, что позволило им обмениваться опытом вынесения приговоров, заключений и предложений. С 1899 года стал выходить журнал «Известия союза германских промышленных судов».

Компетенция промышленных судов распространялась на рабочих многих категорий как на частных, так и на государственных предприятиях. Задачами промышленных судов признавались: 1) судебное решение трудовых споров; 2) сбор сведений; 3) полюбовное примирение сторон. Главной из них было разрешение возникающих споров. Интересно отметить, что профессиональные юристы не допускались к ведению дел. Помимо судебной функции промышленные суды отвечали на запросы относительно рабочего быта, правительственные поручения. Следует сказать, что само судопроизводство было весьма своеобразным. В некоторых случаях, руководствуясь здравым смыслом, члены суда принимали решения, не соответствующие существующему праву.

К 1896 году в Германии действовали 284 промышленных суда, а к 1903 году их было уже 814. Некоторые промышленные суды подразделялись на отдельные палаты по профессиям. Например, Берлинский промышленный суд включал следующие группы: портных и швален; ткачей, кожевенников и меховщиков; строителей; столяров и токарей; металлистов; пищевиков и торговцев.

Промышленные суды в **Австрии** действовали на основе закона 1896 года. В соответствии с данным законом промышленные суды уч-

реждались с целью разрешения недоразумений, возникавших между владельцами предприятий и рабочими, а также между рабочими в одном производстве. Компетенции промышленных судов распространялись на все предприятия, которые подпадали под действие Промышленного устава, но не распространялись на военные казенные предприятия. Каждый промышленный суд учреждался по соглашению с отраслевыми министерствами и Министерством юстиции.

В компетенцию суда входили споры о заработной плате, найме и расторжении договоров, исполнении договоров о найме и ученичестве, выдаче расчетных книжек, принадлежности к пенсионным и вспомогательным кассам, об отказе продления трудового договора, а также о претензиях работников к друг другу. В законе давалось определение, кого можно считать рабочим. К этой категории относились мастера, подмастерья, вспомогательные рабочие, служащие коммерческих служб, а также работники, занятые переработкой сырья для предприятий.

Состав суда состоял из председателя и десяти членов. Выборы членов суда производились в каждой профессиональной группе. В состав группы предпринимателей входили владельцы предприятий, которые находились в округе промышленного суда. Председатель и члены суда были обязаны приносить присягу при вступлении в должность. Первый разбор дела происходил перед председателем промышленного суда без участия членов суда. Если мировое соглашение не было заключено, к разбирательству подключались члены суда.

В целом исторический опыт промышленных судов показал, что они должны были создаваться по отдельным отраслям, а их избиратели — также представлять одну отрасль. Даже нейтральный член суда должен был быть знаком с особенностями социально-трудовых отношений в данной отрасли. Большое значение имели профессиональные союзы, делегирующие своих представителей в промышленные суды. Успех действий промышленных судов зависел от гласности и наличия статистической отчетности по всем делам и решениям.

### **Государственное вмешательство в социально-трудовые отношения**

Идея государственного вмешательства в социально-трудовые отношения стала набирать популярность со второй половины XIX века. Попытки управления отношениями труда и капитала привели к возникновению особых государственных учреждений. Создание профес-



сиональных союзов и развитие их структуры ставило вопрос о сближении руководства предприятий с рабочим движением. В основе этого стремления лежала идея социального мира. Образцами становились институт фабричной инспекции, учреждения государственного страхования, палаты и советы труда.

Наряду с организациями, представлявшими интересы рабочих, в конце XIX века в Европе появились государственные структуры, совмещавшие представительство рабочих и работодателей. Эти учреждения назывались палатами труда, камерами труда, советами труда или советами промышленности и труда. Основной их задачей являлось представительство интересов труда и промышленности, в связи с чем различные учреждения наделялись совещательными (для правительства) и примирительными (для конфликтующих сторон) функциями.

Старейшей в Европе являлась Бельгийская палата труда, основанная в 1887 году. Ее создание было вызвано реакцией на забастовку бельгийских горнорабочих 1886 года. Согласно закону палата существовала в каждой общине. Бельгийские палаты разделялись на секции по количеству отраслей промышленности. В каждую секцию входило от 6 до 12 представителей. Они избирались на три года из лиц, достигших 30 лет. Все секции образовывали совет, открываемый особым королевским указом. В задачи палаты входили: посредничество в спорах между работодателями и рабочими; сбор сведений о положении труда; возбуждение ходатайства в правительство и подача петиций по вопросам социально-трудовых отношений<sup>1</sup>. К 1903 году в Бельгии существовало уже 80 рабочих палат<sup>2</sup>.

Создание голландских палат труда регламентировалось законом от 10 мая 1897 года. Они представляли собой учреждения смешанного типа: примирительное бюро и административно-научная инстанция, собирающая статистические сведения и делающая аналитические заключения.

Следует отметить, что бельгийские и голландские палаты труда оказывали влияние только на локальные конфликты, не проявив себя при разрешении коллективных споров<sup>3</sup>.

Французские палаты труда представляли собой учреждения иного типа. Они были созданы декретом Мильерана от 17 сентября

<sup>1</sup> Varlez L. Die Organisation der Industrie und Arbeitsrate in Belgien. Jena, 1904.

<sup>2</sup> Ibid. P. 53.

<sup>3</sup> Волков А. Ф. Секретариаты рабочих и палаты труда в Западной Европе. СПб., 1905.

1900 года. Во главе их стояла созданная декретом от 22 января 1891 года высшая палата, собиравшаяся ежегодно на двухнедельную сессию. Функциями французской палаты труда являлись:

- 1) передача правительству сведений об условиях труда рабочих;
- 2) помощь в социально-политических исследованиях высшего совета и Министерства торговли;
- 3) регистрация средней заработной платы и продолжительности рабочего времени;
- 4) выработка мер по борьбе с безработицей;
- 5) содействие в распределении правительственных субсидий, предоставляемых предпринимательским и рабочим организациям;
- 6) доведение до министра торговли сведений о применении рабочего законодательства и предложений по его изменению;
- 7) участие в качестве примирительного учреждения.

Таким образом французская палата труда являлась, с одной стороны, совещательным правительственным учреждением, а с другой — статистическим и примирительным бюро. В обязанности палаты входило также составление особых таблиц рабочего времени и заработной платы.

Отмечая важность налаживания отношений с рабочими, министр торговли писал президенту республики: «Интерес огромной важности имеет установление, где бы, независимо от бюрократических посредников, сталкивались бы на деловой почве отношения работодателей со всею массой рабочих, отношения, которые дают возможность в каждый данный момент обмениваться необходимыми объяснениями и урегулировать известного рода затруднения. Является нелишним приучать работодателей и рабочих периодически, со взаимным уважением и без всякого иерархического подчинения сходить для совместного обсуждения возникающих вопросов в тех случаях, когда сталкиваются прямо их личные и непосредственные интересы. Небесполезно готовить таким образом посредников и третейских судей... Это может послужить только к тому, что рабочие и предприниматели сроднятся с новыми обычаями, которым желают отвести должное место. Тем, что правительство республики ведет их, оно останется верным своей роли мирового и третейского судьи»<sup>1</sup>.

В отличие от бельгийских и голландских палат труда, во французские палаты члены избирались только профессиональными союзами. По закону от 17 сентября 1900 года каждый союз имел только

---

<sup>1</sup> Рауль И. Камеры соглашения во Франции. М., 1906. С. 79.

один голос, но с 1901 года союзы работодателей имели по 1 голосу на каждые 10 членов, а рабочие — на каждые 25. В каждую секцию могли входить представители особых французских примирительных учреждений.

С конца 1902 года палаты труда были переименованы в совещательные советы труда. При выборе их членов все предприниматели одной отрасли имели права избирателей. Представителей труда избирали все рабочие и мастера, принадлежащие к той же профессии и занятые в ней не менее двух лет. Женщины наравне с мужчинами обладали активными и пассивными избирательными правами. В 1902 году в Париже было создано пять таких советов.

9 декабря 1903 года в германский рейхстаг был внесен законопроект «Об учреждении имперского рабочего управления, рабочих управлений, рабочих камер и примирительных присутствий» об особом ведомстве труда. В соответствии с законопроектом имперское рабочее управление учреждалось для всей Германской империи. На него возлагалось издание правил об охране здоровья и жизни лиц, работающих по найму на промышленных предприятиях; о порядке служебных действий рабочих управлений, а также контроль за деятельностью последних; исследование условий труда и заработка; издание сведений о рынке труда, забастовках, заработной плате и т. п.

В каждом округе учреждалось одно рабочее управление. Его члены считались имперскими чиновниками. Руководитель рабочего управления назывался советником труда. На рабочее управление возлагались следующие функции:

- 1) выполнение распоряжений имперского рабочего управления;
- 2) надзор за правильным применением на промышленных предприятиях законов и распоряжений по страхованию рабочих;
- 3) организация справочных бюро по наличию рабочих мест;
- 4) созыв заседаний рабочей камеры;
- 5) созыв примирительного присутствия;
- 6) публикация отчетов о своей деятельности.

Предприниматели были обязаны сообщать чиновникам и уполномоченным рабочим управлением лицам или полиции статистические сведения о положении работающих у них лиц. В свою очередь, рабочее управление могло издавать постановления об охране жизни работников на предприятиях, за неисполнение которых полагался штраф.

С целью обеспечения интересов работодателей и работников в округах создавались рабочие камеры. Члены рабочей камеры избирались

рались простым большинством голосов, причем одна половина выбиралась предпринимателями, а другая — работниками. Члены рабочей камеры избирались на два года. Рабочие камеры сами устанавливали порядок своей работы. Решения принимались простым большинством голосов. На не явившихся на заседания членов мог быть наложен штраф. Рабочая камера могла исследовать такие вопросы, как жалованье, заработная плата, способы работы и ее продолжительность, цены на жизненно важные продукты и квартирная плата. Она могла сообщать в вышестоящие органы информацию о недостатках социально-трудовых отношений в округе, а также формулировать предложения по совершенствованию трудового законодательства.

Рабочая камера имела право требовать от работодателей и рабочих информацию о социально-трудовых отношениях. За отказ предоставить такие сведения камера могла наложить дисциплинарное взыскание в размере до 300 марок. В случае возникновения недоразумений между предпринимателями и рабочими по условиям трудового соглашения рабочее управление совместно с рабочей камерой создавало примирительные присутствия. При достижении соглашения оно публиковалось в печати, в противном случае выносился посреднический приговор.

## ВЫВОДЫ

Вторая половина XIX — начало XX века — период формирования основ социального партнерства. В это время рабочие активно воздействовали на формирование социально-трудовых отношений. Необходимо отметить, что ни власть, ни предприниматели, ни рабочие в данный период не имели четкой стратегии действий. Она формировалась под влиянием развития социального диалога и исходила из прагматического подхода. Во многом развитие социально-трудовых отношений зависело от выбора стратегии правящим режимом. Капиталисты предпочитали не идти на уступки, требуя от государства юридических и силовых средств для подавления рабочих. Однако у власти возникали серьезные проблемы, когда рабочие, используя дефицит трудовых ресурсов, объединяли свои усилия с действиями других социальных групп (крестьян, мелкой буржуазии и т. п.). Все это вынуждало власти и бизнес более избирательно подходить к выбору стратегий социально-трудовых отношений. Пытаясь достичь компромисса с рабочими, особенно высококвалифицированными, власть и пред-

приниматели избегали радикализации рабочего движения, подталкивая его к выбору реформистских стратегий.

В целом можно согласиться с мнением исследователей, фиксирующих наличие нескольких стратегий социально-трудовых отношений, сложившихся к началу XX века: либерально-капиталистической (США), либерально-реформистской (Великобритания, Нидерланды, Бельгия и Франция) и полуавтократической (Германская империя, Япония и Австро-Венгрия)<sup>1</sup>.

Несмотря на то что в этих странах существовали различия политических систем — от республик до монархий, можно выделить общие закономерности регулирования социально-трудовых отношений.

Во-первых, отмечается вмешательство государства в регулирование социально-трудовых отношений. Во многом это было вызвано признанием «рабочего вопроса», который оказывал все большее влияние на внутреннюю политику в европейских государствах. Это вмешательство выразилось в издании законов, регулирующих условия найма, признании права рабочих на объединение в профессиональные союзы, создании государственных примирительных учреждений и институтов для социального диалога. Смягчая жесткую социальную политику, государство лишало радикальных рабочих лидеров аргументов в критике капитализма.

Во-вторых, все большую роль в социальном диалоге стало играть профсоюзное движение европейских стран. Рабочие добивались юридического признания профсоюзов, борьба которых носила принципиальный характер. Оно оказало колоссальное влияние на развитие социального и трудового законодательства, а также создание и развитие системы социального диалога. Сильные и влиятельные профсоюзы становились равными партнерами власти и предпринимателей, которые не могли больше игнорировать их запросы в социально-трудовой сфере.

В-третьих, произошли существенные изменения в позиции работодателей, вынужденных сесть за стол переговоров с профсоюзами. Первоначально работодатели стремились опираться на технологии рутинного контроля за трудом, основанного на «научном менеджменте» (Форд, Карнеги и др.), который иногда подкреплялся юридическим и полицейским принуждением. Однако это порождало агрессивность рабочих. Несмотря на то что представители бизнеса контролировали

---

<sup>1</sup> Манн М. Источники социальной власти. М., 2018. Т. 3. С. 353. Необходимо отметить, что автор исследования выделяет в Российской империи особую стратегию, называя ее самодержавным милитаризмом.

законодательную и исполнительную власть, они были вынуждены согласиться с принятием законов, регулирующих социально-трудовые отношения. Именно понимание бесперспективности экономической борьбы с профсоюзами и их требованиями, приводившими к экономическому ущербу для бизнеса, создавало предпосылки для социального диалога предпринимателей с организованным рабочим движением.

К началу XX века в европейских странах, а также в США, Австралии и Новой Зеландии накопился определенный опыт разрешения социально-трудовых конфликтов и выработки законов, регулирующих социально-трудовые отношения.

В каждой стране сложились свои особенности управления социально-трудовыми отношениями. В Великобритании трудовые конфликты разрешались непосредственно на рабочих местах, а профсоюзы обладали всеми законными правами. В Австралии и Новой Зеландии укрепилась система судебного разрешения трудовых конфликтов. В Европе началось развитие корпоративных структур, регулирующих социально-трудовые отношения, на основе государственного посредничества в разрешении трудовых конфликтов.

В целом опыт управления социально-трудовыми отношениями в данный период ограничивался национальными границами.

## Глава 3

# ЭВОЛЮЦИЯ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В XX СТОЛЕТИИ

### 3.1. ОПЫТ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ В ПЕРВУЮ МИРОВУЮ ВОЙНУ (1914–1918)

Первая мировая война существенно повлияла на развитие социально-трудовых отношений. Практически все слои населения в европейских странах солидаризировались с позицией своих правительств. Профессиональные союзы, объединения работодателей и правительства воюющих держав демонстрировали консенсус в вопросах войны и мира. Руководители профсоюзов всех воюющих стран оказались в первых рядах социал-патриотов. Кроме того, профсоюзы проводили работу по мобилизации тыла для помощи фронту.

Уже 2 августа 1914 года в Берлине прошла конференция представителей правлений германских профсоюзов, которая постановила прекратить борьбу за увеличение заработной платы. Председатель Генеральной комиссии немецких профсоюзов Карл Легин прокомментировал это решение, сказав, что со стороны профсоюзов не последует «никакого нарушения хозяйственной жизни во время войны»<sup>1</sup>. На заседании 17 августа та же конференция расширила свое постановление, заявив, что правления союзов не должны давать разрешения на объявление наступательных стачек, а оборонительные стачки могут иметь место только при согласии всех организаций, члены которых работают на данном предприятии<sup>2</sup>.

Стремясь к установлению социального мира, профсоюзы Германии пришли к идее делового сотрудничества с объединениями предпринимателей. Организационное оформление гражданского мира началось с сентября 1914 года, когда приглашение о «работе рука об руку» было заключено в деревоперерабатывающей отрасли, в октябре — в строительной, а весной 1915 года — в металлообрабатывающей промышленности. Практически на весь период войны

---

<sup>1</sup> Гальперин С. Западноевропейские профессиональные союзы в годы войны. М., 1925. С. 25.

<sup>2</sup> Там же.

профсоюзные лидеры Германии отказались от борьбы за права своих членов, не получив за это никаких преференций (особенно при принятии решений в социально-трудовой сфере).

Не меньше поддерживали свое правительство профсоюзы Великобритании. Понимая, что от позиции тред-юнионов зависит формирование положительного отношения общественности к вступлению страны в войну, премьер-министр Д. Ллойд-Джордж выступал практически на всех профсоюзных митингах и собраниях. Участие тред-юнионов в мобилизации британской промышленности позволило милитаризовать экономику страны.

Особая ситуация сложилась во Франции, чьи профсоюзы были известны своей антивоенной риторикой. Однако уже в первые дни войны генеральный секретарь Всеобщей конфедерации труда Леон Жуо не только не был арестован, что предусматривалось мобилизационными планами, а, наоборот, был оставлен в тылу «работать на оборону». Лидеры синдикализма вошли в состав «священного единения классов».

Военная промышленность развивалась во всех воюющих странах, что привело к прекращению безработицы. В Англии и Франции во избежание трудовых конфликтов администрация военных заводов заключала коллективные договоры с рабочими, усиливая тем самым роль профессиональных союзов, сотрудничающих с правительством.

Ситуация изменилась только в 1917 году, когда в воюющих странах рабочие начали проводить забастовки с политическими лозунгами, что было связано с ухудшением их положения. Даже лояльная правительству Генеральная комиссия Общегерманского объединения профсоюзов в этот период отмечала, что «низкая заработная плата, нежелание многих предпринимателей оплачивать труд в соответствии с дороговизной жизни, ненужные жестокости при проведении закона о вспомогательной военной службе, неоднократные попытки урезать или упразднить права, признаваемые законом за рабочими, — все это вызывает сильное неудовольствие и создает материал для конфликтов»<sup>1</sup>.

Своеобразно развивалось рабочее движение в Англии. Основная масса рабочих была настроена и в период войны отстаивать свои экономические требования. А. Чекин в своей книге «Очерки современного тред-юнионизма» привел интересное высказывание секре-

---

<sup>1</sup> *А-н Арк.* История рабочего движения в Англии, Франции и Германии от начала XIX века до нашего времени. М., 1924. С. 433–434.



таря профсоюза железнодорожников Томаса, сделанное им в декабре 1917 года и характеризующее настроения рабочих в этот период: «Сегодня нас вдохновляют уже не те принципы, и не те чувства, и не тот энтузиазм, которые помогли нам пережить критические месяцы 1914 года. И на этот факт не следует закрывать глаза. Что было причиной этого, как я называю его, нравственного упадка? Прежде всего я полагаю, что ни один кабинет с самого начала войны не проявлял достаточного доверия к населению. В течение трех лет нам ни разу не говорили всей правды о положении, и теперь мы дошли до такого положения, что мы, к несчастью, не верим ни одному слову наших государственных деятелей. Другая причина — это постоянное понижение ценности жертв, понесенных народом. Третья — опасное убеждение, проникшее в народный мозг, что войной пользуются для спекулятивной наживы. В результате создано представление о том, что мы значительно подались в сторону с пути, ведущего нас к высоким целям нынешней войны»<sup>1</sup>.

В целом английские рабочие стремились сохранить свои довоенные профсоюзные привилегии. В тех случаях, когда профсоюзы, объединявшие квалифицированных рабочих, показывали свою силу, предприниматели шли на примирение, особенно в оборонной отрасли. Промышленность испытывала острую нехватку квалифицированных рабочих, которые были готовы уйти на другое производство, если их не устраивала заработная плата.

Усиление антивоенных настроений среди рабочих привело к росту влияния государства на социально-трудовые отношения. Правительство либо заключало соглашения с профсоюзами, заставляя работодателей учитывать интересы работников, либо давило на рабочих, угрожая увольнением и отправкой в армию. В европейских государствах практически были уничтожены основные принципы экономической жизни — свободная конкуренция в промышленности и торговле и личная инициатива.

Особенно ярко это проявилось в Германии, где начался серьезный кризис. С сентября 1916 года в Германии было учреждено особое военное ведомство для руководства военной жизнью страны. Статс-секретарь Гельфферих, выступая перед депутатами рейхстага, заявил, что «настоящая война есть война народных хозяйств». Генерал Гренер дополнил это высказывание еще более выразительными словами: «Вопрос о войне стал рабочим вопросом»<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Чекин А. Очерки современного тред-юнионизма. М., 1925. С. 120.

<sup>2</sup> Обзор сведений Осведомительного отдела М.И.Д. / Россия. М-во иностр. дел. Осведомительный отдел. № 3 : 15 февраля 1917 г. Пг., 1916–1917. С. 2.

В декабре 1916 года в Германии был принят закон о трудовой повинности. В соответствии с ним рабочей повинности подлежало все население Германии от 17 до 60 лет. Независимо от своего желания рабочие переводились в те отрасли, где наблюдался недостаток рабочих рук. Решение вопросов о закрытии или переносе предприятия находилось в руках областных комитетов, в которые входили офицер, представляющий вооруженные силы, фабричный инспектор, а также по два представителя от хозяев и рабочих.

С целью решения вопроса о переходе на другую работу создавались специальные увольнительные комитеты, состоявшие из представителя армии и трех представителей от предпринимателей и от рабочих. Если рабочий самовольно оставлял место работы, то в течение двух недель он нигде не мог получить работу, после чего комиссия принудительно направляла его на работу. Только по уважительной причине комитет мог дать разрешение на увольнение рабочего. Согласно § 9 закона уважительной причиной для увольнения считалось «соразмерное улучшение условий труда»<sup>1</sup>. Комитет не мог отказать работнику в увольнении в двух случаях: 1) если хозяин не согласен улучшить условия труда в соответствии с требованиями рабочего, признанными комитетом «соразмерными»; 2) когда рабочий может назвать другого хозяина, который был согласен принять его на работу на лучших условиях. Однако найти лучшее место работы при соразмерном улучшении условий труда в одной местности было практически невозможно.

По закону был создан ряд организаций по урегулированию условий труда. На предприятиях, где работало не менее 10 человек, учреждались рабочие комитеты, избираемые всеми совершеннолетними рабочими и работницами прямым и тайным голосованием. Преимущество при выборах было за профсоюзами. Рабочий комитет не имел права объявлять стачку, которая даже в случае проведения не могла длиться более двух недель. Рабочий комитет мог предъявлять хозяину требования об улучшении условий труда, передавать жалобы и пожелания рабочих. Если какое-либо требование заявлялось четвертью комитета, то хозяин был обязан прийти на заседание комитета и вести переговоры. Таким образом, на смену личному трудовому договору пришел коллективный договор даже на тех предприятиях, где раньше его не признавали. Рабочий комитет мог пожаловаться на хозяина в третейский суд, чьи функции выполнял увольнительный комитет.

---

<sup>1</sup> Обзор сведений Осведомительного отдела М.И.Д. С. 5.

Однако, признав вину хозяина, увольнительный комитет мог только выдать рабочему разрешение на увольнение.

Таким образом, принятый в Германии Закон о трудовой повинности носил признаки милитаризации труда, усиливая роль государства в управлении социально-трудовыми отношениями. Такой же компромисс в марте 1917 года был достигнут и в австрийских комиссиях по жалобам.

Политика компромисса была продолжена и в 1918 году. Она получила название «Арбейтсгемейншафт», что означало общность труда или сотрудничество. В немецком рабочем движении этим словом назывался договор о деловом сотрудничестве, заключаемый между главами профсоюзов и руководителями предпринимательских союзов. В силу договора о сотрудничестве, подписанного 15 ноября 1918 года, предприниматели пошли на некоторые уступки профсоюзам. Договор о деловом сотрудничестве включал десять пунктов, важнейшие из которых обязывали предпринимателей при заключении коллективных договоров признавать профсоюзы законными представителями рабочих, отказаться от поддержки желтых профсоюзов, установить 8-часовой рабочий день, не понижать заработной платы, принимать демобилизованных на прежние места работы и т. д. Договор предусматривал организацию паритетных примирительных камер для разрешения конфликтов.

После заключения договора 3 декабря 1918 года был создан руководящий орган — Центральный комитет делового сотрудничества, в который вошло по 21 представителю от предпринимателей и профсоюзов. При нем действовали восемь секций: заработной платы и условий труда, экономической политики, обслуживания промышленности сырьем, налоговой политики, вопросов выполнения мирного договора, вопросов угля и транспорта, социального законодательства, вопросов устава. Договор имел юридическую силу до 1924 года.

Милитаризация труда наблюдалась и в странах Антанты. Во Франции рабочие, подлежавшие призыву в армию, зачислялись на предприятия как мобилизованные. Работодатель мог уволить любого работника и отправить его в армию. Специальная инспекция, отвечающая за принуждение их труду, следила за распределением времени работы и отдыха, искала возможности обеспечения рабочих заработной платой, организовывала биржи для безработных. В целом французские профсоюзы были исключены из социального диалога с работодателями и властями. Только к концу войны социалист,

министр военной промышленности Альбер Тома добился обязательного проведения коллективных переговоров и установил минимальную ставку заработной платы.

В Великобритании рабочие подвергались милитаризации только в том случае, если они вступали в промышленную армию на основаниях, существовавших в действующей армии. Такая добровольная милитаризация влекла за собой ограничение прав рабочих по отношению к стачкам, согласие с назначением сверхурочных работ и т. п. В то же время для рабочих создавались арбитражные комиссии для решения споров о заработной плате, продолжительности рабочего дня, определении расценок и т. д. Одновременно для разбирательства нарушений закона на предприятиях, снабжающих армию, учреждались особые трибуналы, которым подчинялись хозяева и рабочие.

Английские рабочие сохранили свои возможности влияния на социально-трудовые отношения. Ллойд-Джордж, стремившийся разрешить проблему нехватки рабочей силы, привлекая неквалифицированных рабочих на места, требующие квалифицированного труда, писал: «На самом деле механизмы для внедрения неквалифицированных рабочих следовало создавать отдельно в каждом цеху, с согласия квалифицированных рабочих»<sup>1</sup>.

Подводя итоги, необходимо отметить, что Первая мировая война способствовала милитаризации труда, усиливая вмешательство государства в регулирование социально-трудовых отношений воюющих стран. Лидеры профсоюзов были инкорпорированы в систему власти. Именно в период войны зародилась идеология корпоративизма, межклассового социального диалога, которая реализовывалась через трехсторонние соглашения между представителями государства, предпринимателей и работников. Профсоюзы, допущенные в комитеты по контролю за трудовыми отношениями, могли передавать правительству жалобы работников, влиять на принятие новых законов о труде. Работодатели, в свою очередь, получали социальный мир и стабильность на предприятиях, а следовательно, гарантированную прибыль.

При сложившейся системе взаимоотношений рядовые профсоюзные активисты не могли осуществлять свои полномочия. Запрет на забастовки и ограничения на переговоры с руководством предприятия приводили к утрате чувства ответственности профсоюзного актива перед рядовыми членами союзов.

---

<sup>1</sup> Манн М. Указ. соч. Т. 3. С. 227.

### **3.2. СОЗДАНИЕ МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ (первая половина XX в.)**

Попытки создания международных организаций, координирующих социально-трудовые отношения в развитых промышленных странах, предпринимались еще с конца XIX века. Во многом их создание объяснялось стремлением европейских предпринимателей преодолеть существующую конкуренцию, которая зависела от стоимости рабочей силы.

В 1900 году на парижской конференции, созванной по инициативе правительств и социал-реформистов, была основана Международная ассоциация законодательной охраны труда. Центр организации располагался в городе Базель. До Первой мировой войны в нее входили 14 государств. Ассоциация ставила целью разработку международных соглашений по охране труда. В 1905–1906 годах по инициативе ассоциации в Берне была созвана конференция представителей 14 правительств, на которой были заключены соглашения о запрете ночной работы для женщин на промышленных предприятиях и запрете употребления белого фосфора в спичечном производстве. Эти соглашения, утвержденные многими правительствами, страны должны были соблюдать в течение 12 лет.

На конференции 1913 года были разработаны проекты соглашения об ограничении рабочего времени для женщин 10 часами в день и 180 сверхурочными часами в год.

После войны, не желая конкурировать с Международной организацией труда при Лиге Наций, ассоциация практически свернула свою деятельность. Единственным заметным событием в ее деятельности стало проведение в октябре 1924 года Международного конгресса по социальной политике в Праге. На этом конгрессе было принято решение о создании Международной ассоциации социального прогресса, которая и была учреждена в сентябре 1925 года. Ее председателем стал бывший канцлер Австрии Карл Реннер. Резолюции Международной ассоциации социального прогресса касались ратификации международных конвенций о труде, положении служащих, рабочих отпусках, минимальной заработной плате и положении китайских рабочих.

Наиболее известной организацией, учрежденной после Первой мировой войны, стала Международная организация труда (МОТ). Она была создана в соответствии с XIII разделом Версальского договора.

Требования о включении в текст договора положений о социальных реформах были выработаны на международных профсоюзных конференциях, проходивших во время войны в Лидсе и Берне.

После окончания войны на мирной конференции, проходившей в Версале, вопросы регламентации труда были признаны актуальными и необходимыми. С этой целью была создана специальная комиссия, которой поручили обсудить с международной точки зрения условия труда и методы их урегулирования. Предполагалось также создать постоянное учреждение, которое ведало бы вопросами труда в международном масштабе и работало бы совместно с Лигой Наций. В состав комиссии вошли представители правительства по вопросам труда, известные ученые и представители профсоюзов стран Антанты и США (например, британский рабочий деятель и министр Военного кабинета Бернс, председатель ВКТ Франции Жуо, французский промышленник Люшер, председатель Второго Интернационала Вандервельде и др.). Председателем комиссии стал руководитель Американской федерации труда С. Гомперс. Комиссия заседала с 1 февраля по 21 марта 1919 года. Результатом ее работы стало учреждение Международной организации труда. В XIII разделе Версальского договора, подготовленном комиссией, говорилось, что «всеобщий мир, к которому стремится Лига Наций, может быть основан лишь на принципах социальной справедливости»<sup>1</sup>.

В состав МОТ входили не только государства — члены Лиги Наций, но и страны, не состоящие в этой организации. Например, Германия, принятая в Лигу Наций только в 1926 году, являлась членом МОТ с 1919 года. К началу 1927 года в МОТ входило уже 55 стран.

Верховным органом МОТ являлась Генеральная конференция или Международная конференция труда. В нее от каждой страны входили по два представителя правительства, по одному — от предпринимателей и профсоюзов. В момент обсуждения вопроса о количестве представителей от каждой страны члены делегаций Франции и США потребовали для представителей правительства одного голоса. Однако бельгийский государственный деятель Э. Вандервельде отстоял предоставление представителям правительств двух голосов. По его мнению, они представляли не только общество, но прежде всего потребителей, поэтому должны были иметь по крайней мере столько же голосов, сколько предприниматели и профсоюзы. В результате 10 голосами против 4 было принято решение предоставить

---

<sup>1</sup> Версальский мирный договор. М., 1925. С. 157.

правительствам по два голоса. В соответствии с уставом делегаты голосовали не по группам, а индивидуально. Основной функцией МОТ стало принятие конвенций и рекомендаций, касающихся охраны труда. Для принятия конвенции необходимо было не менее 2/3 голосов участников конференции.

Руководящим органом МОТ выступал Административный совет, который состоял из 24 членов — 12 представителей правительства и по 6 представителей от предпринимателей и профсоюзов. Восемь мест закреплялось за важнейшими индустриальными странами: Великобританией, Германией, Японией, Францией, Италией, Канадой, Индией и Бельгией. Оставшиеся 4 места занимали представители других стран.

Исполнительным органом МОТ было Международное бюро труда (со штаб-квартирой в Женеве). Бюро труда поддерживало отношения с министерствами труда. При бюро было создано восемь технических отделов: эмиграции и безработицы, сельского хозяйства, по изучению России, индустриальной гигиены, кооперации, морского дела, социального страхования, производственный. Финансировалось Бюро труда из средств Лиги Наций.

При МОТ была создана особая следственная комиссия из представителей всех государств — членов МОТ. Каждое государство делегировало трех представителей: одного — от хозяев, одного — от рабочих и одно независимое лицо. Комиссия разбирала все передаваемые ей Административным советом жалобы отдельных рабочих или организаций на невыполнение государством ратифицированных конвенций. Комиссия могла выработать санкции экономического порядка против правительства, на которое подали жалобы. Если правительство не соглашалось с решением следственной комиссии, оно имело право передать дело в постоянную палату Международного трибунала при Лиге Наций.

В соответствии со ст. 405 XIII раздела Версальского договора конференция должна была определить особые условия применения конвенции в странах, где климат и слабое развитие промышленности существенно отличались от условий в развитых странах. Конвенция применялась на территории любого государства только в случае ратификации ее законодательной властью.

В 1919 году на Вашингтонской конференции были приняты 10 конвенций, в том числе конвенции о 8-часовом рабочем дне, безработице (сообщение статистических сведений в МБТ, создание государственных бирж труда, исследование вопроса о возможности обмена

рабочей силой), предоставлении женщинам декретного отпуска в течение 6 недель до и после родов, запрещении ночной работы женщин, недопущении на работу детей до 14 лет, запрещении ночной работы детей, запрете использования белого фосфора и т. д.

Особо следует выделить конвенцию о 8-часовом рабочем дне. Она ограничивала рабочее время 8 часами в день и 48 часами в неделю. Это означало, что один рабочий день не мог удлиниться за счет сокращения другого. В случаях, когда один или несколько дней в неделю трудящиеся работали неполный день, удлинение других рабочих дней допускалось не более чем на один час в день. Для непрерывных работ, проводимых посменно, разрешалась работа в течение 56 часов в неделю. В некоторых случаях по соглашению предпринимателей и профсоюзов, а также с разрешения правительства при проведении работы по определенному плану разрешалось удлинять рабочий день, чтобы в среднем рабочая неделя не превышала 48 часов.

Кроме того, власти разрешали отступать от этих правил в течение длительного срока в случае, если велись подготовительные работы вне обычного времени и это касалось рабочих с непрерывным графиком работы. Кратковременное разрешение на увеличение рабочего дня могло выдаваться и при накоплении большого объема работы. Во всех случаях сверхурочная работа должна была оплачиваться на 25 % больше, чем обычно. Конвенция не распространялась на рабочих водного транспорта и сельскохозяйственных рабочих.

Всего на девяти международных конференциях были приняты 24 конвенции. К августу 1926 года 56 стран, входивших в МОТ, ратифицировали 200 конвенций. Так, одну из важнейших конвенций о 8-часовом рабочем дне ратифицировали всего семь стран — Бельгия, Болгария, Чили, Греция, Румыния, Чехословакия и Индия. При этом Индия как страна с особыми условиями промышленного развития получила право на введение 10-часового рабочего дня. Данная конвенция была условно ратифицирована во Франции. Интересно, что наибольшее количество конвенций к 1926 году было ратифицировано в Болгарии — 16, Эстонии — 15, Польше — 13, Румынии и Бельгии — 11, Италии, Англии, Греции — 10. Важно отметить, что Англия, например, не ратифицировала конвенцию о 8-часовом рабочем дне.

Несмотря на медленную ратификацию принятых конвенций, в ходе работы МОТ были выработаны принципиально новые подходы к регулированию социально-трудовых отношений.



### 3.3. РЕФОРМЫ ИЛИ РЕВОЛЮЦИЯ? СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В 1920–1930-е ГОДЫ

После окончания Первой мировой войны перед социальными партнерами западных государств встала серьезная дилемма: реформы или революция? Руководители левого крыла профсоюзов, не входившие в корпоративные структуры, становились все более радикальными, особенно по отношению к идее социального диалога. Ситуация не выходила из-под контроля только потому, что леворадикальные настроения были распространены в низовых профсоюзных структурах, которые не имели сильной организации. Дополнительным стимулом для активных действий левых сил в профсоюзном движении послужила Октябрьская революция 1917 года в России.

Ноябрьская революция 1918 года в **Германии** показала, что основная масса рабочих стремилась к революции, отвергая реформы. Создание рабочих советов ставило под угрозу сложившуюся в стране накануне войны систему социально-трудовых отношений. Опасаясь потери политической и экономической власти, представители крупного бизнеса Германии, опираясь на свой опыт достижения компромисса с профсоюзами, признали право последних на создание рабочих комитетов на предприятиях, учреждение бирж труда и посреднических комитетов. В ответ профсоюзы соглашались с политикой поддержания экономики. В ходе дальнейших переговоров предприниматели дали согласие на введение 8-часового рабочего дня, коллективных соглашений и прекращение поддержки «аффилированных» профсоюзов. По сути, это были довоенные требования профсоюзов. Предприниматели выдали профсоюзам отступные с целью сохранения управления над своим бизнесом. Примирение в промышленности позволяло избежать радикализации профсоюзного движения.

Закон о 8-часовом рабочем дне вошел в договор о деловом сотрудничестве от 15 ноября 1918 года. Пункт 9 соглашения гласил: «Максимум ежедневного рабочего времени для всех предприятий устанавливается в 8 часов; сокращение заработной платы вследствие сокращения рабочего времени не допускается»<sup>1</sup>.

В этот период обозначилась тенденция государственного вмешательства в трудовые отношения предпринимателей и рабочих. Были запущены государственные программы помощи безработным, которые финансировались за счет работодателей. В стране получило

---

<sup>1</sup> *А-н, Арк.* История рабочего движения в Англии, Франции и Германии. М. ; Л., 1928. С. 514.

развитие профессиональное страхование от несчастных случаев и болезней. К 1923 году в Германии действовали 8790 коллективных договоров.

Однако завоевания рабочих продержались недолго. Если в 1918 году правые силы в Германии были готовы идти на компромисс, то после революционных событий они перешли в наступление, отказавшись от уступок. В конце августа 1922 года по решению примирительной комиссии рабочая неделя была увеличена до 48 часов. После введения Закона о чрезвычайных полномочиях правительства по изданию декретов и распоряжений, касающихся народного хозяйства (декабрь 1923 г.), рабочий день был увеличен до 9 часов.

С середины 1920-х годов в германском профсоюзном движении начала формироваться теория хозяйственной демократии, которая строилась на признании наступления эпохи «организованного капитализма» и позволяла на основе планирования преодолеть «теневые» стороны капитализма. Профсоюзам предлагалось войти в руководство хозяйственных органов Веймарской республики: Имперского совета по углю, Имперского совета по калию и т. п. В одной из памятных записок Германского объединения профессиональных союзов за 1926 год говорилось: «Целиком и полностью соглашаясь с памятной запиской Имперского союза немецких промышленников, мы рассматриваем рационализацию... как одну из важнейших предпосылок повышения благосостояния»<sup>1</sup>.

Политика «хозяйственной демократии» напоминала проводившуюся ранее политику «делового сотрудничества». Она ослабляла позиции германских профсоюзов, членство в которых сократилось с 48 % в 1920 году до 30 % в 1931-м. К концу 1920-х годов германская буржуазия отвергла политику классового сотрудничества и в поисках разрешения классового конфликта сделала ставку на нацизм. Представители крупного бизнеса считали, что сочетание национализма и сильной власти позволит найти альтернативный путь управления социально-трудовыми отношениями.

После прихода к власти Гитлера профессиональные союзы Германии были практически уничтожены, а единственным способом управления социально-трудовыми отношениями стала нацистская модель корпоративизма. Подобная модель была реализована и в фашистской Италии, где с 25 июня 1925 года действовала организация «Национальный патронат», входившая в состав Министерства народного хозяйства. В ее задачи входило содействие страхованию рабочих при ис-

---

<sup>1</sup> Варнке Г. Очерк истории профсоюзного движения в Германии. М., 1956. С. 117.

требовании ими пенсии при наступлении старости, инвалидности или несчастных случаев на работе; помощь безработным и эмигрантам в поиске работы; сбор статистических данных о положении рабочего класса и состоянии народного хозяйства; культурно-просветительская работа среди рабочих; контроль за соблюдением законодательства по охране труда и т. п. Во главе патроната стояло правление, состоящее из девяти членов: два представителя от сельскохозяйственных рабочих, два — от промышленных рабочих, три — от Конфедерации фашистских профсоюзов, один — от Союза органов местного самоуправления и один — от Союза фронтовиков.

3 апреля 1926 года в Италии была учреждена магистратура труда (трудовой суд), которая занималась принудительным разрешением трудовых конфликтов на почве заключения и выполнения коллективных договоров. Функции трудового суда возлагались на областные апелляционные суды. Для этого при каждом областном апелляционном суде создавалась специальная секция по трудовым делам в составе трех судей (председателя и двух советников) и двух экспертов по делам производства и труда. В список экспертов включались лица не моложе 25 лет, имеющие университетский диплом. Эксперты приглашались к участию в судебном разбирательстве в порядке очереди. Решение суда имело обязательную силу для сторон, а установленные ими нормы труда были равносильны коллективному договору.

Институты управления социально-трудовыми отношениями находились в ведении Министерства корпораций, созданного в 1926 году. В его функции входило разрешение конфликтов между рабочими и предпринимателями, содействие развитию производства, учреждение бюро по найму, регулирование ученичества. Министерство возглавил лично Бенито Муссолини. При министерстве был учрежден Совет корпораций, который имел совещательный характер и в который входили представители министерств, объединений работодателей и рабочих организаций.

Заключение коллективных договоров в Италии регулировалось законом от 3 апреля 1926 года. Колдоговоры заключались только с юридически признанными профсоюзами. Не допускалось заключение колдоговоров на государственных и общественно важных предприятиях и в учреждениях, а также с прислугой. Договоры, заключенные юридически признанными профсоюзами, имели обязательную силу для всех предпринимателей и рабочих данной отрасли независимо от того, состояли ли они в профсоюзе. Личные договоры о найме должны были согласовываться с коллективным договором,

существующим в данной отрасли промышленности. Все пункты личного договора, не соответствовавшие коллективному договору, считались недействительными, за исключением тех случаев, когда они улучшали условия труда. Для обретения законной силы коллективный договор сообщался соответствующим органам и публиковался в прессе. Если власти отказывали в публикации текста коллективного договора, то он не имел юридической силы. В течение 1926 года фашистские корпорации заключили 1060 коллективных договоров, из которых 796 местных, 199 районных, 39 областных и 26 генеральных.

Коллективные договоры в **Австрии** были важным фактором, регулировавшим взаимоотношения между трудом и капиталом. Они заключались на основании закона от 18 декабря 1919 года, который предусматривал возможность придания примирительными камерами отдельным коллективным договорам обязательной силы для всех предприятий того или иного производства, работающих в одинаковых условиях с предприятиями, на которые распространялся коллективный договор. К 1923 году в Австрии было заключено 1226 коллективных договоров.

В отличие от Германии, во **Франции** отмечался низкий процент профсоюзного членства, не превышающий 15 %. Раскол между социалистами и коммунистами привел к разделению профессионального движения на три части: социалистическую, коммунистическую и католическую. Французские предприниматели практически не шли на уступки рабочим. Война привела к усилению позиций бизнеса, укрепив ассоциации работодателей. В этот период французские предприниматели делали ставку на политику «капитализма всеобщего благоденствия», которая строилась на пенсионном обеспечении рабочих и выплате пособий их женам и детям. Это позволяло сохранять низкие зарплаты и сдерживать забастовочное движение.

Окончание Первой мировой войны привело к принятию правительства законов, направленных на проведение социального диалога с профсоюзами. 25 марта 1919 года был принят закон о коллективных договорах, 23 апреля 1919 года — закон о 8-часовом рабочем дне. Последний давал право государственному совету (административно-судебный орган власти) издавать распоряжения об установлении 8-часового рабочего дня в различных отраслях промышленности. Это могло произойти в том случае, если предприниматели и рабочие той или иной отрасли промышленности заключали соглашение по данному вопросу или по решению правительства на основе прове-

денных исследований. К 31 декабря 1921 года во Франции действовали 24 законодательные нормы о 8-часовом рабочем дне.

Закон от 12 марта 1920 года значительно расширил права профессиональных союзов, отменив ряд ограничительных статей закона от 21 марта 1884 года. По новому закону женщины пользовались всеми активными и пассивными правами в качестве членов союза без разрешения мужа. Союзы получили право приобретать как движимое, так и недвижимое имущество, выступать в судебных инстанциях и т. д. Однако уже в 1922 году начался пересмотр достигнутых завоеваний рабочих. В сентябре 1922 года под предлогом финансовых затруднений и внешней конкуренции были изданы два распоряжения, отменяющие 8-часовой рабочий день в мореплавании и на железных дорогах.

Во Франции с целью реализации идеи «капитализма всеобщего благоденствия» 17 января 1925 года был принят декрет о создании Национального экономического совета (НЭС). В его задачи входили изучение проблем экономической жизни страны, подготовка законопроектов. НЭС не обладал правом законодательной инициативы. Всего в НЭС входило 47 членов в следующей пропорции: от населения и кооперации — 9 человек, от научных работников и просвещения — 3, от административно-управленческого персонала — 11, от государственных служащих — 2, от технического персонала — 2, от наемных рабочих — 10, от ремесленников — 2, от промышленного и торгового капитала — 3, от недвижимого капитала — 2, от финансового капитала — 3. Право выбора, какие организации могли направить своих представителей в НЭС, оставалось за правительством. Таким образом, правительство имело возможность влиять на работу НЭС.

Непоследовательность позиции правящих кругов по отношению к социальному диалогу во Франции сказалась и на принятии Закона о милитаризации профсоюзов в случае войны, который стал частью общего Закона об организации нации во время войны, принятого 5 марта 1927 года. В соответствии с законом профессиональные союзы страны должны были подчиняться военной власти и были лишены возможности отстаивать интересы членов союза.

Коллективные договоры не нашли широкого применения в послевоенной Франции. Их число стало расти только после 1918 года. 25 марта 1919 года во Франции был издан закон о коллективных договорах. По этому закону соглашения между рабочими и предпринимателями приобретали законную силу и их нарушение влекло за собой судебное преследование. Именно это обстоятельство

повлияло на небольшое количество заключенных колдоговоров. Всего в 1925 году во Франции было заключено 116 коллективных договоров. Договоры содержали разнообразные пункты, нормирующие условия труда. В них оговаривались вопросы продолжительности рабочего времени и применения 8-часового рабочего дня; минимальная заработная плата; премии к заработной плате; сдельная оплата труда; участие работников в прибыли предприятия; семейные прибавки к зарплате; расходы на передвижение работников и т. п. Слабость профсоюзного движения Франции стала причиной слабого сопротивления наступлению на права рабочих в период мирового экономического кризиса 1929 года.

Ситуация изменилась после создания объединенных профсоюзов и поддержки ими Народного фронта на выборах 1936 года. Профсоюзы требовали отмены пункта о введении чрезвычайных декретов и обязательного заключения коллективных договоров, предоставления оплачиваемых отпусков и установления 40-часовой рабочей недели. Все эти требования сопровождалось забастовками, парализовавшими экономическую жизнь страны.

Предприниматели были вынуждены начать переговоры с профсоюзами. 7 июня 1936 года в резиденции премьер-министра Матиньонском дворце начались переговоры под председательством Блюма. Под давлением профсоюзных лидеров было заключено соглашение, в котором провозглашалось, что «делегация предпринимателей согласна с тем, что коллективные договоры должны быть заключены немедленно»<sup>1</sup>.

Предприниматели согласились с внесением в обязательную часть коллективных договоров пунктов о признании прав работников вступать в профсоюз, предоставлении права на создание профсоюзов на предприятии, а также о возможности работников выбирать своих делегатов для защиты их интересов на предприятии. В соответствии с соглашением французский парламент принял ряд законов, регулирующих социально-трудовые отношения.

В отличие от закона от 25 марта 1925 года, в соответствии с которым коллективные договоры заключались только с согласия обеих сторон, закон от 24 июня 1936 года сделал коллективный договор общеобязательной нормой отношений между рабочими и предпринимателями. Если по закону 1919 года колдоговор распространялся только на одно предприятие, то теперь он регулировал отношения

---

<sup>1</sup> Очерки рабочего движения во Франции (1917–1967). М., 1968. С. 148.

«между работодателями и лицами наемного труда в рамках определенного района или в масштабе всей страны»<sup>1</sup>. Таким образом, тарифные ставки устанавливались едиными в масштабе района или отрасли. Закон 1936 года расширял возможности коллективного договора, включая положения о свободе деятельности профсоюзов на предприятии, создании института рабочих делегатов, об оплачиваемых отпусках, организации обучения работников и процедуре изменения коллективного договора. Только за один год во Франции было заключено более 4 тыс. колдоговоров. Не менее важным результатом всеобщей забастовки стало принятие закона об отпусках. Каждому проработавшему год на предприятии полагался двухнедельный отпуск в период с мая по сентябрь. Проезд на курорт оплачивался по удешевленному тарифу, установленному государством. Закон о 40-часовой рабочей неделе с оплатой как за 48 часов увеличивал зарплату рабочих на 20 %<sup>2</sup>.

Несколько нивелировать сложившуюся для предпринимателей ситуацию удалось посредством принятия в конце 1936 года Закона о трудовом арбитраже. Закон позволял рассматривать трудовой конфликт в течение четырех-пяти месяцев. Арбитры и суперарбитры, назначаемые из государственных чиновников, не стремились быстро принимать решения, что позволяло сдерживать рост заработной платы.

В обстановке приближающейся войны правительство Франции 15 ноября 1938 года опубликовало чрезвычайные декреты, по которым отменялась 40-часовая рабочая неделя, сверхурочные оплачивались с надбавкой не более 15 %, за отказ от сверхурочных работ полагалось тюремное заключение. Таким образом, перед войной власть и предприниматели смогли взять реванш за поражение в 1936 году.

Война способствовала росту рабочего движения в **Англии**. К 1920 году юнионизация рабочих в стране достигла 45 %. Лейбористская партия оказывала все большее влияние на внутреннюю политику в государстве. Однако стремление проводить в Англии политику корпоративизма потерпело крах. После всеобщей забастовки 1926 года давление на профессиональные союзы усилилось. Предприниматели предпочитали ограничить возможности профсоюзов как социальных партнеров, что подтверждает проект закона против профсоюзов, который был внесен в парламент 12 апреля 1927 года. В первой же статье закона объявлялись незаконными забастовки, преследующие

<sup>1</sup> Очерки рабочего движения во Франции. С. 161.

<sup>2</sup> Там же. С. 162.

иные цели, чем разрешение конфликта в определенной отрасли промышленности, а также если их целью являлось оказание давления на правительство. Все участники таких забастовок подвергались тюремному заключению до двух лет. Профсоюзам запрещалось принимать меры принуждения к работникам, отказывающимся присоединиться к забастовке. Если работник был исключен из профсоюза как штрейкбрехер, то он мог восстановить свое членство через суд и потребовать денежной компенсации от профсоюза. Были введены ограничения при проведении пикетов, например с целью защиты штрейкбрехеров законопроект запрещал проводить пикеты около их домов или даже появляться у их жилищ. Государственным служащим запрещалось объединяться с конгрессом тред-юнионов и лейбористской партией. Отменялось правило закрытого цеха (положение, в соответствии с которым предприниматель может нанимать на работу только членов профсоюза) для работников органов местного самоуправления. Генеральный прокурор мог возбуждать дела против профсоюзов, которые использовали свои фонды не по назначению.

В то же время британское консервативное правительство увеличивало социальные пособия и сохраняло прогрессивное налогообложение. Англия занимала первое место по финансированию программ здравоохранения и страхования по безработице. На уровне государственной идеологии пропагандировались идеи социального мира в промышленности. Для этого поощрялось создание различных клубов, сегрегированных по социальным группам. В 1926 году из 17 млн английских рабочих коллективные договоры распространялись на 10 млн человек.

Своеобразный опыт формирования социального гражданства продемонстрировали **Австралия** и **Новая Зеландия**. С 1920 года основным ориентиром для арбитражных судов этих стран являлось установление зарплаты, достаточной для содержания семьи. Заработная плата постоянно индексировалась в зависимости от роста инфляции. Часто арбитражные суды требовали от работодателей предоставления оплачиваемого отпуска по болезни, в то время как в других странах он обеспечивался государством. Новозеландские законы, принятые в защиту занятости, устанавливали уровень зарплаты для женщин ниже, чем для мужчин, ограничивая продолжительность их рабочего дня. В 1938 году лейбористское правительство приняло закон о социальном обеспечении, который предполагал бесплатную систему здравоохранения, пенсии для всех работников, достигших пенсионного возраста, пособия по нетрудоспособности



для инвалидов, всеобщее образование, распространение семейных пособий на всех матерей.

Таким образом, в англосаксонских странах (исключая США) получила развитие собственная стратегия социально-трудовых отношений. Она базировалась на: 1) прогрессивном налогообложении и политике государства всеобщего благоденствия; 2) вмешательстве государства в регулирование рынка труда. Эти программы были более волонтаристскими, чем компаративистскими, что позволяло партиям при изменении экономического курса легко от них отказаться.

Особая ситуация сложилась в США. До Первой мировой войны американские профсоюзы довольно жестко отстаивали свои позиции. Однако в 1920-е годы количество забастовок в США сократилось. Как правило, американские работодатели прибегали к военной силе (полиции и частным военизированным предприятиям детективного агентства «Пинкертон») для подавления забастовок. Иногда для этих целей использовалась армия и национальная гвардия. В основном борьба велась против производственных профсоюзов, в то время как цеховые союзы с их ограниченными требованиями не вызывали опасений у представителей бизнеса. В общественном мнении насилие работодателей расценивалось как легитимное. Закон защищал абсолютное право собственности владельцев предприятий. По мнению исследователей социально-трудовых отношений, в США трудовое законодательство регулировало отношения между рабочими и предпринимателями по принципу «хозяин–слуга»<sup>1</sup>. В некоторых случаях судьи рассматривали рабочих как собственность нанимателя. Полный контракт удерживал рабочего на месте, и он не имел права на вознаграждение до его окончания. Суды могли оказать поддержку работающим детям и женщинам, но отказывали в защите мужчинам-рабочим.

Признание права работодателей на объединение сопровождалось непризнанием прав рабочих на коллективные действия, которые расценивались как посягательство на индивидуальную свободу и право собственности. В лучшем случае признавалось право рабочих собираться для переговоров по заработной плате. Охрана права собственности воспринималась как охрана общественного порядка.

Особенность социально-трудовых отношений в США заключалась в том, что американские рабочие были разделены по расовому, этническому и религиозному признакам. Например, протестантизм

<sup>1</sup> *Orren K. Belated Feudalism: Labor, the Law, and Liberal Development in the United States.* N. Y., 1993.

членов Американской федерации труда не вызывал желания у католиков стать ее членами.

Если во время Первой мировой войны федеральное правительство США сотрудничало с профсоюзами, предупреждая тем самым возникновение забастовок, то после войны начались неприкрытые репрессии. Опираясь на раздутую СМИ «красную панику», полиция арестовала и выслала из страны 10 тыс. левых активистов профсоюзного движения. Американский легион и ку-клукс-клан разогнали профсоюзные собрания, устраивали линчевания профсоюзных активистов. Уровень юнионизации упал с 17 % в 1920 году до 7 % в 1933-м. Профсоюзы сохранились только в старых цеховых отраслях и почти отсутствовали в химической, сталелитейной и автомобильной отраслях.

Бизнес перешел к практике установления социальных пакетов для рабочих, что компенсировало квалифицированным рабочим отсутствие социального диалога. Ко второй половине 1920-х годов заработная плата в США была выше, чем в странах Европы, и составила для промышленных рабочих 25, а для сельскохозяйственных рабочих — 10–12 долларов в неделю. Квалифицированные рабочие получали 25–40, а малоквалифицированные работники — 18–20 долларов в неделю. Зарботная плата белых работников была на 25–100 % выше, чем у афроамериканцев.

Социальное законодательство США отставало от европейского, так как каждый штат имел свои законы и реализация федерального законодательства была затруднена. Восьмичасовой рабочий день был установлен для государственных служащих и рабочих в 18 штатах. Принятые в 1917 и 1919 годах законы против применения детского труда были отменены Верховным судом. Ночной труд женщин был запрещен в 12 штатах. В 13 штатах имелись законы о минимальном уровне заработной платы для женщин и детей (от 7 до 10 долларов в неделю). Страхование от безработицы и болезней отсутствовало. Право на создание профсоюзов основывалось на судебной практике.

Особенности профсоюзного движения в США породили разнообразные практики взаимоотношений профсоюзов с бизнесом. Так, при содействии профсоюзов сокращалось производство в строительной промышленности, что способствовало росту цен. Союзы печатников следили за качеством продукции, а союзы швейников брали на себя решение вопросов о повышении производительности труда. Профсоюзы железнодорожников в Балтиморе и Огайо обязались

участвовать в интенсификации труда и предлагать организованный труд на более выгодных условиях, чем неорганизованный. С 1920-х годов началось создание профсоюзных банков, количество которых к 1925 году достигло тридцати.

Ситуация изменилась с началом Великой депрессии. Приход к власти Ф. Рузвельта ослабил государственные репрессии против профсоюзов. Все большее количество рабочих вступало в промышленные профсоюзы, которые требовали для себя права на представительство.

В 1932 году в США был принят закон Норриса–Лагардия, который запретил судам выносить ограничительные решения и запреты по трудовым конфликтам, а также по контрактам, запрещавшим рабочим вступать в профсоюзы. Снижение арсенала для давления на рабочих привело к росту профсоюзного движения.

В 1935 году вступил в силу закон Вагнера<sup>1</sup>, который определял взаимодействие между профсоюзами и законодателями. Закон представлял больше прав профсоюзам, в том числе позволял членам профсоюза самим решать вопрос о своем представительстве. Он защищал право рабочих на забастовку, возлагая на стороны обязанность добросовестно вести переговоры. На основании закона было создано Национальное управление по вопросам трудовых отношений. В основе закона лежала теория недопотребления, требующая увеличения зарплат и потребления рабочими различных благ. Закон Вагнера был направлен на преодоление отставания социально-трудового законодательства США от Европы.

Особую группу, где в межвоенный период сохранялась институциональная устойчивость социально-трудовых отношений, представляли Скандинавские страны. Здесь государство всегда играло важную роль в управлении социально-трудовыми отношениями.

После окончания Первой мировой войны во всех Скандинавских странах начался рост профессионального движения. Например, в **Швеции** уровень юнионизации (объединения в профсоюзы) вырос с 10 % в 1913 году до 54 % в 1939-м. Профсоюзы требовали пересмотра сложившейся практики социально-трудовых отношений и препятствовали принятию законов, усиливающих позиции работодателей. К 1925 году в Швеции было заключено 2528 коллективных договоров.

---

<sup>1</sup> Роберт Вагнер — сенатор из штата Нью-Йорк, сторонник «нового курса» Ф. Рузвельта.

В 1926–1928 годах либеральное правительство К. Г. Экмана внесло два новых законопроекта — о принудительном арбитраже и коллективном договоре. В соответствии с первым учреждался специальный суд, который должен был рассматривать спорные вопросы, связанные с коллективным договором. В соответствии со вторым законопроектом каждый предприниматель был обязан включать в коллективный договор условие, по которому только он имел право направлять и распределять работу, нанимать и увольнять работников. Во время действия коллективного договора предприниматель мог снизить зарплату, рационализировать производство, увеличив интенсификацию труда и не повышая заработную плату. Коллективный договор запрещал проведение забастовок в период его действия.

Соблюдение коллективного договора было обязательно не только для профсоюза, но и для всех его членов. При проведении стихийной забастовки профсоюз был обязан оплачивать убытки работодателю, даже если он не оказывал поддержки бастующим. Более того, в случае возникновения незаконного конфликта, профсоюз обязан был противодействовать проведению забастовки. Несмотря на сопротивление профсоюзов, оба закона были приняты 26 мая 1928 года<sup>1</sup>.

Рост протестного движения заставил правительство Швеции выступить с новым проектом в области регулирования социально-трудовых отношений. 30 ноября 1928 года открыла свою работу конференция предпринимателей и представителей профсоюзов, на которой предполагалось обсудить вопросы достижения «мира в промышленности»<sup>2</sup>. Конференция констатировала, что между профсоюзами и работодателями достигнуто взаимопонимание. В решениях конференции было отражено понимание того, что рационализация производства, развитие отечественной промышленности и укрепление социального мира будут способствовать росту заработной платы и благосостоянию рабочих<sup>3</sup>. Данная политика получила название «мондизм» в честь английского промышленника Альфреда Монда, выступившего инициатором проведения конференции «социального мира» в Англии. На конференции было принято решение создать специальный комитет из представителей Объединения работодателей, Центрального объединения профсоюзов Швеции и чиновников правительства. Члены комите-

<sup>1</sup> Чернышева О. В. Рабочее движение в Швеции накануне Второй мировой войны (1929–1939 гг.). М., 1971. С. 32–33.

<sup>2</sup> Там же. С. 44.

<sup>3</sup> Международное рабочее движение. 1928. № 50. С. 12–13.

та должны были представить проект по достижению «мира в промышленности».

Работодатели наряду с поиском компромисса с представителями профсоюзов продолжали укреплять свои позиции в переговорном процессе с профсоюзами. В 1929 году лидер полунацистской организации «Свобода труда» А. О. Френден выступил в шведском парламенте с предложением о защите «третьего лица в трудовом конфликте»<sup>1</sup>. Подготовленный им законопроект защищал права «нейтрального, третьего лица», которое, несмотря на забастовку, продолжало бы работать. Целью законопроекта была его защита государством во время забастовок. Право на объявление забастовок признавалось только за центральными профсоюзными структурами. При этом еще до начала забастовки профсоюз должен был предоставить специальный денежный залог на случай возмещения ущерба работодателю. О своем решении начать трудовой конфликт профсоюз должен был за неделю предупредить местные власти в письменном виде с указанием адресов и имен членов правления союза. Проект практически запрещал забастовки на предприятиях, где невозможно было приостановить работу. Принятие этого проекта подчинило бы профсоюзы государству. Длительное сопротивление данному проекту закона со стороны профсоюзов привело к его отклонению в риксдаге 1 июня 1935 года.

После победы на выборах социал-демократической партии в Швеции началось формирование нового курса, основанного на идее вмешательства государства в экономическую жизнь путем государственного регулирования рыночных отношений. Социальная политика социал-демократического правительства была направлена на предупреждение трудовых конфликтов и противоречий. В 1935 году вышло соответствующее постановление правительства. В 1938 году риксдаг принял законы о 12-дневном отпуске, оплачиваемом предпринимателями, о 8-часовом рабочем дне для моряков, о зубоврачебной помощи для детей в возрасте от 3 до 15 лет. В то же время правительство не поддержало предложение профсоюзов о сорокачасовой рабочей неделе, так как, по их мнению, шведская промышленность оказалась бы неконкурентоспособной по сравнению с германскими или японскими производителями.

Несмотря на существующие противоречия во внутренней политике, Швеция и другие Скандинавские страны заложили основы

---

<sup>1</sup> Чернышева О. В. Указ. соч. С. 127.

развития корпоративной политики в социально-трудовых отношениях. В 1938 году в Швеции между предпринимателями и профсоюзами было заключено Сальтшёбаденское соглашение о мирных методах урегулирования трудовых конфликтов и заключении коллективных договоров. Оно позволяло сократить количество трудовых конфликтов, сделав социально-трудовые соглашения более предсказуемыми.

К концу 1930-х годов скандинавские предприниматели примирились со сложившейся системой, в рамках которой вся нация участвовала в перераспределении прибыли. Такая политика получила развитие после Второй мировой войны, что отразилось на долгосрочной перспективе социально-трудовых отношений.

## **ВЫВОДЫ**

Сравнительный анализ систем управления социально-трудовыми отношениями в межвоенный период показывает, что во многом их развитие зависело от конкретно-исторических условий, сложившихся в политической и экономической жизни того или иного государства. После окончания Первой мировой войны многие европейские государства встали перед выбором — радикализация рабочего движения или реформирование существующих социально-трудовых отношений.

Во многом ведение социального диалога зависело от уровня экономического развития, расстановки политических сил, а также ресурсов сторон социального партнерства. Все большее влияние на социальный диалог оказывали окрепшие и хорошо структурированные профсоюзы, что заставляло организовываться бизнес и государственную власть. Более важную роль в создании устойчивой системы управления социально-трудовыми отношениями стали играть политические силы, организованные в правые и левые партии. Это было связано с тем, что каждая из сторон социального диалога стремилась оказать влияние на принятие или неприятие тех или иных законов в социально-трудовой сфере.

Несмотря на признание важности социального диалога как инструмента управления социально-трудовыми отношениями, государство склонялось к корпоративной модели взаимоотношений труда и капитала. Эта модель в разной степени применялась всеми государствами — от тоталитарных (Италия, Германия) до демократических (Франция, Англия).

В описываемый период государство все более настойчиво вторгалось во взаимоотношения бизнеса и работников. При этом каждая сторона социально-трудовых отношений стремилась не столько влиять на государство, сколько получить политическую власть, связывая с ней сохранение или изменение своего положения. В этих условиях повысилась роль политических партий, выражающих интересы сторон социального диалога.

Также особенностью данного периода является стремление государств с различными политическими системами реализовать идею «государства всеобщего благоденствия», что оказалось трудноосуществимым из-за острой конкуренции экономик. В то же время это способствовало снижению социальной напряженности в обществе, породив патерналистское отношение рабочих к власти.

Создание такого важного, содействующего развитию социального диалога инструмента, как Международная организация труда, должно было способствовать координации усилий национальных правительств в решении социальных проблем. Однако в силу разных причин (уровень социально-экономического развития, острая конкурентная борьба в экономической сфере и пр.) многие решения МОТ не получили развития в ведущих экономиках мира.

## **Глава 4**

# **ОТ ГОСУДАРСТВА ВСЕОБЩЕГО БЛАГОДЕНСТВИЯ К ГЛОБАЛЬНОМУ КРИЗИСУ: ОПЫТ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ ВО ВТОРОЙ ПОЛОВИНЕ XX — НАЧАЛЕ XXI ВЕКА**

### **4.1. МЕЖДУ ГОСУДАРСТВОМ ВСЕОБЩЕГО БЛАГОДЕНСТВИЯ И НЕОЛИБЕРАЛИЗМОМ: СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ ВО ВТОРОЙ ПОЛОВИНЕ XX ВЕКА**

Вторая мировая война привела к усилению корпоративизма в социально-трудовых отношениях. Правительства многих стран в той или иной форме сотрудничали с профсоюзами. Это сотрудничество строилось либо на взаимовыгодной основе (Великобритания, США), либо путем подчинения профсоюзов тоталитарной государственной системе (Италия, Германия).

После войны начался переход экономики на мирные рельсы. Лидеры профсоюзов стран-победительниц надеялись, что политика корпоративизма, распространенная в период войны, сделает их равноправными социальными партнерами. На цеховом уровне они стремились к участию в решении вопросов найма и увольнения, принятии производственных решений, к доступу к финансовым документам предприятия. Но послевоенная практика управления социально-трудовыми отношениями показала, что социальный диалог, востребованный в период войны, более не представлял интереса для истеблишмента, рассчитывающего вернуть привычные, комфортные для них взаимоотношения с работниками.

Особенно ярко это проявилось в США. В 1946 году по стране прокатилась волна забастовок, число участников достигло 4,6 млн человек. Предприниматели вынуждены были уступить требованиям рабочих и поднять заработную плату, но уже в следующем году началось наступление на права профсоюзов. Во многом это объяснялось «похолоданием» в отношениях с Советским Союзом и вызванным в связи с этим опасением «красной угрозы». Президент компании «Дженерал моторс» заявил: «Если говорить о проблемах Соединенных Штатов



совсем коротко, то их две: во внешней политике — Россия, во внутренней — профсоюзы»<sup>1</sup>.

Консерваторы по-прежнему были приверженцами свободного рынка и сохраняли убежденность в устойчивости капиталистической системы. К концу 1950-х годов на долю американской экономики приходилось 45 % мирового промышленного производства<sup>2</sup>.

23 июня 1947 года Конгресс США принял закон Тафта–Хартли, запрещающий незаконные трудовые практики. Закон запрещал забастовки с целью влияния на выбор того или иного профсоюза как субъекта переговоров при заключении коллективного договора, проведение бойкотов компаний, с которыми у профсоюзов не было прямого трудового конфликта, а также правило «закрытого цеха» (прием на работу только членов профсоюза). Ограничивалось право включения в коллективный договор пункта об обязательном принятии в профсоюз новых работников. Отдельные штаты получили право принимать законы, позволяющие нанимать на работу не членов профсоюзов. Таким образом, право на труд стало означать право не быть членом союза.

Закон Тафта–Хартли запрещал вступать в профсоюз мастерам и бригадирам, так как, по мнению законодателей, это порождало конфликт интересов и наносило ущерб правам собственности. Федеральное правительство могло запретить забастовку, если она угрожала «безопасности общества». Профсоюзы могли обращаться в Национальный совет по трудовым отношениям, только если под присягой заявляли, что их функционеры не являлись членами коммунистической партии.

Закон Тафта–Хартли породил серьезные противоречия в социально-трудовых отношениях. С одной стороны, закон требовал соблюдения коллективных договоров, с другой — защищал не столько коллективные, сколько индивидуальные права. Работодатели имели право увольнять бастующих работников и нанимать новых, что лишало профсоюзы одного из важнейших ресурсов при переговорах.

Подкомиссия Сената по вопросам труда и трудовых отношений заявила в апреле 1952 года, что закон Тафта–Хартли, направленный против злоупотреблений профсоюзов, служил прикрытием «для создания препятствий начинающим свою деятельность профсоюзам, имеющим ограниченные возможности»<sup>3</sup>. «За это время, —

<sup>1</sup> Манн М. Источники социальной власти : в 4 т. М., 2018. Т. 3. С. 73.

<sup>2</sup> Там же. С. 67.

<sup>3</sup> Факты о положении трудящихся в США (1951–1952 гг.). М., 1954. С. 156.

говорилось в заявлении, — кампания, направленная против профсоюза, может увенчаться полным успехом, а моральное состояние работников будет подорвано»<sup>1</sup>.

Закон Тафта–Хартли использовался для взимания с профсоюзов компенсаций за убытки, причиненные бизнесу. Суды отменяли решения Национального совета по трудовым отношениям, если они принимались в пользу профсоюзов. Среди обвинений, выдвинутых против профсоюзов, были: принуждение работодателей или дискриминация не членов профсоюза, вторичные бойкоты, отказ вести переговоры, споры о юрисдикции, требования оплаты невыполненной работы.

В своем первом решении по делу «Фелпс Додж корпорейшн» Национальный совет по трудовым отношениям заявил, что если рабочие прибегают к тактике затягивания переговоров, чтобы добиться улучшения условий коллективного договора, то предприниматель не обязан продолжать переговоры. В том же ключе принимались решения и по другим конфликтным ситуациям.

Антипрофсоюзные законы принимались и в отдельных штатах.

В 1951 году губернатор Гавайских островов получил право устанавливать свой контроль за погрузочно-разгрузочными компаниями и управлять ими в период забастовок. Законодательное собрание штата Миннесота запретило забастовки государственных служащих, в том числе учителей. Власти Невады запретили на предприятиях правило «закрытого цеха», а в Техасе это правило приравнивалось к заговору, направленному на ограничение торговли. В 1952 году в Аризоне был принят закон, запрещающий пикетирование, за исключением случаев, когда «между предпринимателем и большинством работников существует... добропорядочный спор относительно заработной платы и условий труда»<sup>2</sup>.

Проводимая правящими кругами США политика в области регулирования социально-трудовых отношений показала, что все надежды профсоюзов стать равноправными партнерами в системе корпоративизма оказались несостоятельны. Работники, не являвшиеся членами профсоюзов, имели такие же преимущества, как и члены профсоюза, что подрывало мотивацию профсоюзного членства. Штрейкбрехерство становилось доходным бизнесом. Профсоюзное движение потеряло общенациональный масштаб и осталось на уровне отдельных компаний. На первый план в социально-трудовых отно-

<sup>1</sup> Факты о положении трудящихся в США (1951–1952 гг.).

<sup>2</sup> Там же. С. 166.

шениях выходили не коллективные, а индивидуальные права. С этого момента началось сокращение численности профсоюзов, которые уже не могли играть серьезной роли в регулировании социально-трудовых отношений. Участвуя в достижении послевоенного консенсуса, профсоюзы США были интегрированы в него на второстепенных ролях<sup>1</sup>.

Подавление профсоюзного движения и ужесточение антирабочего законодательства компенсировались возрождением курса на развитие капитализма всеобщего благоденствия. В течение 1950-х годов продолжался рост государственных и частных пенсий, что стало возможным благодаря стабильной занятости. С 1960-х годов размеры корпоративных программ пенсионного и медицинского страхования постоянно увеличивались, способствуя расширению перечня решаемых проблем.

Научно-техническая революция изменила структуру потребления, расширив номенклатуру потребительских товаров и услуг. В 1950-х годах широкие слои населения начали приобретать новые товары, ранее доступные только привилегированным группам населения. Повышение потребностей рабочих семей, сложности труда, затрат на образование, интенсивности труда — все это способствовало возрастанию стоимости рабочей силы. В послевоенные годы наблюдался рост заработной платы. Большое влияние на этот процесс оказывало государственно-монополистическое регулирование. Оно включало: установление заниженных минимумов и сдерживание роста заработной платы, регулирование условий коллективных договоров, прямое вмешательство в трудовые конфликты. Наиболее заметным проявлением социально-регулирующей роли государства стала «политика доходов». Ее суть состояла в регулировании государством всех видов доходов для обеспечения устойчивого экономического роста, стабильности цен, полной занятости, равновесия платежного баланса.

Опыт проведения «политики доходов» был накоплен в ряде стран Запада. Развитие государственно-монополистической экономики привело к вмешательству государства в коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений. Вмешательство проявлялось как через установление пределов закрепляемого в колдоговорах роста зарплат, так и путем установления условий повышения зарплат от показателей работы предприятия. Это позволяло реализовать идею классового сотрудничества между бизнесом и работниками.

---

<sup>1</sup> См.: *Манн М.* Указ. соч. С. 79.

В 1960-е годы в управлении социально-трудовыми отношениями обозначилась тенденция к использованию методов комбинирования материальных и моральных стимулов увеличения производительности и интенсивности труда. Большое распространение получила модель «человеческих отношений» на производстве. В ее основе лежала тактика учета социально-психологических факторов в управлении рабочей силой на производстве. Она сводилась к изменению форм надзора за трудовыми операциями и уважительного отношения к рабочим, моральному поощрению их успехов. На крупных предприятиях внедрялись методы «гуманизации труда», оптимизации организационных форм производственных процессов.

### Великобритания

После Второй мировой войны самым развитым государством всеобщего благоденствия была **Великобритания** с ее бесплатными услугами здравоохранения, государственной программой жилищного строительства и пенсионной системой. Вступление в Общий рынок потребовало координации социально-экономической политики в стране, что вызвало необходимость пересмотра сложившегося консенсуса между участниками социального диалога.

Правительство лейбористов в 1966 году добилось принятия парламентом закона «О ценах и доходах», который запрещал трудящимся и профсоюзам выдвигать требования о повышении заработной платы. Однако попытка провести закон о праве правительственного вето на забастовки и судебном преследовании профсоюзов за забастовки была отклонена в результате давления со стороны тред-юнионов.

В 1971 году консервативное правительство Э. Хита провело закон «Об отношениях в промышленности», прозванный в народе хартией штрейкбрехеров. На основании этого закона в Великобритании была введена принудительная регистрация профсоюзов в государственных органах. Незарегистрированные профсоюзы лишались юридической защиты в случае выдвижения против них судебных исков. Закон запретил неофициальные и организованные незарегистрированными профсоюзами забастовки, а также забастовки солидарности. Профсоюзы, участвующие в таких забастовках, могли быть оштрафованы на сумму до 100 тыс. фунтов. Закон давал властям право отложить забастовку на 60 дней, право разбирать жалобы членов профсоюза,

производить расследование и аннулировать регистрацию профсоюзов. Практически было отменено правило «закрытого цеха»<sup>1</sup>.

Внедрение новых технологий и автоматизация производства породили стремление работодателей свести к минимуму издержки производства. Предприниматели стали внедрять оплату «измеренного» или нормированного рабочего дня, когда рабочему выплачивалась твердо определенная зарплата за установленный круг обязанностей. Целью данной системы было увеличение выпуска продукции без роста заработной платы.

Вследствие непоследовательной политики лейбористов и экономического кризиса конца 1970-х годов к власти пришли консервативно-неолиберальные силы, что привело к кардинальным изменениям в сфере социально-трудовых соглашений.

### Франция

После окончания Второй мировой войны во Франции были реализованы многие социально-экономические требования рабочих. В частности, до 10 % сократилась разница в оплате труда мужчин и женщин, была введена повышенная плата за сверхурочные работы. На предприятиях возросла роль производственных комитетов. В 1944 году их функцией стало «сотрудничество с дирекцией в области улучшения коллективных условий труда и жизни рабочих»<sup>2</sup>.

В мае 1946 года под влиянием министров-коммунистов был принят закон, по которому производственные комитеты получили право заниматься не только проблемами заработной платы, охраны труда, быта рабочих, но и производственными вопросами, в том числе себестоимости промышленной продукции и размера получаемой прибыли. Члены производственных комитетов получили право участвовать в совещаниях советов директоров. В комитеты, учреждаемые на предприятиях с числом работающих более 50 человек, входили представители администрации и делегаты от рабочих и служащих. Кандидатуры в комитет выдвигались профсоюзами и утверждались на общем собрании. 4 июня 1946 года была созвана Национальная экономическая конференция по вопросам заработной платы. В ней приняли

<sup>1</sup> Пичугин Б. Профсоюзы в классовой борьбе трудящихся Великобритании // Актуальные проблемы профсоюзного движения в капиталистических и развивающихся странах. М., 1975. С. 60.

<sup>2</sup> Любимова В. В. Экономика Франции и положение трудящихся масс после Второй мировой войны. М., 1959. С. 266.

участие все стороны социального диалога. По итогам конференции заработная плата возросла на 17–35 %, пенсия — на 25 %, семейное пособие — на 50 %. Была декретирована равная заработная плата для мужчин и женщин. В июле 1946 года вступила в силу новая система социального обеспечения. Трудящиеся Франции получили право на пособия по безработице, болезни, инвалидности, старости, смерти и материнству.

Давление профсоюзов на бизнес и государство не ослабевало и после 1947 года, когда среди членов правительства не осталось коммунистов.

В феврале 1950 года под давлением забастовок Национальное собрание приняло закон о коллективных договорах. Вопрос о заработной плате был передан на рассмотрение специальной комиссии, включающей представителей предпринимателей и профсоюзов, которая установила гарантированный минимум заработной платы (СМИГ — *Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti*). Установление СМИГ означало, что заработная плата рабочих не должна быть ниже прожиточного минимума. Однако принятые гарантии не могли стать основой для повышения заработной платы рабочим высокой квалификации, а только содействовали повышению зарплаты неквалифицированных рабочих. Гарантированные ставки не распространялись на такие категории, как сельскохозяйственные рабочие, служащие и домашняя прислуга.

В 1952 году был принят закон, по которому увеличение стоимости жизни влекло за собой повышение заработной платы. Соответствующие статьи были внесены в статуты работников государственного сектора и в коллективные договоры.

Большое влияние на социально-трудовые отношения оказывало экономическое положение во Франции. В периоды спада экономики правительство активно вмешивалось в социально-трудовые отношения, ограничивая возможности социального диалога между бизнесом и профсоюзами. С конца 1950-х годов правительство стало оказывать давление на предпринимателей, которые были склонны уступать требованиям рабочих о повышении заработной платы. Все работодатели были предупреждены, что в случае уступок они будут лишены льгот по кредиту и ценам, таможенной защиты их продукции<sup>1</sup>.

По следам майско-июньских событий 1968 года, 27 декабря, был принят закон о правах профсоюзов. Рабочие добились гарантий создания первичных профсоюзных организаций на предприятиях, а так-

---

<sup>1</sup> Очерки рабочего движения во Франции (1917–1967). М., 1968. С. 341.

же права на помещение для своих руководящих органов и свободу распространения профсоюзных изданий. Декрет от 30 декабря 1968 года предоставил право работникам предприятий с числом работающих не более 49 человек избирать по одному делегату от каждой профсоюзной организации. На предприятиях, где работало более 1001 человека, избиралось два и более делегатов.

В 1970-х годах правительство и бизнес стремились наладить социальный диалог с работниками. Во многом этому способствовал период экономической стабильности и высокие темпы роста валового национального продукта, улучшение баланса внешней торговли и устойчивость национальной валюты. 20 апреля 1970 года было заключено соглашение о переводе рабочих на помесечную оплату, что означало несомненный выигрыш. В соответствии с соглашением стали оплачиваться нерабочие дни, выплачивалась надбавка за выслугу лет, назначались пособия при выходе на пенсию. Под давлением профсоюзов был принят закон о четырехнедельном оплачиваемом отпуске, женщины в случае беременности получили 14-недельный отпуск с сохранением 90 % заработной платы. 13 июля 1971 года вступил в действие новый, более выгодный для работников закон о коллективных договорах<sup>1</sup>. В феврале 1974 года было учреждено Национальное агентство по улучшению условий труда. В его руководящий орган — Административный совет — было включено пять представителей от служащих, пять — от рабочих, три представителя от государства и два назначаемых правительством специалиста. В задачи агентства входило информирование об условиях труда, проведение исследований для его улучшения и т. д.

Следует отметить, что в 1970-е годы правительство Франции все больше вмешивалось в регулирование социально-трудовых отношений, реализуя некоторые социальные реформы: обеспечение занятости, урегулирование проблем массового сокращения трудящихся, управление предприятиями и т. п.

## Германия

Основным трендом в развитии социально-трудовых отношений в **Федеративной Республике Германия** в послевоенный период стало расширение участия трудящихся в управлении предприятиями и экономикой в целом.

<sup>1</sup> *Ефремов А.* Некоторые проблемы профсоюзного движения Франции // Актуальные проблемы профсоюзного движения в капиталистических и развивающихся странах. С. 28.

Под участием в управлении многие работники понимали предоставление им широких демократических прав на предприятиях. Они видели в этом шаг к созданию «социального государства всеобщего равноправия и благоденствия». Правда, некоторые профсоюзные деятели Германии считали, что вовлечение рабочих в управление предприятием не решит проблем развития социального диалога. Так, Отто Бреннер — один из руководителей профсоюза металлистов Германии — писал: «Участие в управлении не имеет ничего общего с так называемым социальным партнерством. Противоположность между капиталом и трудом тем самым не устраняется»<sup>1</sup>.

В январе 1950 года Объединение немецких профсоюзов разработало законопроект «О переустройстве экономики». Он предусматривал введение на крупных промышленных предприятиях паритетного участия представителей рабочих в наблюдательном совете. На средних предприятиях предлагалось включать в наблюдательный совет двух представителей от производственного совета, избираемого трудовым коллективом. Кроме этого, на всех предприятиях предусматривалось создание экономического совета, состоящего наполовину из рабочих. В 1951 году бундестаг принял данный закон для предприятий металлообработки и горняков.

21 мая 1951 года был принят закон о том, что наблюдательные советы крупных горнодобывающих и металлургических компаний должны формироваться из равного числа представителей рабочих и владельцев предприятий. В наблюдательный совет по договоренности сторон включался также нейтральный участник. Число членов наблюдательных советов могло составлять 11, 15 или 21 человек. Помимо паритетного представительства в наблюдательных советах рабочие добились того, что должность директора по труду в правлении крупных фирм замещалась по согласованию с ними.

В 1971 году в ФРГ был принят закон «Устав предприятия», расширивший права рабочих. По новому закону предприниматель был обязан информировать рабочих о его правах и обязанностях, об условиях охраны труда, о предстоящих изменениях на производстве, а также выслушивать предложения любого работника о внесении изменений на его рабочем месте. Рабочий мог потребовать разъяснений по размерам его заработной платы и возможностям ее повышения. Он также получил право жаловаться на работодателя в производствен-

---

<sup>1</sup> Цит. по: *Алферов И.* Профсоюзы ФРГ и их роль в экономической жизни страны // Актуальные проблемы профсоюзного движения в капиталистических и развивающихся странах. С. 75.



ный совет. Органом, защищающим права рабочих на предприятиях, был производственный совет, избираемый всем коллективом рабочих на три года. Производственный совет имел право участвовать в распределении рабочего времени, введении сверхурочных часов, принятии решений об оплате труда, определении времени отпусков, охране труда<sup>1</sup>. Предприниматель был обязан информировать производственный совет относительно планов перестройки предприятия, введения новых технологий. Однако в вопросе увольнения работников права совета были ограничены. По закону 1971 года члены производственного совета были защищены от произвола предпринимателя. Работники — члены производственного совета — не могли быть уволены в период своей деятельности и в течение года после переизбрания<sup>2</sup>.

Если на предприятии работало более 100 человек, то там создавался экономический комитет из 4–8 членов — поровну от работников и работодателя. Это был совещательный орган при правлении или предпринимателе. Владелец предприятия должен был информировать экономический комитет об экономическом и финансовом положении предприятия, сбыте продукции, программе инвестиций, планировании перестройки или сокращении производства, слиянии или закрытии предприятия.

В итоге можно отметить, что новый «Устав предприятия» закрепил за рабочими и производственным советом больше прав, чем они имели до этого.

Одним из важных рычагов влияния на социально-трудовые отношения в ФРГ стала тарифная политика профсоюзов. В стране ежегодно происходило перезаключение тарифных соглашений. В них предусматривался рост заработной платы, улучшение социального обеспечения и охраны труда, меры по защите рабочих от последствий рационализации труда и т. п.

## Австрия

В том же направлении развивалось регулирование социально-трудовых отношений и в **Австрии**. В 1947 году там был принят закон о производственных советах, которые получили новые полномочия. Они стали контролировать выполнение коллективных договоров, участвовать в установлении размеров платы за аккордную работу,

<sup>1</sup> См.: Reform der Betriebsverfassung. Bonn : Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, 1971. S. 12–13.

<sup>2</sup> Ibid. S. 35.

следить за правильностью оплаты труда, участвовать в решении вопросов найма и увольнения. Производственные советы получили право давать предпринимателям рекомендации, а те были обязаны проводить ежесемесные совещания, предоставляя информацию о работе предприятия.

### Страны Скандинавии

Исследование различных моделей управления социально-трудовыми отношениями, сложившимися в промышленно развитых странах после Второй мировой войны, было бы неполным без рассмотрения Скандинавских стран. Несомненно, в каждой из них регулирование социально-трудовых отношений имело свои особенности, но все эти страны развивались в направлении социал-демократической модели корпоративного типа.

В **Швеции**, например, правительство, возглавляемое социал-демократами, провозгласило принцип, что все классы и группы интересов, приложившие усилия к достижению общего блага, вправе рассчитывать на получение вознаграждения.

В 1950-х годах **Швеция, Дания и Норвегия** начали проводить активную политику на рынке труда, позволившую к 1960-м годам создать программу, основанную на вмешательстве государства в рыночные отношения, корпоративизме и перераспределении доходов от одних классов к другим. Социальная политика стран Скандинавии породила утверждение, что в них была сформирована идеальная модель «государства всеобщего благоденствия». Швеция была названа примером «общества изобилия».

Регулирование социально-трудовых отношений в Скандинавских странах осуществлялось с помощью переговоров между профцентрами и союзами предпринимателей, которые завершались заключением коллективных соглашений. В Швеции они заключались на три года, в Норвегии и Дании — на два. В коллективных соглашениях определялись темпы повышения заработной платы, продолжительность рабочего времени, условия труда и т. п. Особенностью социально-трудовых отношений в Скандинавских странах было усиление посреднической роли государства, которое старалось использовать все доступные рычаги для предотвращения возможных конфликтов на переговорах. В Норвегии и Швеции подписанные соглашения, утверждались советами представителей — высшими исполнительными органами профсоюзов между съездами. В Дании сформировался дру-

гой порядок утверждения соглашения, требующий голосования членов профсоюзов, входящих в Центральное объединение профсоюзов Дании.

В условиях политических и экономических изменений послевоенного периода в Скандинавских странах получили развитие органы участия работников в управлении предприятиями — так называемые производственные комитеты. Их деятельность регулировалась соглашениями между профсоюзами и союзами предпринимателей, заключенными в Норвегии в 1945-м, в Швеции — в 1946-м и в Дании — в 1947 году. Основной целью комитетов было повышение производительности труда.

В 1960-е годы в Скандинавских странах произошло расширение производственной демократии, что было связано с возросшей активностью профсоюзов. В 1966 году Центральное объединение шведских профсоюзов подписало новый договор о производственных комитетах. По новому соглашению производственные комитеты создавались на предприятиях, где работает не менее 50 работников. Производственные комитеты определялись как органы «информации и сотрудничества». В то же время их основная функция изменилась, а принятие решений происходило только при условии единого мнения по обсуждаемому вопросу. В сферу деятельности комитетов вошли вопросы улучшения условий труда, планирования и рациональной организации производства. Одной из основных задач производственных комитетов было «сохранение продолжающегося сотрудничества между владельцами и работниками предприятий»<sup>1</sup>. Производственные комитеты должны были содействовать соблюдению трудовой дисциплины и созданию «человеческих» отношений между предпринимателями и работниками.

В 1973 году в Швеции был принят закон о создании на предприятиях, где работало более 200 человек, фабрично-заводских собраний. Две трети их состава должно было избираться общим собранием акционеров, одна треть — общим собранием работников. В сферу действия фабрично-заводских собраний входило обсуждение производственных планов и капиталовложений предприятий, вопросы деловых связей, кадровые и социальные вопросы. Особое внимание уделялось расширению прав доверенных лиц профсоюзов.

---

<sup>1</sup> Комаров Ю. Некоторые вопросы современного профсоюзного движения в Дании, Норвегии и Швеции // Актуальные проблемы профсоюзного движения в капиталистических и развивающихся странах. С. 124.

К началу 1970-х годов в Скандинавских странах были заключены соглашения о расширении полномочий доверенных лиц. Они могли контролировать выполнение коллективных договоров, не подвергаясь давлению со стороны предпринимателей.

В 1970-е годы большое внимание уделялось развитию датской модели «экономической демократии». Она представляла собой программу приобщения работников к собственности с помощью «социального капитала», то есть превращения рабочих в совладельцев предприятий и предоставления им права соучастия в управлении производством. Было предложено ввести «экономическую демократию» путем создания «фонда прибыли и инвестиций лиц наемного труда». Однако законопроект, подготовленный профсоюзами и социал-демократами, был отвергнут работодателями.

Несмотря на некоторые неудачи, следует отметить, что к 1980-м годам во многих развитых странах сложились достаточно эффективные модели управления социально-трудовыми отношениями. Однако «классовый компромисс» просуществовал недолго. Соотношение сил между трудом и капиталом становилось ассиметричным. Во многом это было связано с тем, что объединения работников могли эффективно действовать только в рамках национальных государств, в то время как бизнес становился все более глобальным. Это придавало уверенности неолиберальным политикам и экономистам, выступающим с идеей возврата к свободной рыночной экономике.

#### **4.2. ПЕРЕСМОТР ПОЛИТИКИ «КЛАССОВОГО КОМПРОМИССА» В КОНТЕКСТЕ ГЛОБАЛИЗАЦИИ**

Реформы трудового законодательства, проводимые в последние десятилетия в европейских странах, как правило, объяснялись экономическим кризисом. При поддержке Европейской комиссии они часто понижали стандарты трудового законодательства в целях обеспечения большей гибкости на рынке труда.

Особенно ярко это проявилось в англосаксонских странах, где участие работодателей, профсоюзов и государства в коллективных переговорах оставалось добровольным. Это позволило Маргарет Тэтчер вывести государство из трехсторонней системы разрешения трудовых споров. Позже она добилась ограничения прав профсоюзов на забастовки. В результате в Великобритании и Новой Зеландии резко сократился охват работников коллективными договорами: с 70 до 60 %

соответственно в 1970-е годы до 30 и 25 % в 2000 году<sup>1</sup>. Что касается арбитражных судов, то в Новой Зеландии к 1991 году они были отменены, а в Австралии потеряли свои права.

На фоне постоянной жесткой конкуренции экономик возник вопрос, действуют ли вообще традиционные механизмы урегулирования производственных конфликтов. В частности, речь идет о дальнейшей разработке современных процедур и методов разрешения коллективных конфликтов интересов до судебных разбирательств. Подход на уровне предприятия — посредничество, которое может облегчить работу трудовых трибуналов и сократить количество судебных исков, особенно для малых и средних предприятий с ограниченными финансовыми ресурсами. Проверенным инструментом на случай тупиковых споров о заработной плате остается арбитраж.

По данным Люксембургского центра исследований, с 1980 года в США, Великобритании и Новой Зеландии произошел значительный рост неравенства в заработной плате<sup>2</sup>. В странах континентальной Европы, в отличие от Великобритании, коллективные договоры продолжали играть важную роль. В Скандинавских странах, Нидерландах и Франции к 2000 году коллективные договоры охватывали 90 % рабочей силы. В этих странах присутствовал государственный корпоративизм, в рамках которого труд и капитал заключали коллективные соглашения, обязательные для выполнения.

Однако и континентальные страны столкнулись с неолиберальными реформами и приватизацией. После заключения Маастрихтских соглашений начался демонтаж национальных трудовых законодательств. Все это вело к негативным последствиям для работников. К 2000 году Греция, Испания и Италия приблизились к англосаксонским странам по уровню неравенства<sup>3</sup>.

Принимая меры для преодоления экономического и финансового кризиса, государства — члены ЕС, в частности те, что получают финансовую поддержку, открыто игнорируют основные социальные права. Это было подчеркнуто в рабочем документе ETUI «Кризис и национальные реформы трудового законодательства: процесс картирования». Если присмотреться к происходящему дерегулированию рынка труда, то становится очевидным, что этот процесс зачастую

<sup>1</sup> Международная организация труда. Женева, 2008. С. 82.

<sup>2</sup> Манн М. Указ. соч. Т. 4. С. 242.

<sup>3</sup> Mann M., Riley D. Explaining Macro-Regional Trends in Global Income Inequalities. 1950–2000 // Socio-Economic Review. 2007. № 5. P. 81–115.

не имеет демократических основ и оказывает негативное влияние на фундаментальные социальные права и защиту работников.

На девятом Европейском региональном совещании МОТ в Осло в апреле 2013 года представители работодателей выдвинули аргументы, что «гибкость не обязательно означает неравенство на рынке труда» и что «обсуждение нетипичной работы утратило смысл, поскольку больше не существует такого понятия, как пожизненная занятость»<sup>1</sup>.

Однако, основываясь на заявлениях, сделанных Генеральным секретарем ETUC Бернадетт Сеголь на том же заседании, что «обещанный рост в обмен на экономию еще не произошел» и что «нестабильная занятость и число работающих бедных росли, как и наступление на права рабочих», в этом рабочем документе была предпринята попытка составить карту изменений в регулировании нетипичных трудовых договоров, выявившая, как некоторые из этих изменений могли быть связаны с экономическим и финансовым кризисом.

Атипичные трудовые контракты практикуются в различных формах, среди них особенно распространены срочные контракты и контракты с частичной занятостью. Временные работники агентств по найму также рассматриваются как попадающие в категорию нетипичных работников.

Контракты с фиксированным и неполным рабочим днем регулируются двумя европейскими директивами, адаптированными всеми 27 государствами ЕС: Директивой 1997/81/ЕС (дополненная Директивой 98/23/ЕС), касающейся Рамочного соглашения о работе неполный рабочий день, заключенного UNICE<sup>2</sup>, CEEP<sup>3</sup> и ETUC<sup>4</sup>, и Директивой о Рамочном соглашении относительно работы на основании срочных трудовых договоров, заключенных между Союзом объединений промышленников и работодателей Европы, Европейским центром для предприятий с государственным участием и Европейской конфедерацией профсоюзов 1999/70/ЕС.

Контекст и обоснование принятия директив, регулирующих такого рода контракты, заключались в том, что в то время в большинстве государств — членов ЕС наблюдалось общее увеличение доли заня-

---

<sup>1</sup> ILO. Report on the Ninth European Regional Meeting, Oslo, 2013. 8–11 apr. URL: [https://www.ilo.org/gb/GBSessions/previous-sessions/GB319/ins/WCMS\\_222783/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/gb/GBSessions/previous-sessions/GB319/ins/WCMS_222783/lang-en/index.htm) (дата обращения: 02.11.2018).

<sup>2</sup> UNICE — Союз конфедераций промышленников и работодателей ЕС.

<sup>3</sup> CEEP — Европейский центр работодателей и предприятий, предоставляющих общественные услуги и услуги общего интереса.

<sup>4</sup> ETUC — Европейская конфедерация профсоюзов.

тых неполный рабочий день и на срочных работах, при этом была высказана обеспокоенность по поводу условий труда людей, работающих по таким нетипичным трудовым контрактам, так как эти условия зачастую отличались от предусмотренных в «стандартных» контрактах. Нетипичные трудовые контракты означают риск возникновения еще более сегментированного рынка труда, особенно если занятость с неполным рабочим днем становится более маргинальной, ориентированной на конкретные категории работников и если работа по срочным контрактам не может служить «трамплином» для открытой занятости. Таким образом, обе директивы были направлены на то, чтобы предоставить таким работникам общие стандарты защиты от несправедливого обращения и дискриминации по сравнению с обычными работниками.

После начала экономического кризиса были предприняты попытки реформировать правила трудовой деятельности по срочным и неполным трудовым контрактам в интересах гибкости рынка труда, во многих случаях с нарушением существующих защитных рамок двух директив.

Директива 1999/70/ЕС по срочным работам, вводящая в действие Рамочное соглашение по срочным контрактам, заключенное 18 марта 1999 года между общими межотраслевыми организациями (ETUC, UNICE и СЕЕР)<sup>1</sup>, была принята в основном для того, чтобы работающие по срочным контрактам не подвергались дискриминации по сравнению с работающими по бессрочным контрактам, и для создания правовой основы, которая предотвратила бы злоупотребление срочными трудовыми договорами или отношениями со стороны работодателей.

Чтобы предотвратить злоупотребления, в ст. 5 Рамочного соглашения<sup>2</sup> говорилось, что государства — члены ЕС должны принять одну или несколько из следующих мер:

- представить объективные причины, оправдывающие возобновление таких контрактов или отношений;

- указать максимальную общую продолжительность последовательных срочных трудовых договоров или отношений;

<sup>1</sup> On social partners' framework agreements. URL: <https://www.etuc.org/en/social-partners-framework-agreements> (дата обращения: 03.04.2018).

<sup>2</sup> European Council. Concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP: Directive 1999/70/EC [of 28 June 1999]. URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1999:175:0043:0048:EN:PDF> (дата обращения: 25.06.2020).

— указать количество продлений, разрешенных для срочных контрактов или отношений.

Тем не менее с начала кризиса наблюдается тенденция к снижению порога этих защитных мер путем:

— расширения перечня объективных причин, оправдывающих возобновление таких договоров;

— продления максимальной общей продолжительности последовательных срочных трудовых договоров;

— увеличения количества продлений, разрешенных для срочных контрактов.

В последнее время страной, наиболее активно вносящей поправки в законодательство о срочном трудоустройстве, стала **Италия**. Это обусловлено настоятельной необходимостью реформ. В частности, внесен ряд изменений в «объективные причины» в соответствии с Законом № 92 от 28 июня 2012 года, также известным как реформа Форнеро — министра труда в то время. Итальянское правительство отозвало требование, предусмотренное ст. 1 Законодательного декрета 368/01, о том, что первый срочный контракт между работником и компанией должен быть обоснован одной из причин, упомянутых в этом декрете. Срочный контракт теперь может быть заключен без особой причины, за исключением того, что он может длиться не более 12 месяцев. Реформа также позволяет добавить новые объективные причины, помимо предусмотренных законом, через коллективное соглашение. Это могут быть крупные технологические изменения, запуск новых видов деятельности, продуктов или услуг, расширение дорогостоящих исследовательских проектов и возобновление или продление крупных контрактов на поставку.

4 октября 2012 года был утвержден новый указ, специально нацеленный на поощрение инновационных стартап-компаний, предусматривающий, что любой срочный контракт, заключенный инновационной стартап-компанией в течение первых 4 лет после ее создания, признается как следствие объективной причины, предусмотренной законом.

Расширяя возможности заключения или возобновления срочных контрактов, Италия стремится предоставить компаниям большую гибкость.

Италия — не единственное государство в ЕС, которое расширило возможности заключения или возобновления срочных контрактов, оправдывая их экономическим кризисом.



В рамках своего «пакета антикризисного законодательства» в июне 2010 года **Литва** приняла временную возможность для заключения срочных трудовых договоров на «вновь созданных рабочих местах», включая некоторые конкретные условия, такие как двухлетний срок их действия и запрет на заключение такого договора с бывшими работниками. Однако сегодня тенденция такова, что в ряде стран ЕС антикризисные меры расширяются, а иногда и закрепляются законодательством как постоянные.

Как и Италия, **Испания** сталкивается с безработицей, особенно среди молодежи, где эта проблема достигла рекордного масштаба. В конце 2012 года безработными были 55,2 % молодежи<sup>1</sup>. В поисках решений 12 марта 2013 года правительство страны представило профсоюзам и представителям работодателей 100 мер «Стратегии предпринимательства и занятости молодежи на 2013–2016 годы»<sup>2</sup>. Среди предложенных мер была введена новая причина для срочных контрактов — «первая работа». Утверждается, что это облегчает трудоустройство для людей без опыта работы или работавших 3–6 месяцев, но норма касается только тех, кому еще не исполнилось 30 лет. Рабочее время должно составлять не менее 75 % от полной занятости. Компании, решившие преобразовать такой срочный контракт в постоянный, увидят, что их ежегодные взносы в систему социального обеспечения сократятся на 500 (для мужчин) или 700 евро (для женщин) в течение 3 лет. Эта мера будет действовать до тех пор, пока уровень безработицы не опустится ниже 15 %<sup>3</sup>.

5 марта 2013 года парламент **Словении** принял Закон об отношениях в сфере занятости<sup>4</sup>. Помимо ряда мер этот закон также предлагает новую и в целом обоснованную причину заключения срочного трудового договора: временный трудовой договор на время отсутствия постоянного работника.

Несколько государств ЕС, в том числе **Чехия, Греция, Португалия, Румыния, Испания**, уже приняли решение об увеличении максимальной продолжительности срочных контрактов во время кризиса, другие тоже следуют этой тенденции.

<sup>1</sup> Eurostat data. URL: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Main\\_Page](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Main_Page) (дата обращения: 15.09.2018).

<sup>2</sup> [http://www.empleo.gob.es/es/estrategia-empleo-joven/descargas/EEEJ\\_Documento\\_INGLES.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/estrategia-empleo-joven/descargas/EEEJ_Documento_INGLES.pdf) (дата обращения: 10.09.2018).

<sup>3</sup> Strategy for Entrepreneurship and Youth Employment 2013/2016. URL: [http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/rse/documentos/eej/EEEJ\\_Documento\\_en.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/rse/documentos/eej/EEEJ_Documento_en.pdf) (дата обращения: 20.10.2018).

<sup>4</sup> Slovenia: commentary of the new labour law reform // Planet Labor. 2013. 19 mar. Art. № 7389.

В октябре 2012 года в целях содействия развитию инновационных стартапов власти **Италии** приняли решение о том, что срочные контракты в таких компаниях могут заключаться на срок от 6 до 36 месяцев, а при одобрении местного отделения Министерства труда могут быть продлены до 48 месяцев<sup>1</sup>. Для большей гибкости была принята еще одна норма, не предполагающая продления максимальной продолжительности контракта как таковой, но вместо этого продлевающая период, в течение которого для удовлетворения организационных потребностей срочный контракт может продолжать действовать после первоначальной даты истечения: 20–30 дней для договоров на срок менее 6 месяцев и 30–50 дней для превышающих 6 месяцев.

Однако в последнее время наблюдается заметная тенденция в другом направлении, когда ряд государств ЕС осознают, что их законодательство в этой области может не соответствовать мерам, предусмотренным в Директиве 1999/70/ЕС от 28 июня 1999 года в отношении структуры договора на срочную работу. В июне 2012 года правительство **Швеции** предложило законопроект, уточняющий условия объединения срочных контрактов, которые не могут длиться более 2 лет в течение 5-летнего периода. Этот законопроект в основном является ответом на критику, высказанную Европейской комиссией после жалобы профсоюзов на то, что шведское положение о срочном трудоустройстве было слишком слабым и потому не соответствовало требованиям Директивы по предотвращению злоупотреблений<sup>2</sup>.

В предыдущем рабочем документе ETUI по кризису и реформе национального трудового законодательства **Испания** упоминалась в качестве примера государства — члена ЕС, продлившего максимальный срок срочных контрактов (с 2 до 3 лет). Однако теперь это было изменено Законом 3/2012 от 8 июля 2012 года. Во избежание злоупотребления срочными трудовыми договорами считается, что у работника с последовательными срочными трудовыми договорами имеются трудовые отношения после того, как он проработал не менее 24 месяцев в течение 30 месяцев для одного и того же работодателя. Это новое положение вступило в силу 1 января 2013 года.

<sup>1</sup> *Clauwaert S., Schömann I.* The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise // Working Paper. 2012. Apr. P. 11. URL: <http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/The-crisis-and-national-labour-law-reforms-a-mapping-exercise> (дата обращения: 25.06.2019).

<sup>2</sup> Sweden: government proposes bill limiting the number of fixed-term contracts to comply with Community provisions // Planet Labor. 2012. 13 July. № 120458.

После апрельских выборов 2012 года в **Словакии** в июле того же года были выдвинуты предложения о внесении изменений в Трудовой кодекс, отменяющих ряд мер, принятых в 2011 году в ответ на кризис. В результате максимальный срок для срочного контракта сокращен с трех до первоначальных двух лет и может быть продлен только дважды в течение этого двухлетнего периода<sup>1</sup>.

Эти примеры свидетельствуют о том, что Директива 1999/70/ЕС с ее целями социальной гармонизации, направленными на защиту работников по срочным контрактам, по-прежнему выполняет свою функцию, несмотря на введение многих национальных поправок в трудовое законодательство (иногда даже диктуемых самими институтами ЕС).

В **Финляндии** в мае 2012 года были приняты меры по поиску путей улучшения положения нетипичных работников на рынке труда, в частности в области борьбы с дискриминацией, как того требует Директива 1999/70/ЕС. Другие действия были предприняты в пользу работающих по срочным контрактам: правительственное предложение 152/2012 о внесении поправок в раздел 4 гл. 2 Закона о трудовых договорах (55/2001) и Закон об обязательствах и ответственности подрядчика при выполнении работ по контракту (1233/2006). С 1 января 2013 года в соответствии с поправкой работодатель должен предоставлять работающему по срочному контракту подробную информацию о срочном трудовом договоре в письменной форме и обосновывать срок действия договора, даже если он не превышает одного месяца.

Директива Совета 1997/81/ЕС (дополненная Директивой Совета 98/23/ЕС) о работе на условиях неполного рабочего времени направлена на обеспечение правовой основы для борьбы с дискриминацией в отношении работников, занятых неполный рабочий день, и для повышения качества работы, в то же время содействуя развитию частичной занятости на добровольной основе. Цель Рамочного соглашения, подписанного ETUC, UNICE и СЕЕР 6 июня 1997 года<sup>2</sup>, также заключалась в содействии гибкой организации рабочего времени с учетом потребностей как работодателей, так и работников.

Неполный рабочий день также использовался как инструмент борьбы с безработицей. В настоящее время основное внимание уделяется проблеме безработицы среди молодежи. В тех государствах

<sup>1</sup> Slovakia: commentary of the Labor Code reform enforced on January 1, 2013 // Planet Labor. 2013. 9 sept. № 7457.

<sup>2</sup> См.: <http://www.etuc.org> (дата обращения: 06.07.2018).

ЕС, где эта проблема стоит особенно остро, поощряется работа по совместительству как способ облегчения доступа к рынку труда<sup>1</sup>.

В Испании в рамках 100 мер стимулирования трудоустройства молодежи, представленных в марте 2013 года, поощряется наем молодых работников по контрактам с частичной занятостью. Для компаний, принимающих на работу людей в возрасте до 30 лет без профессионального опыта (или менее 3 месяцев) либо из другого сектора, взносы работодателей на социальное обеспечение сокращаются на срок от одного года, если обучение продолжается, на 75 % для предприятий с более 250 сотрудниками и на 100 % для малых предприятий. Рабочее время не может превышать 50 % от полной занятости. В дополнение к своей работе (или в течение 6 месяцев до приема на работу) молодые бенефициары должны пройти обучение независимо от того, предназначено ли оно специально для новой работы. Эта мера направлена на улучшение подготовки молодых неквалифицированных соискателей и их шансов выйти на рынок труда. Он может быть продлен на 12 месяцев при условии, что работник предоставит подтверждение завершения соответствующей программы обучения в течение второго года или шести месяцев непосредственно перед продлением трудового контракта<sup>2</sup>.

Тем не менее, хотя работа по совместительству регулируется Директивой, она все же имеет заметные недостатки. Исследование, проведенное Eurofound в 2011 году<sup>3</sup>, показало, что эта форма занятости неравномерно распределена среди работающего населения ЕС. Выявлена корреляция между показателями занятости неполный рабочий день и такими факторами, как возраст, пол, отрасль или род занятий. Например, среди занятых неполный рабочий день женщин намного больше (32,1 % в 2012 г.), чем мужчин (всего 8,4 %). Что касается возраста, то неполный рабочий день наиболее распространен среди молодых (29 % в возрасте 15–24 лет) и пожилых работников (55 % активной 65+ рабочей силы). Поэтому Eurofound пришел к выводу, что «хотя неполный рабочий день среди мужчин наиболее распространен в самой молодой и самой старшей возрастных группах, коэффи-

<sup>1</sup> См.: Lang C., Schömann I., Clauwaert S. Working time reforms in times of crisis // Working Paper. 2013. 4 apr.

<sup>2</sup> Strategy for Entrepreneurship and Youth Employment 2013–2016. URL: [http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/rse/documentos/eeej/EEEJ\\_Documento\\_en.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/rse/documentos/eeej/EEEJ_Documento_en.pdf) (дата обращения: 15.03.2020).

<sup>3</sup> Eurofound. European Company Survey 2009: Part-time work in Europe : report. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2011. URL: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/86/en/3/EF1086EN.pdf> (дата обращения: 25.06.2019).

циент неполной занятости среди женщин увеличивается с возрастом, что отражает гендерное неравенство при переходе от неполного рабочего дня к полному»<sup>1</sup>.

Более того, частичная занятость часто бывает вынужденной. По данным Евростата 2012 года, в странах ЕС 27,7 % занятых неполный рабочий день были бы готовы работать больше<sup>2</sup>. Это наводит на размышления о том, не будет ли поощрение и облегчение использования работы с неполной занятостью, особенно для тех, кто и так находится в сложной и нестабильной ситуации, способствовать еще большей сегментации рынка труда и росту неравенства.

Нетипичные формы занятости, такие как временная и частичная, регулируются европейскими директивами, чтобы предотвратить злоупотребления в отношении неравного обращения или чрезмерного использования рабочей силы.

Принимая новые типы контрактов, государства ЕС часто открывали пути для обхода правовой основы директив, «красноречиво используя» возможности, предлагаемые директивами, для исключения определенных контрактов из их сферы действия. Действительно, эти контракты часто обеспечивают меньшую защиту занятости, чем стандартные контракты, например, лишая людей права на пособие по безработице, социальные выплаты, выходное пособие или предлагая заниженную заработную плату. Цель таких контрактов — «помочь» конкретным категориям работников, главным образом тем, кто больше всего пострадал от рецессии, то есть самым молодым и пожилым.

Эту идею поддержали представители работодателей во время тематической панели «Решение проблемы занятости молодежи и проблемы стареющего общества» на 9-м Европейском региональном совещании МОТ в апреле 2013 года, которые утверждали, что «нетрадиционные формы трудоустройства являются хорошей отправной точкой для открытых контрактов»<sup>3</sup>. Для преодоления кризиса безработицы среди самых молодых и пожилых Франция и Испания недавно ввели так называемые контракты на поколение.

**В Испании** это одна из сотни мер, предложенных в марте 2013 года для содействия занятости молодежи<sup>4</sup>. Идея такого контракта состоит

<sup>1</sup> Eurofound. European Company Survey 2009: Part-time work in Europe : report.

<sup>2</sup> Eurostat. URL: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> (дата обращения: 03.03.2018).

<sup>3</sup> ILO Report on Ninth European Regional Meeting, Oslo, 2013. 8–11 apr. URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meeting\\_document/wcms\\_210358.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meeting_document/wcms_210358.pdf).

<sup>4</sup> Strategy for Entrepreneurship and Youth Employment 2013–2016. URL: [http://www.empleo.gob.es/es/estrategia-empleo-joven/descargas/EEEJ\\_Documento\\_INGLES.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/estrategia-empleo-joven/descargas/EEEJ_Documento_INGLES.pdf).

в том, чтобы на 100 % сократить взносы в систему социального обеспечения для молодых предпринимателей, набирающих опытные кадры для своих проектов. Эта мера ориентирована на молодых самозанятых работников в возрасте до 30 лет и поощряет их нанимать соискателей на долгий срок. Когда они подписывают постоянный контракт с частичной или полной занятостью, их взносы в систему социального обеспечения полностью приостанавливаются на первый год действия контракта.

С февраля 2013 года компании во **Франции** поощряются к продолжению трудоустройства молодых работников в возрасте до 26 лет по бессрочным контрактам с одновременным удержанием старших сотрудников. Компании с численностью персонала менее 300 человек могут получить для этого финансовую поддержку<sup>1</sup>. Для более крупных компаний существует обязательство заключать соглашения по обучению и устойчивой интеграции молодежи, трудоустройству пожилых работников и передаче навыков и знаний. Эти обязательства связаны с целями, часть которых должны быть определены количественно, графиком их реализации и способами отслеживания и оценки их выполнения. Компании с 300 или более сотрудниками либо входящие в группу такого размера должны были до 30 сентября 2013 года достичь соглашения на уровне компании или группы, или, при отсутствии такого соглашения, представить план действий; в противном случае они могут быть оштрафованы (либо 1 % от общей суммы заработной платы, выплаченной работникам в течение периода, когда компания не охвачена соглашением о генерации, либо сокращение некоторых льгот по взносам в систему социального обеспечения).

Когда французское правительство пытается справиться с безработицей среди пожилых с помощью «контракта на генерацию», оказывается, что это недостаточная мера. Причины такой безработицы многочисленны, и удержание пожилых работников в компании — не единственное решение. Следует содействовать более легкому доступу к обучению и развитию навыков, а также реорганизации работы с учетом ее физического напряжения. Такие критерии недостаточно учитываются в «контракте на генерацию».

---

<sup>1</sup> Loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000027123803> (in French). (дата обращения: 15.05.2020).

В **Польше** во время кризиса были приняты контракты на обслуживание, также известные как «мусорные контракты»<sup>1</sup>. Контракты этого типа регулируются не трудовым, а гражданским законодательством и зачастую не предусматривают социальных гарантий. Профсоюзы потребовали, чтобы эти контракты были включены в систему социального обеспечения, но в октябре 2012 года премьер-министр объявил о своем решении не делать этого, заявив о стремлении сохранить уровень занятости. Это решение выглядит довольно неожиданным, так как в рекомендациях для Польши, принятых в рамках Европейского семестра в 2012 году, указывалось, что «частичное злоупотребление договорами о самостоятельной занятости и гражданско-правовыми договорами, которые не регулируются трудовым законодательством, представляется причиной сегментации рынка труда и бедности работающих, которая является одной из самых высоких в ЕС». Рекомендация гласила: «Чтобы бороться с сегментацией рынка труда и бедностью работающих, следует ограничить чрезмерное использование гражданско-правовых договоров и продлить испытательный срок для постоянных договоров»<sup>2</sup>.

Из-за отказа премьер-министра изменить законодательство в этой области в Рекомендациях 2013 года по конкретным странам указывалось, что, поскольку «широко распространено использование возобновляемых договоров гражданского права со значительно ограниченными правами на социальную защиту», Польша должна «бороться с бедностью работающих и сегментацией рынка труда за счет более легкого перехода от срочной к постоянной занятости и сокращения использования гражданско-правовых договоров»<sup>3</sup>.

**Словакия** также предлагает возможность заключения контракта определенной вида с меньшей защитой занятости<sup>4</sup>. Так называемые соглашения о работе, выполняемой вне трудовых отношений, носят только дополнительный характер, хотя работодатели их широко используют. Трудовые отношения, основанные на таких соглашениях,

---

<sup>1</sup> См.: Protests mount over Polish «junk» job contracts. URL: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2011/11/articles/pl1111019i.htm> ; Poland: government reveals 2013 social program // Planet Labor. 2012. 18 oct. № 120615.

<sup>2</sup> Country Specific Recommendations 2012 for Poland. URL: [https://ec.europa.eu/info/publications/2012-european-semester-country-specific-recommendations-commission-recommendations\\_en](https://ec.europa.eu/info/publications/2012-european-semester-country-specific-recommendations-commission-recommendations_en) (дата обращения: 12.12.2019).

<sup>3</sup> Country Specific Recommendations 2013 for Poland URL: [https://ec.europa.eu/info/publications/2013-european-semester-country-specific-recommendations-commission-recommendations\\_en](https://ec.europa.eu/info/publications/2013-european-semester-country-specific-recommendations-commission-recommendations_en) (дата обращения: 10.12.2019).

<sup>4</sup> Slovakia: commentary of the Labor Code reform enforced on January 1, 2013 // Planet Labor. 2013. 9 apr. № 7457.

менее защищены. Например, если в соглашениях не предусмотрено иное, то работник не имеет ежегодного оплачиваемого отпуска и компенсации потери заработной платы в случае невозможности выполнения работы. 1 января 2013 года были внесены существенные изменения в правовое регулирование этих соглашений. Например, взносы социального и медицинского страхования для работодателей и работников в настоящее время почти такие же, как при стандартных трудовых отношениях. Исключение составляют лишь студенты и пенсионеры.

**Великобритания** имеет «хорошую» репутацию, когда речь заходит о принятии либеральных мер. В последнее время обеспокоенность вызывает особая форма занятости — «контракты с нулевым часом»: работники остаются дома до тех пор, пока их не вызовет работодатель, а гарантии определенных рабочих часов или оплаты отсутствия<sup>1</sup>. Обследование рабочей силы, проведенное Управлением национальной статистики, показало, что число людей, работающих по таким контрактам, в период с 2005 по 2012 год удвоилось и стало составлять 200 тыс. человек<sup>2</sup>.

На правительство оказывается давление с целью запретить такие контракты, а профсоюзы недовольны тем, что они оставляют работников в неопределенном положении. Другим «изобретением», родиной которого также является Великобритания, стало введение весьма спорного нового типа контракта, согласно которому работники в обмен на отказ от определенных трудовых прав, в том числе связанных с незаконным увольнением, получают возможность требовать гибкий график работы и свободное время для занятий спортом.

В марте 2013 года во время дебатов в палате лордов лорд Панник, выступающий за отмену этой новой формы контракта, сделал важное заявление: «Права на трудоустройство были сформулированы и защищены всеми правительствами — консерваторами и лейбористами — именно из-за неравенства переговорной власти между работодателем и работником. Разрешение этим основным трудовым правам стать товаром, который может быть продан по соглашению, подрывает цель этих прав — быть основной защитой работника, который является слабой стороной в переговорах»<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> *Inman P.* Zero-hour contracts need code of practice, says Lib Dem MP // *The Guardian*. 2013. 4 July. URL: <http://www.guardian.co.uk/politics/2013/jul/04/zero-hours-contracts-stephen-lloyd> (дата обращения: 28.07.2013).

<sup>2</sup> См.: <http://www.ons.gov.uk/ons/search/index.html?newquery=zero+hour> (дата обращения: 11.03.2018).

<sup>3</sup> *House of Lords blocks «shares for rights» plan* // *BBC*. 2013. 20 Mar. URL: <http://www.bbc.co.uk/news/uk-politics-21871106> (дата обращения: 28.07.2013).



Тем не менее после долгих дебатов и двукратного отклонения законопроекта палата лордов наконец утвердила так называемый законопроект о собственности работников, позволяющий им отказаться от некоторых своих трудовых прав в обмен на акции компаний. Но работодатели должны будут обеспечить бесплатные юридические консультации работникам, согласным с таким обменом<sup>1</sup>.

Как упоминалось ранее, новые типы контрактов в основном принимаются для обхода существующих правовых рамок, в частности европейских директив, регулирующих работу с фиксированной и частичной занятостью. В то время как в качестве цели декларируется улучшение занятости среди самых молодых и пожилых, эти правила и контракты обеспечивают меньшую защиту и безопасность, часто оставляя людей в неопределенном положении. При этом приводится аргумент, что лучше иметь такую работу, чем никакой.

Между тем законность некоторых из этих новых типов контрактов была поставлена под сомнение в международных органах.

В предыдущем рабочем документе ETUI о кризисе и реформах национального трудового законодательства в качестве примера приводился новый «молодежный контракт» в **Греции**, предусматривающий значительные меры стимулирования найма людей в возрасте до 25 лет с заработной платой на 20 % ниже, с двухлетним испытательным сроком, без социальных взносов для работодателей и без права на пособие по безработице по окончании срока контракта. Греческие профсоюзы подали жалобу в Европейский комитет по социальным правам (ЕКСП), утверждая, что этот новый тип договора нарушает многие статьи Европейской социальной хартии. 23 мая 2012 года в ответ на жалобу 66/2011 Всеобщей федерации работников Национальной электроэнергетической корпорации (GENOP-DEI) и Конфедерации профсоюзов греческих гражданских служащих (ADEDY) против Греции ЕКСП постановил, что «молодежный контракт» действительно нарушает права на профессиональную подготовку, социальное обеспечение и справедливое вознаграждение<sup>2</sup>. Это решение побуждает продолжать мониторинг новых типов контрактов, которые с целью облегчения доступа на рынок труда часто приносят больше вреда, чем пользы.

<sup>1</sup> *Silvera I. Government's employee ownership proposal passes // Employee Benefits. 2013. 25 apr. URL: <http://www.employeebenefits.co.uk/benefits/share-schemes/governments-employee-ownership-proposal-passes/101878.article> (дата обращения: 28.07.2020).*

<sup>2</sup> *Decision on the merits. URL: [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC65Merits\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC65Merits_en.pdf). All other relevant documents can be found on: <http://www.coe.int>.*

Рост безработицы среди молодежи (15–24 лет) был драматичным. В марте 2013 года в странах ЕС безработными были 5,7 млн молодых людей, 3,6 млн из них — в еврозоне. Уровень безработицы среди молодежи составил 23,5 % в среднем по ЕС и 24 % в еврозоне, увеличившись соответственно на 0,9 и 1,5 процентных пункта по сравнению с мартом 2012 года. В марте 2013 года самые низкие показатели наблюдались в Германии, Австрии (по 7,6 %) и Нидерландах (10,5 %), в то время как самые высокие были в Греции (59,1 % на январь 2013 г.), Испании (55,9 %), Италии (38,4 %) и Португалии (38,3 %)¹. В этом контексте стажировки и ученичество могли бы сыграть ключевую роль в расширении доступа молодежи на рынок труда. И то и другое помогает преодолеть разрыв между теоретическими знаниями, полученными в учебных заведениях, и навыками и компетенциями, необходимыми на рабочем месте, что повышает шансы молодых людей найти работу. Тем не менее, как было признано Европейской комиссией в апреле 2012 года, стажировка и ученичество в некоторых случаях не выполняли ту функцию, которую от них ожидали². Например, организации «Génération précaire»³ во Франции и «Generation Praktikum»⁴ в Австрии выразили серьезную обеспокоенность по поводу того, что стажировки могут быть использованы работодателями как источник дешевой или даже бесплатной рабочей силы, что во многих случаях не является первым шагом к достойной и стабильной работе. Эта ситуация, как утверждается, в свою очередь, может привести к порочному кругу нестабильной занятости и отсутствию безопасности.

С 2010 года Европейский парламент продвигает идею улучшения практики, публикуя доклад «Содействие доступу молодежи на рынок труда, укрепление стажировок и ученичества», и призывает Комиссию предложить Европейскую хартию качества стажировок⁵. Ряд государств выступили с инициативами по улучшению прозрачности и качества стажировок и ученичества. Несмотря на эти меры,

¹ European Commission. EU measures to tackle youth unemployment : press release, 28 May 2013 // European Union. URL: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_MEMO-13-464\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-13-464_en.htm) (дата обращения: 28.07.2013).

² Commission Staff Working Document. URL: [https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/index.cfm?fuseaction=list&coteId=10102&documentType=STAFF\\_WORKING\\_PAPER&version=ALL](https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/index.cfm?fuseaction=list&coteId=10102&documentType=STAFF_WORKING_PAPER&version=ALL) (дата обращения: 10.10.2019).

³ См.: <http://www.generation-precaire.org/index.php> (дата обращения: 04.05.2018).

⁴ См.: <http://www.generation-praktikum.at/english-version.aspx>.

⁵ См.: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A7-2010-0197+0+DOC+XML+V0//EN#title1> (дата обращения: 24.01.2018).

по-прежнему остается заманчивым использование дешевой рабочей силы стажеров вместо постоянных работников в основном для того, чтобы преодолеть последствия кризиса. Как следствие, недавно был принят ряд новых мер, касающихся стажировок и ученичества.

**Италия и Испания** входят в число государств ЕС, наиболее затронутых молодежной безработицей. В период с 2010 по конец 2012 года безработица среди молодежи выросла на 13,6 процентных пункта в Испании и на 9,1 — в Италии<sup>1</sup>. В результате в этих двух странах были приняты новые меры, чтобы поощрить использование стажировок и ученичества для улучшения положения молодежи и достижения следующей цели — долгосрочной занятости. В частности, в Испании внедрена система, включающая так называемый измененный договор о стажировке для облегчения устройства на первую работу и предназначенная для выпускников учебных заведений в возрасте до 30 лет, ищущих первую работу по специальности. Они имеют право принять участие в стажировке в течение 5 лет после окончания учебы. Для компаний, которые нанимают их, социальные взносы снижаются вдвое. Кроме того, предусматривается, что агентства по временно-му трудоустройству теперь могут подписывать контракты на обучение и профессиональную подготовку с работниками, направляемыми в компании, использующие их труд. Временные агентства по трудоустройству будут нести ответственность за выполнение обязательств по обучению, в то время как самим обучением будут заниматься компании, использующие труд этих работников. Однако профсоюзы отвергают эту меру, поскольку она не обсуждалась в процессе трехсторонних переговоров.

В рамках реформы Форнеро, проведенной в 2012 году в Италии, были приняты меры для облегчения доступа к ученичеству и стажировкам, которые считаются лучшим способом выхода на рынок труда. Было введено требование минимальной продолжительности контракта на обучение (шесть месяцев), которая может быть сокращена только в случае сезонных работ и других исключительных обстоятельств, определенных законом. В то же время процедура найма новых учеников работодателями, в штате которых более 10 человек, основана на проценте постоянных учеников, принятых на работу в течение предыдущих трех лет (50 % в течение первых трех лет осуществления реформы и 30 % в последующий период). Тем не менее

---

<sup>1</sup> Eurostat Statistics Explained. URL: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php?title=File:Youth\\_unemployment\\_2012Q4\\_%28%25%29.png&filetimestamp=20130418091546](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Youth_unemployment_2012Q4_%28%25%29.png&filetimestamp=20130418091546) (дата обращения: 12.09.2019).

работодателям разрешается нанять одного дополнительного ученика, даже если вышеупомянутый процент постоянных учеников не был достигнут или даже если в течение установленного периода не был нанят постоянный ученик. Соотношение учеников и квалифицированных работников увеличено с 1/1 до 3/2. Для предприятий с численностью менее 10 работников это соотношение не может превышать 100 % рабочей силы. Работодателям, которые нанимают менее 3 квалифицированных работников или не нанимают их вообще, разрешается брать не более 3 учеников. Ученики не могут быть наняты по агентским трудовым договорам.

Что касается стажировок, то в дополнение к обязательству платить «достойную зарплату» и штрафу до 6 тыс. евро в случае его нарушения парламент попросил правительство принять один или несколько актов, устанавливающих основные правила и требования к стажировкам на основе следующих критериев и принципов: а) общий пересмотр правил стажировки; б) меры по предотвращению злоупотребления стажировками посредством точного описания как деятельности стажера, так и квалификационных элементов стажировки; в) стажировки должны предусматривать форму вознаграждения (например, возмещение), связанную с конкретной работой стажера.

**Швеция** также очень активно продвигает ученичество и стажировки, но по другим причинам. Региональный информационный центр Организации Объединенных Наций для Западной Европы (UNRIC) подчеркивает особенность Швеции: «Безработица среди молодежи, безусловно, самая высокая в таких странах, как Испания, где более 40 % безработных молодых людей... Но самый высокий уровень безработицы среди молодежи по сравнению с общей безработицей в ОЭСР — в Швеции. Уровень безработицы среди работников младше 24 лет в Швеции составляет 24,2 %, что в четыре раза превышает средний в ЕС уровень безработицы в 8 %. Средний показатель для людей в возрасте от 25 до 54 лет составляет 6,1 %»<sup>1</sup>.

Однако если посмотреть на причину, по которой уровень безработицы среди молодежи в Швеции настолько высок, то представляется, что проблема носит структурный характер и потому necessarily связана с кризисом. Действительно, и работодатели, и Федерация шведских профсоюзов (LO) согласны, что отчасти виновата система образования. Слишком много молодых людей выпускаются без навыков, необходимых для рынка труда. Стимулируя

<sup>1</sup> См.: <http://www.unric.org/en/youth-unemployment/27411-sweden-highest-ratio-of-youth-unemployment> (дата обращения: 18.05.2019).

стажировки и ученичество, Швеция надеется решить эту структурную проблему. Как следствие, в правительственном информационном бюллетене «Больше возможностей трудоустройства для молодежи» от 7 ноября 2012 года Министерство занятости заявило, что в законопроекте о бюджете на 2013 год правительство предлагает дополнительные инициативы в молодежном пакете на общую сумму 8,1 млрд шведских крон, который создаст дополнительные возможности для молодежи. Среди этих возможностей предпринимаются действия по продвижению программ ученичества и старшей средней школы, направленных на облегчение контактов между молодежью и работодателями. Нарращивание ресурсов поможет поднять качество программ, увеличить пропускную способность и сократить количество выбывших. Другие предложения включают новую национальную программу обучения для наставников, меры по повышению доли учителей профессионального образования с учеными степенями, а также качества программ по внедрению новых рабочих мест, к тому же повышение и выплата на постоянной основе пособий школам и работодателям, предлагающим места для прохождения практики<sup>1</sup>.

Интересно также рассмотреть меры, которые приняла **Хорватия** в преддверии вступления в ЕС. Как и остальные страны ЕС, Хорватия ощутила влияние экономического кризиса и имеет очень высокий уровень безработицы среди молодежи (59 % в 1-м квартале 2013 г.)<sup>2</sup>. Чтобы справиться с ситуацией, правительство в мае 2012 года приняло Закон о стимулировании занятости, расширивший, в частности, уже существующую меру — «Профессиональное обучение без трудовых отношений»<sup>3</sup>, которая распространяется на молодых безработных без предшествующего опыта работы. Эта мера позволяет работодателю привлекать молодых работников, зарегистрированных в Хорватской службе занятости, на один год (или два года для определенных профессий) без подписания трудового договора. Работодатель должен платить только пенсионные взносы, а государство предоставляет медицинскую страховку и компенсацию молодому работнику в размере около 220 евро. Работодатель обязан назначить наставника и составить программу профессиональной подготовки для каждого человека. Профсоюзы и молодежные организации выступили против того, что

<sup>1</sup> См.: <http://www.government.se/sb/d/14471/a/203093> (дата обращения: 07.09.2017).

<sup>2</sup> Eurostat data URL: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment\\_unemployment\\_ifs/data/database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_ifs/data/database) (дата обращения: 07.10.2018).

<sup>3</sup> Charter URL: [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009\\_2014/documents/empl/dv/empl\\_eqc\\_internships\\_/empl\\_eqc\\_internships\\_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/empl/dv/empl_eqc_internships_/empl_eqc_internships_en.pdf) (дата обращения: 17.09.2017).

размер компенсации ниже, чем установленная законом минимальная заработная плата (около 285 евро), и выразили опасения по поводу непропорционального использования работников в частном секторе. Еще одна проблема заключается в том, что эта мера станет сильным сдерживающим фактором для работодателей в плане обеспечения постоянной работой молодых людей, поскольку теперь они могут получать молодых работников практически бесплатно.

Существуют и иные подходы к проблеме атипичной занятости. В связи с этим интересно проанализировать опыт **Германии**. В 2018 году более 3 млн человек в Германии заключили контракты на определенный срок. Это вдвое больше, чем в 1996 году<sup>1</sup>.

Временные работники зарабатывают значительно меньше, чем их коллеги, работающие на постоянной основе. В период кризиса временные трудовые договоры подвергались критике за то, что они не предоставляли работникам никаких гарантий

В то время как за последние годы число нетипичных работников без немецкого гражданства увеличилось почти на 500 тыс., среди немцев их стало меньше в общей сложности на 630 тыс. человек<sup>2</sup>. Тем не менее исследование, проведенное Институтом немецкого бизнеса (IW), показало, что ограничения по времени облегчают молодым людям выход на рынок труда.

Многие работники со срочным контрактом беспокоятся, что, заключая так называемые цепные контракты, они останутся в небезопасной социальной ситуации или станут безработными после истечения их срока. Новое исследование IW показало, что 56 % всех временных работников принимаются на постоянную работу через три года. В частности, не только молодые люди в возрасте до 30 лет возвращаются на работу после школы или профессионального обучения, но и безработные нередко могут вернуться на свои рабочие места. Кроме того, работающие по срочным контрактам в течение трехлетнего периода смогли увеличить свой доход на 32 тыс. евро по сравнению с теми, кто не имел права на такую работу.

Однако федеральное правительство хотело бы сократить максимальный период действия срочных контрактов с 24 до 18 месяцев и ограничить их долю до 2,5 % работников для компаний с числом сотрудников более 75 человек. Эти планы не позволят компаниям гибко

---

<sup>1</sup> См.: Jede zweite Neueinstellung ist befristet: Rasanter Anstieg bei Befristungen ohne Sachgrund. URL: <https://www.dgb.de/themen/+++co+++c4f93034-ca6d-11e9-9b3b-52540088cada> (дата обращения: 25.06.2020).

<sup>2</sup> Ibid.

реагировать на их потребности в рабочей силе: «Это может привести к тому, что работодатели все чаще будут прибегать к другим видам занятости, таким как временная работа или контракты на работу и услуги, либо к отказу от вступления в трудовые отношения», — говорит экономист IW Хольгер Шефер. В результате у соискателей будет меньше шансов на трудоустройство и они будут дольше оставаться безработными<sup>1</sup>.

Цель федерального правительства — ограничение правовых возможностей по заключению срочных трудовых договоров — часто объясняется тем, что пострадавшие работники негативно воспринимают возникающую неопределенность.

Социально-демографическая группа, чаще других страдающая от временных ограничений, — молодые люди, только вступающие в профессию. Если заключение срочных договоров будет затруднено, они могут вообще лишиться доступа к рынку труда. Анализ, проведенный немецкими специалистами, показывает, что признание временной занятости для ранее не работавших людей способствует их успешному трудоустройству. Вновь поступившие на работу по срочным контрактам работали более семи месяцев полный рабочий день, получая совокупную заработную плату на 32 тыс. евро выше, чем у контрольной группы лиц, которые были в такой же ситуации, но не пошли по этому пути.

Количество временных работников сокращается с начала 2018 года: с января по октябрь сезонно скорректированное число работников в секторе уменьшилось более чем на 8 %. В большинстве случаев спрос предприятий на временных работников быстро реагирует на экономические стимулы и, таким образом, является надежным индикатором развития общего спроса на рабочую силу. Тем не менее нельзя исключить, что особый эффект дали нормативные акты, продленные в 2017 году, — ограничение максимального срока найма до 18 месяцев и принцип равной оплаты.

В Германии в 2018 году было более чем на 5 млн больше рабочих мест, требующих взносов в систему социального обеспечения, чем в 2008-м. 700 тыс. мест прибавилось только за 2017 год. Тот факт, что в компаниях на самом деле стало больше работы, также можно проследить в показателях роста рабочей нагрузки. В 2018 году рабочее время всех занятых лиц составило 61 млрд часов — примерно на 3 млрд больше, чем в 2008 году.

---

<sup>1</sup> См.: Befristung als Sprungbrett in den Arbeitsmarkt. URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/pressemitteilungen/beitrag/holger-schaefer-befristung-als-sprungbrett-in-den-arbeitsmarkt.html> (дата обращения: 25.06.2020).

Минимальная заработная плата в ЕС в 2018 году выросла на 4,4 % в абсолютном выражении и на 2,8 % — в реальном<sup>1</sup>. Германия является одной из немногих европейских стран (наряду с Грецией и Люксембургом), где нижний предел зарплаты не был увеличен по сравнению с предыдущим годом. В этой стране корректировка проводится только каждые два года. В середине 2018 года Комиссия по минимальной заработной плате выпустила рекомендацию, которая в контексте общей оценки основывается на развитии заработной платы в рамках коллективных переговоров. «Уже сегодня можно предвидеть, что минимальная заработная плата в Германии останется значительно ниже уровня других западноевропейских государств, даже если тарифы будут пересмотрены», — говорят исследователи.

Между тем не следует игнорировать растущие риски циклического спада: Брексит, протекционизм, потрясения на фондовом рынке и опасения нового глобального финансового кризиса. Это одна из причин, почему компании при опросе IW осенью 2018 года давали гораздо более осторожные прогнозы возможностей создания рабочих мест.

От бума на рынке труда, в частности, выиграли земли Восточной Германии. В 2017 году уровень безработицы в Восточной Германии составил 7,6 %, что на 11 процентных пунктов ниже уровня 2005 года, когда уровень безработицы в Германии достиг своего пика.

Еще в 1999 году деловой журнал «The Economist» назвал Германию «больным человеком Европы», сегодня же Германия выделяется даже на фоне низкой безработицы в ЕС — а уровень безработицы среди молодежи в 6,8 % является самым низким. Действительно, в Греции, Испании и Италии не более трети всех молодых людей являются безработными — но квота распространяется только на тех, кто младше 25 лет и на самом деле ищет работу.

Несмотря на снижение безработицы, ситуация остается непредсказуемой, так как рабочие места создаются в основном за счет нетипичных форм занятости, таких как мини-работа и временная работа. В Германии сегодня более 1,8 млн человек работают на полную ставку, это на 400 тыс. меньше, чем 20 лет назад.

В начале 2019 года в Германии вступил в силу закон о неполном рабочем дне. Это дает работникам право сокращать рабочее время

---

<sup>1</sup> *Lübker M., Schulten T.* WSI-Mindestlohnbericht 2018: Preisentwicklung dämpft reale Lohnzuwächse // WSI-Report. 2018. Febr. № 39. URL: [https://www.boeckler.de/112985\\_112993.htm](https://www.boeckler.de/112985_112993.htm) (дата обращения: 12.12.2018).



на срок до пяти лет с последующим возвратом к первоначальной рабочей нагрузке.

Создание семьи, покупка и аренда дома или получение ипотечного кредита — все это проще для человека, имеющего постоянную работу. Однако компании вновь и вновь подчеркивают, что легче создавать агентства по временному трудоустройству, потому что они предлагают определенную степень гибкости. Однако, вопреки тому, что часто говорят, восстановление рынка труда в Германии с 2005 года никоим образом не совпало с увеличением срочной занятости, а с 2010 года она даже несколько снизилась.

К использованию гибкой рабочей силы прежде всего стремятся розничная торговля и общественное питание. В настоящее время в мини-рабочих местах наблюдается бум, поскольку они не облагаются налогом на работников, в то время как рабочие места облагаются по единой ставке работодателя. Кроме того, отсутствуют взносы социального страхования в размере до 450 евро. Таким образом, дополнительная мини-работа часто более выгодна, чем увеличение обычного рабочего времени.

Женщины чаще работают неполный рабочий день или на мини-работках, чем мужчины. Среди молодежи, неквалифицированных работников и служащих без немецкого паспорта также выше среднего показатель нетипичной занятости, включающий неполный рабочий день и мини-рабочие места, а также ограниченную во времени работу и временную работу. Из-за разной структуры занятости женщин показатели в Восточной и Западной Германии значительно различаются, и разница продолжает расти. В новых федеральных землях доля нетипичных работников составляет в среднем 16 %, в Бранденбурге даже менее 15 %, в то время как на западе она колеблется от 18 % в Гамбурге до 23 % и более в Баден-Вюртемберге, Рейнланд-Пфальце, Сааре и Бремене.

Использование неполного рабочего дня и временной занятости росло с начала 1990-х годов до финансового кризиса. С 2010 года доля так называемой основной занятости снова немного снизилась.

Исследование WSI показывает, что нетипичная занятость отнюдь не равномерно распределена по группам населения и регионам. Две трети прироста после воссоединения связаны с расширением занятости на неполный рабочий день среди женщин в Западной Германии. В целом по стране 30,5 % всех женщин, работающих по найму, работают нетипично, при этом преобладают мини-рабочие места и неполный рабочий день. Из мужчин, 12,2 % находятся в подобном

положении. Независимо от пола молодые работники, в частности, работают на нетипичных работах. Среди детей в возрасте от 15 до 24 лет это относится к 30,9 %. Основная причина: новые участники часто получают только срочные контракты. Этот показатель падает до 22 % в возрастной группе от 25 до 34 лет, а затем продолжает немного снижаться, чтобы снова увеличиться в возрастной группе старше 55 лет. Однако тенденции среди мужчин и женщин иногда различаются: среди работающих женщин этот показатель резко возрастает на этапе создания семьи в возрасте от 35 до 44 лет.

Выше среднего страдают от нетипичной занятости люди без немецкого паспорта. Эта доля колеблется от 25,3 % среди иностранцев из «старых» стран ЕС-15 до 35,3 % среди людей, приезжающих из стран за пределами ЕС.

Образование и профессиональная квалификация влияют на вероятность нетипичного трудоустройства. В то время как среди работников, не имеющих диплома, нетипичными формами трудоустройства затронуты 36,6 %, показатель для работников с профессиональным образованием составляет 20,7 %. Самый низкий показатель среди людей с высшим образованием — 14,3 %.

Среди федеральных земель лидирует Бремен: там по меньшей мере 26 % работающих трудятся по нетипичным контрактам. Далее следуют Саар, Рейнланд-Пфальц, Баден-Вюртемберг и Северный Рейн — Вестфалия — около 23–24 %. В Нижней Саксонии и Гессене — примерно 22 %, в Баварии — чуть менее 20 %.

Немецкие профсоюзы не только констатируют, что все больше людей имеют низкие доходы и слабую социальную защиту, что вызвано увеличением нестандартной занятости. По мнению профсоюзов, временная работа должна быть более регламентированной, а временные ограничения отменены. Среди требований профсоюзов:

— отказ от необоснованных испытательных сроков, прекращение злоупотреблений во время продленного испытательного срока;

— отмена таких явлений, как: специальное регулирование для предпринимателей, временные ограничения для срочных бюджетных средств; временные ограничения в науке;

— право на льготы для временных работников<sup>1</sup>.

Временная работа изначально развивалась в виде исключения и понималась как переходный этап к «нормальной» форме занятости.

---

<sup>1</sup> Arbeitsbedingungen: Keine Entwarnung bei prekärer Beschäftigung. URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++da5c4450-f2f2-11e8-b85a-52540088cada> (дата обращения: 12.09.2019).

По мнению профсоюзов, временные работники больше не должны оказываться в невыгодном положении. Доходы, условия труда и права участия временных работников должны быть такими же, как и у постоянных. Все группы работников должны быть включены в системы социального обеспечения, включая обязательное медицинское страхование.

Большое значение в Германии придается новому Закону о прозрачности зарплат. Согласно этому закону компании с более чем 200 сотрудниками, то есть около трети всех работников в Германии, имеют «индивидуальное право на информацию». Они могут потребовать, чтобы работодатель назвал среднюю зарплату коллег противоположного пола, выполняющих аналогичную работу. К компаниям, в которых работает более 500 человек, применяются дополнительные требования: они должны отслеживать ситуацию с равной оплатой в компании и регулярно отчитываться<sup>1</sup>. Однако, по данным исследователей, большинство компаний еще ничего не сделали для реализации этого закона. Только в 12 % компаний были созданы структуры для представительства работников.

Исследователи рекомендуют сделать Закон о прозрачности зарплат более обязательным. Во-первых, аудит зарплат компании должен быть обязательным, во-вторых, в контроль за прозрачностью зарплат следует вовлекать сотрудников малых предприятий. За нарушение правовых обязательств закон должен предусматривать «эффективные санкции», которые пока отсутствуют<sup>2</sup>.

Статистические данные показывают, что в тех отраслях, где сохранилась традиционная практика социального диалога, профсоюзы в процессе коллективных переговоров смогли создать благоприятные рамочные условия: согласно расчетам Европейского центрального банка (ЕЦБ), они сумели обеспечить в еврозоне в 2018 году в среднем повышение заработной платы на 2 %. Реально же повышение составило плюс 0,3 %. Данные по странам Европейского фонда улучшения условий жизни и труда (Eurofound) показывают, что особенно впечатляющим был рост в странах Южной Европы: в Португалии — 3,3 %, в Италии — 2,1 %, в Австрии — 2 %. Германия тоже находится

---

<sup>1</sup> *Baumann H., Klenner Ch., Schmidt T. Entgeltgleichheit von Frauen und Männern. Wie wird das Entgelttransparenzgesetz in Betrieben umgesetzt // Eine Auswertung der WSI-Betriebsrätebefragung : WSI-Report, 2018. 2019. № 45. Jan. URL: [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_report\\_45\\_2019\\_pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_45_2019_pdf) (дата обращения: 20.02.2019).*

<sup>2</sup> Ibid.

в верхней части — 3 %, а с 2010 года здесь реальные ставки заработной платы увеличились на 9,6 %<sup>1</sup>.

Примечательно, что в Германии стоимость рабочей силы в сфере услуг, где используется временная занятость, значительно ниже, чем в промышленности, где действуют коллективные соглашения: по последним данным, в обрабатывающей промышленности они составляют 40 евро за час работы, в частном секторе услуг — 32,50 евро. Здесь разрыв между этими двумя секторами больше, чем в любой другой стране ЕС<sup>2</sup>.

Почти каждый второй работник в Германии имеет право на оплачиваемый отпуск. Это зависит от того, связан ли работодатель коллективным договором. На тех предприятиях, где коллективные договоры не заключаются, только 36 % работников получают отпускные, в отличие от компаний с коллективным договором — здесь количество получающих отпускные составляет 69 %<sup>3</sup>.

Эффективная заработная плата, для которой отчет WSI показывает возможную компенсацию работникам, то есть заработная плата, включающая взносы работодателей в систему социального обеспечения, в 2018 году увеличилась на 2,8 % по всему ЕС. Номинальный разброс колеблется от 0,1 % на Кипре до 18,4 % в Румынии. Даже после вычета инфляции заработная плата выросла в 23 из 28 стран ЕС. В 2019 году комиссия ЕС ожидала номинальный рост зарплаты на 2,3 %<sup>4</sup>.

Несмотря на непропорционально большое повышение заработной платы в Восточной Европе, между государствами ЕС различия в уровне вознаграждения все еще существенны. Если в Болгарии средняя компенсация составляет 9100 евро в год, то в Люксембурге — 70 тыс. евро.

Исследователи подчеркивают, что оправдание сильного отставания во многих странах Восточной Европы более низкой производительностью больше не убеждает. Скорее, заработная плата в этих

---

<sup>1</sup> См.: *Lübker M.* Europäischer Tarifbericht des WSI — 2018/2019: Positive Tariflohnentwicklung stabilisiert Wachstum in Europa // WSI-Report. 2019. № 50. Juni. URL: <https://ideas.repec.org/a/nms/wsimit/10.5771-0342-300x-2019-4-278.html> (дата обращения: 01.12.2019).

<sup>2</sup> *Herzog-Stein A., Stein U., Zwiener R.* Arbeits- und Lohnstückkostenentwicklung 2018 im europäischen Vergleich // IMK Report. 2019. № 148. URL: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/185621/1/1027625657.pdf> (дата обращения: 01.12.2019).

<sup>3</sup> Urlaubsgeld: Besser leben mit Tarifvertrag // Klartext. 2019. № 21. URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++21eed696-882d-11e9-897b-52540088cada> (дата обращения: 25.06.2020).

<sup>4</sup> *Lübker M.* Op. cit.

странах и с точки зрения производительности очень низкая, что является очевидным признаком экономического и социального дисбаланса<sup>1</sup>.

Критики действующей системы социального диалога утверждают, что если бы коллективное соглашение заключалось во всех компаниях, это оказало бы большее влияние на конкурентоспособность предприятий. По их мнению, предприятия конкурентоспособны только благодаря некоторой гибкости в вопросах труда и зарплаты. Нетарифные компании позволяют своим сотрудникам работать в среднем на 2,3 часа в неделю больше и платить в среднем на 19 % меньше. Если бы им всем пришлось платить заработную плату в соответствии с коллективными договорами, затраты на рабочую силу в отрасли выросли бы в целом на 8 %<sup>2</sup>.

В середине 1990-х годов более 70 % работников в Германии получали зарплату в соответствии с коллективным договором, но сегодня их всего 48 %.

Для почти 38 % работников применяется коллективное тарифное соглашение о заработной плате, и чуть более 10 % работников компаний охвачены коллективными соглашениями<sup>3</sup>.

### 4.3. ПРОБЛЕМА СОВМЕСТНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯМИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

В европейских странах большое внимание уделяется вопросам демократии на рабочем месте. Речь идет о реальном ограничении полномочий менеджмента и инвесторов, поскольку оно обеспечивает различные формы участия в принятии решений на производстве. Целесообразно рассмотреть опыт **Германии** в решении этого вопроса.

Совместное управление обычно определяется как институциональное участие сотрудников и их представительство в процессе принятия решений в компаниях. Это создает возможности для работников и их представителей влиять на предпринимательские, управленческие решения в компаниях (Согласно Закону об уставе предприятия и Закону об участии работников). Представители работников избираются в производственный и наблюдательный советы.

<sup>1</sup> *Lübker M.* Op. cit.

<sup>2</sup> SAARBRÜCKER ZEITUNG. 2019. 26 juli. URL: <https://www.saarbruecker-zeitung.de/archiv> (дата обращения: 12.01.2020).

<sup>3</sup> См.: Tarifverträge: Auf die Qualifikation kommt es an. URL: <https://www.iwd.de/artikel/tarifvertraege-auf-die-qualifikation-kommt-es-an-348303> (дата обращения: 25.06.2020).

Целями участия являются:

- влияние работников на бизнес-решения, такие как условия труда, развитие и будущее рабочих мест;
- демократизация экономики, то есть сбалансирование нагрузки на работников;
- предотвращение потерь;
- повышение эффективности компании путем конструктивного сотрудничества между работодателями и работниками или их представителями.

Кроме того, совместное управление решает задачи:

- равных прав на труд и капитал;
- гуманизации трудовых отношений;
- повышения мотивации сотрудников.

Участие в управлении предприятием может включать:

- совместное определение работника на рабочем месте;
- информирование о деятельности и ответственности сторон трудовых отношений;
- охрану труда и оценку рисков;
- право на доступ к информации;
- проектирование рабочих мест, рабочих процессов, технических средств и базовых условий, например рабочего времени;
- планирование человеческих ресурсов и времени;
- системы контроля и оценки эффективности;
- определение баланса интересов и социального плана;
- внедрение IT-систем;
- стимулы и системы стимулирования;
- подбор сотрудников, переводы, увольнения;
- обучение и квалификационные мероприятия;
- переговоры о соглашениях компании;
- представительство сотрудников в наблюдательном совете<sup>1</sup>.

Совместное управление позволяет сотрудникам влиять на решения благодаря представительству в наблюдательном совете. В немецких корпорациях с более чем 2 тыс. сотрудников применяется принцип определения паритета: работодатели и работники поровну представлены в наблюдательном совете. Председатель наблюдательного совета и его заместитель избираются большинством в две трети голосов: председатель — со стороны работодателя, заместитель — со стороны работников. Поскольку председатель наблюдательного совета имеет

---

<sup>1</sup> См.: Mitbestimmung im Betrieb. URL: <http://www.arbeitsratgeber.com/mitbestimmung-im-betrieb> (дата обращения: 25.06.2020).

двойной голос, он может решать все предпринимательские вопросы в пользу работодателей в случае ничьей. Сорок лет назад это вызвало возмущение обеих сторон. Владельцы бизнеса чувствовали себя слишком ограниченными в своих полномочиях, рабочие и профсоюзы надеялись на «реальное» равенство в принятии решений. Несколько раз работодатели пытались отменить компромиссное решение и восстановить единоличное право принятия решений, но они не добились успеха, и предпринимательство, основанное на кодeterminации<sup>1</sup> для крупных акционерных корпораций оставалось неизменным в течение 40 лет. В 2004 году Третий закон об участии был введен также для небольших компаний с численностью сотрудников от 500 до 2 тыс. человек. В соответствии с ним одна треть наблюдательного совета должна состоять из представителей работников, а это означает, что владельцы капитала имеют свободу выбора, а сторона работников выполняет лишь консультативную функцию<sup>2</sup>.

Закон о кодeterminации<sup>3</sup> часто подвергается критике со стороны работодателей, которые используют все возможности, чтобы обойти его. Число совместно управляемых предприятий почти непрерывно увеличивалось на западе Германии с 1977 по 1991 год, а по всей стране даже в 1990-х годах. Однако с 2002 года их число сократилось с 767 до 635<sup>4</sup>. Это связано с законодательной базой и европеизацией корпораций в последние 15 лет. В результате были найдены возможности избегания паритета. Например, немецкая корпорация, в которой работают менее 2 тыс. человек и на которую распространяется Закон о кодeterminации, может быть преобразована в европейскую корпорацию до достижения критической отметки 2 тыс. сотрудников<sup>5</sup>. В этом случае статус-кво будет сохранен. Немецкие фондовые корпорации могут также перемещать свою штаб-квартиру в другие европейские страны и принять правовую форму, которая используется там и не подлежит кодификации. Тогда предприятие будет

---

<sup>1</sup> Кодертеминация — система отношений в компании, при которой работники, наряду с акционерами, наделены правом представительства в совете директоров и активно участвуют в принятии производственных решений.

<sup>2</sup> См.: Schleichende Erosion. URL: <https://www.iwkoeln.de/studien/iw-kurzberichte/beitrag/40-jahre-unternehmensmitbestimmung-sleichende-erosion-309585.html> (дата обращения: 25.06.2020).

<sup>3</sup> Закон, по которому представители работников назначаются в совет директоров для участия в процессе принятия решений компанией.

<sup>4</sup> См.: Schleichende Erosion. URL: <https://www.iwkoeln.de/studien/iw-kurzberichte/beitrag/40-jahre-unternehmensmitbestimmung-sleichende-erosion-309585.html> (дата обращения: 25.06.2020).

<sup>5</sup> Ibid.

не обязано подчиняться немецким законам о соуправлении. В Германии также есть возможность разделить крупную компанию на несколько небольших или изменить юридическую форму.

Объединение немецких профсоюзов требует, чтобы «правовые лазейки» для немецких компаний были закрыты, а европейские компании с имеющими штаб-квартиры или филиалы в Германии подчинялись немецкому законодательству. Работодатели считают корпоративное расширение прав и возможностей более важным, поскольку принятие решений в крупных советах директоров — процесс очень долгий, а влияние работников на совет директоров может отпугивать иностранных инвесторов. Они стремятся сохранить текущую ситуацию или даже сократить участие наемных работников и профсоюзов в производственных советах.

Исследователи Европейского института профсоюзов (ETUI) предлагают ограничить полномочия в принятии решений со стороны капитала в пользу работников. Необходимость этой меры следует из фундаментальных принципов западного либерализма и вытекающих из них прав человека. Работа выполняется людьми и, следовательно, не является товаром. Это далекая от реальности теоретическая конструкция. В реальной жизни рабочие почти всегда находятся в более слабой позиции на переговорах<sup>1</sup>.

Другие политические и научные линии аргументации направлены на защиту сообщества трудящихся от деспотического правления небольшой касты «влиятельных». На политическом уровне проводятся выборы и разделение властей для предотвращения такого злоупотребления властью. Аналогичные механизмы должны также вступить в действие в социальной подсистеме экономики — в конце концов, мы проводим большую часть нашей активной жизни, занимаясь оплачиваемым трудом. Ученые ожидают, что более активное участие работников в управлении предприятием также стабилизирует политическую систему, поскольку она может действовать как школа демократии<sup>2</sup>.

Сторонники «рабочей демократии» считают, что совет директоров не должен определять политику корпорации по своему усмотрению, а различные группы, заинтересованные в долгосрочном благополучии компании, должны оказывать влияние на стратегические реше-

---

<sup>1</sup> ETUI: сравнительный анализ рабочей Европы, март 2019. URL: [https://www.boeckler.de/120088\\_120093.htm](https://www.boeckler.de/120088_120093.htm) (дата обращения: 04.05.2019).

<sup>2</sup> Там же.



ния. Одна из таких групп — сотрудники, которые «внесли свой трудовой вклад в предприятие» и основной доход которых обычно зависит от компании. Поэтому представители работников должны иметь «как минимум такое же влияние», как и владельцы капитала.

Вернер Нинхюзер, экономист из Университета Дуйсбурга-Эссена, привела результаты своего исследования, проведенного в 2015 году, «О возможностях совместного управления». По ее данным, 64 % опрошенных заявили, что хотят, чтобы сотрудники имели равное влияние на управление в своей компании<sup>1</sup>.

Так называемая Директива о правах акционеров, которая в настоящее время переносится в национальные законодательства стран ЕС, укрепляет позиции акционеров<sup>2</sup>. Полномочия по принятию решений передаются от наблюдательного совета инвесторам. До сих пор наблюдательный совет принимает решения о вознаграждении менеджеров, в будущем общее собрание могло бы получить больше веса в решении этих вопросов. Интересам акционеров и их краткосрочной погони за прибылью может соответствовать англосаксонское понимание корпоративного управления. На европейском уровне профсоюзы выступают за другую корпоративную конституцию.

Критики теории совместного управления утверждают, что акционеры являются владельцами компаний и, следовательно, никто не должен диктовать им, как управлять своей собственностью. Однако, по мнению представителей ETUI, в европейских правовых системах ни в коем случае не утверждается, что собственность автоматически означает абсолютное право распоряжения. Например, есть акции без права голоса. Согласно докладу такие ограничения прав собственности являются нормальными.

Некоторые неолиберальные экономисты считают, что чем больше прав имеют работники, тем больше они подрывают экономическую эффективность компании или всей экономики. Однако международное сравнение показывает, что в странах с более выраженным участием работников производительность труда выше. «Таким образом, демократия на работе не означает, что экономика неэффективна», — заключают авторы. Расширение прав работников повышает их мотивацию и готовность делиться своими знаниями и опытом<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Mitbestimmung 3/2015. URL: [https://www.boeckler.de/66359\\_60645.htm](https://www.boeckler.de/66359_60645.htm) (дата обращения: 06.12.2015).

<sup>2</sup> См.: [https://www.boeckler.de/120324\\_120332.htm](https://www.boeckler.de/120324_120332.htm) (дата обращения: 24.12.2015).

<sup>3</sup> ETUI: сравнительный анализ рабочей Европы, март 2019.

По мнению исследователей ETUI, опасения скептиков, что слишком большое влияние представителей работников приведет к установлению высоких стандартов в трудовых отношениях, а за этим последует невозможность трудоустройства для менее квалифицированных работников, не имеют достаточных оснований. В целом в странах с высокой степенью социального диалога уровень занятости выше, а распределение доходов более равномерное. Совместное управление снижает неравенство, например путем повышения заработной платы.

Представители работников могут также поставить барьеры для недальновидных и слишком склонных к риску менеджеров, что способствует устойчивому управлению предприятиями.

Все эти выводы свидетельствуют о необходимости расширения демократии на рабочем месте, пишут эксперты ETUI. Однако в этом направлении практически нет подвижек. В то время как институциональная основа для трансграничной интеграции компаний расширяется, ЕС отстает в выработке правил транснационального совместного управления. Права демократии для рабочих, провозглашенные в Лиссабонском договоре ЕС, должны быть реализованы. Авторы исследования считают, что особенно во время общего кризиса легитимности в ЕС «глупо игнорировать демократический потенциал европейских рабочих советов и демократические права на рабочем месте в целом»<sup>1</sup>.

Многие социологи считают участие работников обязательным условием справедливого общества, поскольку оно может помочь снизить неравенство. И более равномерное распределение доходов — лучшее условие для функционирующей политической демократии, чем большой доход и, таким образом, увеличение экономического и политического неравенства между социальными группами.

## ВЫВОДЫ

Вторая половина XX века характеризовалась борьбой двух тенденций в управлении социально-трудовыми отношениями.

В 1950–1970-х годах в социальной политике европейских стран преобладал курс на формирование государства всеобщего благоденствия, что нашло отражение в создании действенной системы социального диалога, основанной на коллективных соглашениях и социальном законодательстве. Применительно к данному периоду можно

---

<sup>1</sup> ETUI: сравнительный анализ рабочей Европы, март 2019.

говорить о достижении классового компромисса в обществе. Однако в 1980-х началась новая технологическая революция, связанная с развитием электронных коммуникаций. Сфера услуг развивалась, как правило, благодаря малому бизнесу, а на малых предприятиях зачастую практиковался гибкий наем рабочей силы. Трудовые контракты носили временный характер, что понижало уровень ионизации. Экспорт рабочих мест в производстве и внедрение трудосберегающих технологий приводили к росту безработицы. Все это ослабляло профсоюзы и их позицию в социальном диалоге. Работодатели все больше склонялись к отказу от политики умиротворения профсоюзов. Постепенно в общественном сознании укореняется идеология неолиберализма. Усиление глобального капитала разрушало позиции национальных профсоюзов, создавая асимметрию в соотношении сил труда и капитала.

В начале XXI века начинается либерализация социально-трудовых отношений. Предприятия все больше ориентируются на максимизацию акционерной стоимости, раздавая пакеты акций топ-менеджерам. Это приводит к росту доходов одного процента населения. Либерализация социально-трудовых отношений нашла поддержку среди квалифицированных рабочих, а также у низших слоев белых воротничков, которые все больше отворачивались от профсоюзов. Неравенство доходов сильнее всего выросло в тех странах, где ослабление профсоюзов было наиболее драматическим, а коллективные переговоры о заработной плате были децентрализованы.

Идеологи неолиберализма усматривали в переменах позитивные моменты, утверждая, что социальное равенство снижает стимулы к труду, а государственное регулирование и коллективные переговоры влекут за собой убыток для работодателей.

В целом неолиберальный поворот оказался не очень гуманным и не вполне эффективным для роста экономики. Особенно ярко это проявилось в дерегламентации социально-трудового законодательства и трудовых отношений, которые стали строиться на укоренении нетипичной занятости.

Если оценивать итоги развития социально-трудовых отношений к настоящему моменту, то победа неолиберализма в конце XX века привела к перераспределению богатств в пользу правящих классов, и этот процесс продолжается.

## **Глава 5**

# **ВЛИЯНИЕ ГЛОБАЛИЗАЦИИ НА ДЕРЕГЛАМЕНТАЦИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

### **5.1. ПОЛИТИКО-ПРАВОВОЙ КОНТЕКСТ РЕФОРМИРОВАНИЯ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

В конце XX века экономики развитых стран столкнулись с новыми вызовами. Одним из последствий глобализации стал «экспорт рабочих мест», выразившийся в переносе производства в более бедные страны. Следствием стало снижение занятости и неподъемные расходы на соцобеспечение. Если в 1980 году на одного пенсионера в ФРГ приходилось семь работающих, то в 2010-м — всего три<sup>1</sup>.

Развитие государства всеобщего благосостояния означало все больше льгот для различных групп населения. Результатом стал экономический кризис, который неизбежно вел к сокращению социальных расходов. В этих условиях финансовая и промышленная элита сделала ставку на возрождение идеологии и практики неолиберализма. Их уверенность еще больше окрепла после распада СССР и начала рыночных реформ в Китае.

Пересмотру социально-трудовых отношений в странах Западной Европы и США способствовало падение численности профсоюзов, особенно в частном секторе. Основной причиной этого была деиндустриализация в развитых странах, порожденная стремлением бизнеса сократить издержки за счет снижения заработной платы работников. Сделать это можно было, ослабив профсоюзы, путем вывода производства в менее развитые страны. Следствием этой политики стало сокращение рабочих в отраслях, где ранее работали сильные и влиятельные профсоюзы. В некоторых отраслях производства, таких как транспорт и государственные услуги, началось внедрение новых технологий, которые не требовали большого количества рабочей силы. Расширяющийся сектор частных услуг способствовал развитию малых предприятий, где стала использоваться гибкая система найма, разрушающая юнионизацию работников.

---

<sup>1</sup> Манн М. Источники социальной власти : в 4 т. М., 2018. Т. 4. С. 231.

В этот период началось развитие двух противоположных видов занятости. С одной стороны, ощущается повышенный спрос на высококвалифицированных офисных работников, прежде всего в финансовой сфере, с другой стороны, в сфере услуг возникает много рабочих мест, не требующих особой квалификации. На рынке труда рабочие крупных предприятий все больше уступают место индивидуализированному персоналу в сфере услуг и офисной работы.

Ослабление рабочего движения вело к пересмотру сложившихся социально-трудовых отношений и социального диалога. Крах социалистической модели сделал возможным отказ от умиротворения профсоюзов в развитых странах. На первый план в политической риторике выходит пропаганда национализма, консервативных идей, призывы к законности и порядку, находящие отклик в среде рабочих. Все чаще звучит осуждение политики перераспределения, свойственной государству всеобщего благоденствия. Часть общества начинает протестовать против изъятия общественных благ у работающих в пользу иммигрантов, живущих на социальные пособия.

По мнению исследователей, в конце XX века закончился великий классовый компромисс. Капитал, все более глобально организованный, начал пересмотр сложившегося баланса в сфере социально-трудовых отношений, что неизбежно вело к увеличению неравенства<sup>1</sup>.

Изменения в соотношении сил между трудом и капиталом выразились прежде всего в реформировании трудового законодательства.

Как справедливо отмечает МОТ, общепризнано, что трудовое законодательство имеет жизненно важное значение для экономики любой страны и достижения сбалансированного развития с точки зрения экономической эффективности и благосостояния населения. В этом контексте трудовое законодательство играет критически важную роль в создании основы для справедливых и эффективных производственных и трудовых отношений, которые в итоге обеспечивают продуктивную и достойную занятость и социальный мир<sup>2</sup>.

Если первые законы о защите занятости были приняты в начале XX века, то большая часть норм защиты занятости в их современной форме были разработаны на основе законодательства, коллективных соглашений или судебных решений в 1960–1980-х годах. Относительная стабильность в регулировании трудовых отношений

<sup>1</sup> Манн М. Указ. соч. С. 233.

<sup>2</sup> ILO Memorandum of technical comments on the draft labour code of Hungary. Geneva : International Labour Office, 2011.

была характерна для 1980-х годов, а примерно с 2000 года началась политика дерегулирования, которая постепенно трансформировала европейские социально-трудовые отношения исходя из мнения, что существующее законодательство слишком ограничивает бизнес. После начала финансового и экономического кризиса в 2008 году эта тенденция усилилась, в частности, в Португалии, Италии, Испании и Греции, а в последнее время и во Франции, Эстонии, Нидерландах, Словении, Румынии и Великобритании<sup>1</sup>.

Председатель Объединения немецких профсоюзов Рейнер Хоффманн, выражая позицию европейских профсоюзов, в одном из своих выступлений призвал к «справедливой глобализации». Он отметил: «То же самое относится и к политике глобализации: солидарность вместо разделения! Только так мы можем эффективно противостоять росту национализма. С нашей точки зрения, справедливая глобализация — это международные стандарты труда, социальной защиты, защиты окружающей среды и защиты потребителей, регулирующие события на рынках капитала, товаров и услуг, — и эти стандарты развиваются все лучше и внедряются все шире». Хоффманн подчеркнул, что из-за неолиберального курса сама глобализация зашла в тупик. По его мнению, справедливая глобализация срочно требует изменения курса в Европе, которая утратила свою роль эталонной социальной модели: «Мы хотим покончить с социальным демпингом и дерегулированием национального социально-трудового законодательства, а также с разрушением нашей системы кодeterminации. Мы хотим такую модель социального прогресса, когда права работников и социальная защита имеют приоритет над внутренними рыночными свободами».

Научные и политические дебаты на тему гибкости в области трудового права основаны на консенсусе, который можно сформулировать следующим образом: высокий уровень защиты занятости усиливает сегментацию рынка труда, поэтому работодатели неохотно нанимают работников на условиях трудового контракта, особенно из-за высоких затрат, связанных с возможным увольнением (с точки зрения выходного пособия и периода уведомления, процедурных издержек, например на уведомление власти), а также потенциальными судебными рисками.

---

<sup>1</sup> Muller A. Employment protection legislation tested by the economic crisis. A global review of the regulation of collective dismissals for economic reasons // Dialogue in Brief. Geneva : International Labour Office, 2011. № 3.

В период кризиса, как упоминалось в последнем докладе Европейской комиссии «О развитии рынка труда в Европе» (2012), строгий закон о защите занятости связан с уменьшением динамичности рынка труда и нестандартной занятости. Более того, Европейская комиссия заявляет, что, препятствуя межотраслевому перераспределению рабочей силы, жесткий закон о защите занятости может мешать процессу макроэкономического перебалансирования. Реформы законодательства о защите занятости, возможно, связанные с пересмотром систем поддержки безработных, по-видимому, являются ключевым фактором для создания рабочих мест на рынках труда. Однако Европейская комиссия признает, что «на протяжении всего кризиса ряд государств ЕС проводили важные структурные реформы рынка труда и осуществляли меры по сохранению занятости. Тем не менее очевидно, что прогресс в направлении создания большей гибкости на рынке труда был неравномерен»<sup>1</sup>.

Часть современной доктрины в области занятости фокусируется на показателях ее защиты, разработанных Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР). Они отражают строгость закона о защите занятости (с точки зрения процедурных неудобств, уведомлений и выходных пособий) и сложность увольнения<sup>2</sup>. В Великобритании и Венгрии ограничений на увольнения немного, в то время как Франция, Германия, Нидерланды, Чешская Республика и Португалия имеют «гораздо более строгие» правила увольнения работников<sup>3</sup>. Разработанные ОЭСР показатели определяют для работодателей затраты и процедуры, связанные с увольнением отдельных лиц или коллектива. ОЭСР признала, что «эффективность законодательства по защите работников не может быть хорошо отражена этими показателями»<sup>4</sup>. Кроме того, ОЭСР разработала диагностику, касающуюся множества форм трудовых договоров и правил защиты занятости, а Всемирный банк создал свои индикаторы для реформы рынка труда, заменив защиту занятости налогообложением, чтобы сделать защиту труда менее затратной для работодателей.

<sup>1</sup> European Commission, 2012. URL: [https://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/european\\_economy/2012/2012-labour\\_market\\_en.htm](https://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2012/2012-labour_market_en.htm) (дата обращения: 12.20.2019).

<sup>2</sup> См.: *Serverin E. et al. Evaluer le droit du licenciement: comparaisons des droits et des procédures, mesure des actions // Revue de l'OFCE. 2008. P. 29–64.*

<sup>3</sup> OECD. Protecting jobs, enhancing flexibility: a new look at employment protection legislation // OECD Employment Outlook 2013. P. : Organisation for Economic Cooperation and Development, 2013. P. 74.

<sup>4</sup> Ibid. С. 83.

Очевидно, что закон о несправедливом увольнении не накладывает необоснованного бремени на бизнес. Вместо этого процедуры, предусмотренные законодательством и коллективными соглашениями в случае индивидуального и коллективного увольнения, гарантируют защиту работников, то есть предоставляют им средства защиты от неправомерных увольнений. Наконец, методология, использованная в отчетах Всемирного банка на тему «Ведение бизнеса», не выдерживает критики, как показали исследования С. Дикина, П. Леле и М. Симса<sup>1</sup>. Она оказывается чрезмерно редуцирующей и вводит в заблуждение, утверждая, что качество правового регулирования имеет значение для экономического роста и развития. Более того, дерегулирование трудового законодательства осуществлялось Европейской комиссией с начала 2000-х годов с целью ослабления законодательства о защите занятости в государствах ЕС. Они ставили задачу избавиться от так называемого ограничения, связанного с защитой работников с точки зрения материально-правовых требований (требования авторизации) и процедурных требований при увольнении (уведомление, переговоры, сроки судебного разбирательства). Происходил также пересмотр процедурных требований при коллективном увольнении, включая обязательства работодателя рассмотреть другие меры до увольнения в рамках социального плана, критерии отбора работников, которые будут уволены, приоритет при найме на работу, а также выплату пособия по безработице и порядок возмещения работнику при потере работы.

Повестка дня по дерегулированию была еще больше усилена с введением нового европейского экономического управления, которое среди прочего было направлено на то, чтобы повлиять на реформы национального трудового законодательства в вызывающих беспокойство направлениях, так как «социальная политика становится основной областью регулирования для управления долговым кризисом, новое руководство игнорирует целый ряд фундаментальных социальных проблем»<sup>2</sup>.

В своем отчете за 2013 год ЕС показывает, что «более четкая тенденция к дерегулированию наблюдается в последние пять лет, с начала финансового кризиса. За этот период более одной трети стран ОЭСР, включая Великобританию, Ирландию, Венгрию, Данию, Поль-

---

<sup>1</sup> *Deakin S., Lele P., Siems M.* The evolution of labour law: calibrating and comparing regulatory regimes // *International Labour Review*. 2007. Vol. 146 (3–4). P. 153.

<sup>2</sup> *Degryse C., Pochet P.* Worrying trends in the new European governance // *Social developments in the European Union 2011 / D. Natali, B. Vanhercke (eds.)*. Brussels : ETUI, 2011. P. 84–97.



шу, Словакию, Испанию, Грецию, Францию, Нидерланды, Бельгию, Германию, Италию и Португалию, предприняли некоторое смягчение правил, касающихся индивидуальных или коллективных увольнений, не считая реформ, проведенных в конце 2012-го и в 2013 году»<sup>1</sup>.

Действительно, как будет показано далее, с 2003 года в государствах ЕС проводились крупные реформы, ослабляющие законодательство в сфере защиты занятости<sup>2</sup>. Реформы законодательства о защите занятости окончательно ослабили права трудящихся. В частности, увеличение количества коллективных увольнений, связанных с реструктуризацией предприятий; судебных исков о нарушении прав трудящихся, в том числе в отношении информации и консультаций с представителями работников по делам о реструктуризации; реформа доступа к правосудию — все это позволяет утверждать, что закон о защите занятости больше не может обеспечить необходимую и эффективную защиту от несправедливых увольнений.

За последние десятилетия власти всех 28 государств ЕС предприняли в рамках политики дерегулирования трудовых отношений в Европейском союзе масштабную отмену актов трудового законодательства, также называемую «модернизация законодательства о труде». Цель этих действий — повысить гибкость социально-трудовых отношений и обеспечить гибкость рынка труда<sup>3</sup>.

Дерегулирование социально-трудовых отношений стало более интенсивным после начала финансового и экономического кризиса (Европейская комиссия, 2010), в частности для тех стран, где реализуются программы при поддержке ЕЦБ и МВФ (Греция, Ирландия, Португалия, Кипр) в ущерб основным социальным правам. Действительно, на своей 316-й сессии в ноябре 2012 года Комитет по свободе объединений МОТ рассмотрел жалобы, поданные Всеобщей конфедерацией греческих рабочих, Конфедерацией гражданских служащих, Всеобщей федерацией работников национальной корпорации электроснабжения, Греческой федерацией частных предпринимателей при поддержке Международной конфедерации профсоюзов, в отношении мер жесткой экономии, принятых в Греции в 2010 и 2011 годах в рамках требований «Тройки» (ЕС, ЕЦБ и МВФ), чтобы получить кредиты.

---

<sup>1</sup> OECD (2013). Protecting jobs, enhancing flexibility: A new look at employment protection legislation // OECD Employment Outlook. P. : OECD Publishing, 2013. P. 94. URL: [http://dx.doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2013-6-en](http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-6-en).

<sup>2</sup> *Gaudu F.* Collective redundancies for economic motives: convergences and controversies // *European Labour Law Journal*. 2011. № 2 (1). P. 5–26.

<sup>3</sup> См.: *Quel droit social dans une Europe en crise / eds.: M.-C. Escande Varniol [et al.]. Brussels : Larcier, 2012.*

Как упоминалось в 365-м докладе, Комитет пришел к выводу, что 2820 нарушений Конвенций МОТ № 87 и 98, в частности, были вызваны просьбой о приостановлении действия и отказе от действующих коллективных соглашений, а также отступлении от децентрализованных коллективных переговоров. Кроме того, в двух недавних случаях Европейский комитет по социальным правам Совета Европы рассматривал жалобы на меры жесткой экономии, принятые в Греции в последние два года в рамках международного механизма кредитования, выработанного с нарушением ряда статей, пересмотренных Европейской социальной хартией: ст. 4 «Право на справедливое вознаграждение» (жалоба 65/2011), ст. 7 «Право молодых людей на защиту», ст. 10 «Право на профессиональную подготовку» и ст. 12 «Право на социальное обеспечение» (жалоба 66/2011).

Интересно, что нет никаких доказательств того, что финансовый и экономический кризис в государствах ЕС является результатом действующего трудового законодательства. Более того, в начале кризиса трудовое законодательство показало необходимость баланса между гибкостью для работодателей и безопасностью для работников, например, предоставляя им возможность использовать краткосрочные контракты<sup>1</sup>. Международные власти признали, что такое нарушение законодательства о труде вредит гораздо больше, чем помогает. Европейская комиссия признает, что через четыре года после начала финансового кризиса уровень трудоустройства остается низким в большинстве стран ЕС<sup>2</sup>. Эмпирические исследования показывают, что связи между строгостью трудового законодательства и уровнем безработицы, в общем, нет, а вот структура и динамика безработицы, очевидно, зависят от законодательства о защите занятости<sup>3</sup>. Эти поправки, далекие от ожиданий того, что узкие места и ограничения на рынке труда исчезнут, в сочетании с реформами защиты нетипичной занятости<sup>4</sup> и пособий по безработице привели к большей нестабильности и снижению доходов трудоспособного населения<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> *Laulom S.* Une marginalisation croissante de la politique sociale européenne // *Semaine Sociale* Lamy. 2013. 29 apr.

<sup>2</sup> European Commission. Labour market developments in Europe 2012 // *European Economy*. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2012. May.

<sup>3</sup> *Ramaux C.* Austérité salariale: ils n'ont donc rien appris de la crise! // *Revue de droit du travail*. 2012. № 12. P. 674–676.

<sup>4</sup> *Lang C., Schömann I., Clauwaert S.* Working time reforms in times of crisis // *Working Paper*. 2013. Apr. P. 14.

<sup>5</sup> *Degryse C., Pochet P.* Worrying trends in the new European governance // *Social developments in the European Union 2011* / eds.: D. Natali, B. Vanhercke. Brussels : ETUI, 2011. P. 81–108.

Несмотря на полученные данные, европейские политические круги, похоже, пришли к единому мнению, что «регулирование рынка труда должно быть смягчено, чтобы сократить безработицу и стимулировать создание рабочих мест»<sup>1</sup>. Как в Европе, так и на общемировом уровне законодательство о защите занятости находится сейчас на перепутье, где сталкиваются политическая повестка и международные и европейские законы. Международное право и европейское первичное и вторичное право являются источниками влияния на государства — члены ОЭСР, поэтому они играют важную роль в защите работников от увольнений, особенно коллективных. Однако некоторые аспекты реформ трудового законодательства, проведенных в последние десятилетия, противоречат международно-правовым стандартам, ратифицированным государствами ОЭСР и внесенным в национальное законодательство посредством европейских директив. Однако в соответствии со ст. 30 Хартии основных прав Европейского союза все категории работников, независимо от их статуса на предприятии, должны иметь защиту занятости, а государства — члены ОЭСР могут принимать решения о том, как эта защита предоставляется и нужны ли отдельные правила для разных групп работников.

В общих чертах выражение «закон о защите занятости» относится к законодательству о защите работников и подразумевает правила, регулирующие прием и увольнение, чтобы обеспечить защиту работников от несправедливых увольнений, но также охватывает защиту от колебаний в доходах, которые обычно возникают при потере работы, индивидуально или коллективно, при этом также регламентируется использование временных работников<sup>2</sup>. В более строгих терминах, «закон о защите занятости» определяет прекращение трудовых отношений по инициативе работодателя по причинам, не зависящим от работника, как в частном, так и в общественном секторе.

Общей чертой нормативных актов о прекращении трудовых отношений является классификация увольнений по двум категориям: 1) по индивидуальному или 2) коллективным основаниям, причем общая черта инспирирована и подтверждена Директивой о коллективных увольнениях в том смысле, что увольнения по экономическим причинам фиксированного минимального числа работников в течение

---

<sup>1</sup> *Cazes S., Khatiwada S., Malo M.* Employment protection and collective bargaining: beyond the deregulation agenda. Employment Sector // Employment Working Paper. Geneva : International Labour Office, 2012. № 133.

<sup>2</sup> *Ibid.* P. 2.

определенного периода должны рассматриваться иначе, чем индивидуальные увольнения, а индивидуальные и коллективные увольнения должны быть обоснованы.

Кроме того, сфера действия закона о защите занятости включает тип трудового договора; материальные и процессуальные требования, предусмотренные законом до принятия управленческого решения; обязанность работодателя своевременно информировать и консультировать представителей работников. Последнее особенно важно, потому что одной из главных и часто встречающихся проблем для работников и их представителей является сложность противодействия управленческому решению о сокращении штатов. После принятия решения об увольнении основные и процедурные требования включают, в частности, условия, процедуры и меры, которые необходимо принять для минимизации негативных последствий увольнения, такие как социальные планы в случае коллективных увольнений. Наконец, трудовое законодательство предусматривает правила возмещения ущерба при процедурах разрешения споров и судебных разбирательствах в досудебном порядке, чтобы обеспечить обжалование, если увольнение считается несправедливым (например, не имеет уважительной причины).

## **5.2. ВЛИЯНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА НА РЕФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

На европейском уровне инициативы Европейской комиссии можно противопоставить европейскому праву, как оно определено в европейских директивах и решениях Суда ЕС (CJEU) по защите от увольнения.

С одной стороны, исследование политики Европейской комиссии показывает ее доминирующую доктрину и риторику гибкости, как указано в Зеленой книге о современном трудовом законодательстве 2006 года<sup>1</sup>, а именно — пересмотр трудового законодательства при одновременном продвижении «гибкости» на рынке труда. Современной повесткой дня для стран — участниц ОЭСР становится повышение гибкости труда в сочетании с обеспечением занятости. В Зеленой книге содержится пожелание о развитии альтернативных форм занятости, которые должны сочетаться с пересмотром правил, регулирующих стандартные контракты, которые считаются источ-

<sup>1</sup> European Commission. Green paper: modernising labour law to meet the challenges of the 21st century // COM. 2006. 22 nov.

ником ограничений для развития бизнеса. Цель изменений состоит в том, чтобы «призвать государства — члены ЕС оценить и при необходимости изменить уровень гибкости, предусмотренный в стандартных контрактах, в таких пунктах, как периоды уведомления, затраты и процедуры индивидуального или коллективного увольнения или определение несправедливого увольнения» на том основании, что «с помощью нестандартных договорных соглашений предприятия хотят остаться конкурентоспособными в глобализованной экономике, избегая, в частности, затрат на соблюдение правил защиты занятости, сроков уведомления и затрат на соответствующие взносы в систему социального обеспечения»<sup>1</sup>.

Утверждается, что «жесткое законодательство о защите занятости ведет к снижению динамичности рынка труда, ухудшая перспективы женщин, молодежи и пожилых работников». Такое мнение основано на докладе, сделанном в ноябре 2004 года Европейской группой высокого уровня по Лиссабонской стратегии роста и занятости во главе с М. Коком, которой Европейская комиссия поручила провести независимый анализ экономического и социального роста и занятости в Европе<sup>2</sup>. В отчете рекомендовалось, чтобы «государства-члены и социальные партнеры... изучали и при необходимости корректировали уровень гибкости, предусмотренный стандартными контрактами, с целью обеспечения их привлекательности для работодателей и обеспечения достаточно широкого круга договорных форм, позволяющих работодателям и работникам адаптировать трудовые отношения к своим нуждам и предпочтениям». Им также рекомендуется изучить степень безопасности при заключении нестандартных трудовых контрактов<sup>3</sup>.

В Зеленой книге 2006 года Европейская комиссия утвердила либеральную программу с упором на структурные реформы трудового законодательства для «повышения гибкости», поскольку «работники чувствуют себя лучше защищенными системой поддержки в случае безработицы, чем будучи занятыми».

Тщательно разработанные системы пособий по безработице, скоординированные с активной политикой на рынке труда, по-видимому,

---

<sup>1</sup> European Commission. Green paper: modernising labour law to meet the challenges of the 21st century.

<sup>2</sup> European Commission. Jobs, jobs, jobs: creating more employment in Europe : Report of the Employment Taskforce chaired by Wim Kok. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2003. Ch. 9.

<sup>3</sup> Ibid.

работают лучше в качестве страховки от рисков на рынке труда. Как указывал Брайан Беркюссон, выступая за это, Европейская комиссия по сути поддерживает переход от первоначальной цели трудового законодательства, которое компенсировало неравенство между работодателями и работниками и предоставляло традиционную модель обеспечения безопасного статуса занятости, защиты от увольнения и решения проблемы неравенства и конфликтов между наемными работниками и предпринимателями<sup>1</sup>. Такой сдвиг, по мнению членов Еврокомиссии, обусловлен «спросом на самые разные трудовые договоры» и необходимостью «гибкой формы трудоустройства с меньшей защитой от увольнения для содействия вхождению новых участников». Таким образом, налицо тенденция к установлению баланса между работниками с гарантированным статусом занятости (работники с «чрезмерной защитой» обычных постоянных контрактов — «инсайдеры») и соискателями (новички — «посторонние»). При этом Европейская комиссия явно сместила баланс трудового законодательства, традиционно стремившегося к сочетанию политики гибкости для работодателей и безопасности для работников, к большему равновесию между повышенной гибкостью, способствующей доступу посторонних к рынку труда, и снижением безопасности для инсайдеров.

Еще одно подтверждение тенденции к демонтажу закона о защите занятости со стороны Европейской комиссии можно увидеть в ее сообщении 2007 года о гибкости<sup>2</sup>, в котором законодательство о защите занятости, в частности о стандартных договорных соглашениях, считается препятствующим для ведения бизнеса. Комиссия заявила, что особенно это касается жесткого законодательства о защите работников от увольнения. Используя данные из обзора ОЭСР о занятости<sup>3</sup>, Комиссия подчеркнула, что «жесткое законодательство о защите занятости сокращает количество увольнений, но снижает уровень доступа безработных к работе. <...> Хотя влияние жесткого законодательства о защите занятости на общую безработицу ограничено, оно может оказать негативное влияние на те группы, которые с наибольшей ве-

<sup>1</sup> *Bercusson B.* European Labour Law. 2nd ed. Cambridge : Cambridge Univ. Press, 2009. P. 642–648.

<sup>2</sup> European Commission. Towards common principles of flexicurity: more and better jobs through flexibility and security // COM. 2007. 27 June. 359 final.

<sup>3</sup> OECD Employment Outlook 2007. P. 69–72. OECD Publishing, 2007. URL: file:///D:/Мои%20документы/Загрузки/%5Bоecd\_publishing%5D\_OECD\_Employment\_Outlook\_-\_2007\_E(BookFi).pdf (дата обращения: 30.06.2020).

роятностью столкнутся с проблемами выхода на рынок труда, — молодежь, женщин, пожилых людей и тех, кто уже долго не может найти работу. <...> Жесткое законодательство о защите занятости нередко поощряет практику временных контрактов с низкой степенью защиты, часто заключаемых женщинами и молодыми людьми, с ограниченным переходом на открытые рабочие места. Результатом является сегментация рынка труда»<sup>1</sup>.

Эти аргументы получили критическую оценку со стороны МОТ, которая после рассмотрения ситуации подчеркнула необходимость нахождения баланса между защитой занятости и способностью противостоять кризису: «между строгостью закона о защите занятости и занятостью существует небольшая, но положительная связь <...> но скользкий путь дерегулирования не является ответом на высокую безработицу»<sup>2</sup>.

Кроме того, реформы трудового законодательства и, в частности, актов о защите занятости не только способствовали росту безработицы среди особенно уязвимых граждан (молодежи, женщин, пожилых людей, работников с нетипичными трудовыми договорами), но и побудили людей из тех же групп вернуться на рынок труда на гораздо худших условиях из-за реформирования (нетипичных) трудовых договоров, молодежной занятости и пособий по безработице.

Кроме того, предложенные Еврокомиссией руководящие принципы занятости, утвержденные Европейским советом, устанавливают ряд общих приоритетов и целей для национальной политики занятости. Основные принципы политики в области занятости не только были связаны с экономической политикой, но и послужили основой для формулирования комплексных руководящих принципов разработки Стратегии «Европа–2020», направленных на поддержку реформ социально-трудовых отношений. Цели этих принципов разнообразны: расширение привлечения женщин и мужчин на рынок труда; уменьшение структурной безработицы и повышение качества работы; развитие квалифицированной рабочей силы, отвечающей потребностям рынка, содействие обучению в течение всей жизни человека; повышение эффективности систем образования на всех уровнях, увеличение участия в высшем или приравненном к нему образовании; наконец, содействие социальной интеграции и борьбе с бедностью. Хотя руководящие принципы в области занятости

<sup>1</sup> OECD Employment Outlook 2007. P. 5–6.

<sup>2</sup> Cazes S., Khatiwada S., Malo M. Op. cit. P. 24.

не затрагивают непосредственно закон о защите занятости, в документах напоминает, что «государства-члены должны интегрировать принципы гибкой защиты, утвержденные Европейским советом, в свою политику на рынке труда и применять их <...> с целью расширения рынка труда, участия и борьбы с сегментацией, бездействием и гендерным неравенством при одновременном снижении структурной безработицы».

Поэтому государства — члены ЕС должны «ввести комбинацию гибких и надежных договорных соглашений». Согласно ст. 2 Решения Совета от 2010 года руководящие принципы должны были приниматься во внимание в построении политики занятости государств — членов ЕС, которая должна быть отражена в национальных программах реформ. В действительности стратегия «Европа–2020» предусматривает небольшой набор интегрированных руководящих принципов «Европа–2020», куда входят руководящие принципы в области занятости и экономической политики. В нем содержатся политические рекомендации для государств — членов ЕС, в том числе касающиеся занятости, а также рекомендации конкретным странам по отдельным вопросам и подробные рекомендации по проблемам микроэкономики и занятости. Рекомендации сформулированы довольно конкретно, в них предусмотрены временные рамки (например, два года), в течение которых, как ожидается, то или иное государство решит определенные задачи. Если после истечения срока этого не случится или, напротив, будет проводиться политика, противоречащая рекомендациям, Комиссия может вынести политическое предупреждение<sup>1</sup>.

Одновременно в 2011 году Комиссия приступила к обследованию экономических и социальных показателей каждого государства — члена ЕС и разработке ежегодных рекомендаций по реформам национальной политики. Такие рекомендации содержатся в так называемом Европейском семестре, установленном Европейской комиссией в качестве ежегодного цикла координации экономической политики, чтобы все государства, взявшие на себя обязательства по достижению целей «Европы–2020», сделали их своими национальными целями. После Ежегодного исследования экономического роста главы государств и правительств ЕС на весенней встрече 2012 года сформулировали документ по руководству ЕС национальной политикой, чтобы государства могли представить свои программы стабильного раз-

<sup>1</sup> European Commission. EUROPE 2020: a strategy for smart, sustainable and inclusive growth // COM. 2010. 3 mar. P. 27–28.



вития, а также свои национальные программы реформ. Европейская комиссия оценивала программы и предлагала для конкретных стран рекомендации, которые получали одобрение Европейского совета.

Что касается стран, которые вступили в Программу экономической корректировки, Греции, Ирландии, Португалии и Кипра, а также Латвии, Венгрии и Румынии, то им было рекомендовано реализовать свои меморандумы о взаимопонимании.

Хорватия, которая 1 июля 2013 года стала двадцать восьмым членом ЕС, с 2010 года подвергалась, в частности, давлению со стороны Всемирного банка<sup>1</sup> и МВФ, требовавших гибкого регулирования рынка труда и реформ законодательства о труде, включая принятие в апреле 2010 года Программы экономического восстановления, центральным пунктом которой является «пересмотр трудового законодательства с целью создания более динамичного рынка труда за счет гибкости рабочей силы и обеспечения занятости».

Основные рекомендации в отношении законодательства о защите занятости состоят в том, чтобы сократить затраты на найм и увольнение путем: а) снижения расходов на увольнение, отказа от требования, чтобы срочные контракты использовались лишь в исключительных случаях; б) смягчения условий для законного увольнения, когда некоторые лица или категории защищаемых работников должны быть уволены по причинам делового характера; в) смягчения условий для коллективного увольнения (консультаций с рабочим советом, подробного социального плана и обязательного его утверждения в бюро занятости). В заключительном заявлении по случаю визита представителей работников в феврале 2012 года МВФ было сказано, что существуют жесткие ограничения и что давно назревшие структурные реформы необходимы для повышения конкурентоспособности и достижения устойчивого роста в среднесрочной перспективе<sup>2</sup>. Поэтому приоритет следует отдавать структурным реформам, направленным на повышение гибкости рынка труда путем изменения законов о труде с целью сокращения затрат на прием и увольнение работников<sup>3</sup>. По сути, МВФ приходит к тем же выводам, что и Всемирный банк, заявляя, что «гибкость рынка труда ограничена

---

<sup>1</sup> World Bank. Employment protection legislation and labor market outcomes: theory, evidence and lessons for Croatia. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/12902/702260PNT0P1230a0Policy0Notes0Labor.pdf> (дата обращения: 30.06.2020).

<sup>2</sup> IMF. Croatia — Concluding statement of IMF staff visit. 2012. 3 febr. URL: <http://www.imf.org/external/np/ms/2012/020312.htm> (дата обращения: 25.06.2020).

<sup>3</sup> Ibid.

из-за сильной защиты занятости и строгих правил, особенно в государственном секторе».

В своем заключении в конце первого Европейского семестра по координации экономической политики<sup>1</sup> Европейская комиссия пришла к аналогичному выводу и заявила, что ряд государств — членов ЕС по-прежнему страдают от сегментации своего рынка труда с различными типами контрактов и нуждаются в решительном движении к более эффективному и справедливому сочетанию гибкости и безопасности в условиях работы, в том числе путем перебалансировки законодательства о защите занятости, чтобы стимулировать создание рабочих мест, развитие рынка труда, мобильность между секторами и накопление человеческого капитала.

Поэтому Европейская комиссия разрабатывает рекомендации для конкретных стран, основанные на экономической и финансовой оценке планов государства — члена ЕС по государственным финансам (Программы стабильности или конвергенции). Рекомендации конкретным странам в отношении законодательства о защите занятости принимают форму просьбы о структурной реформе национального законодательства о защите занятости с целью «борьбы с сегментацией на рынке труда» путем пересмотра отдельных аспектов законодательства о защите занятости, включая правила и процедуры увольнения и пересмотра в настоящее время фрагментированной системы пособий по безработице с учетом бюджетных ограничений. Общая оценка реформ в социальной сфере, предпринятых для повышения устойчивости и гибкости рынка труда, показывает, что в 2011–2014 годах произошло незначительное уменьшение числа рекомендаций относительно законодательства о защите занятости. Если в 2011–2012 годах их было дано шесть, а в 2012–2013-м — восемь, то в 2013–2014-м — всего четыре. Это можно объяснить тем фактом, что под давлением Европейской комиссии были проведены структурные реформы<sup>2</sup>.

Швеции было рекомендовано в 2012–2014 годах принять меры по расширению участия молодежи и уязвимых групп на рынке труда, сосредоточив внимание на рассмотрении отдельных аспектов законодательства по защите занятости, таких как испытательные сроки для облегчения перехода на постоянную работу.

<sup>1</sup> European Commission 2011. URL: [https://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/european\\_economy/2011/index\\_en.htm](https://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2011/index_en.htm) (дата обращения: 20.09.2018).

<sup>2</sup> *Clauwaert S.* The country-specific recommendations (CSRs) in the social field: an overview and initial comparison // Background analysis. 2013. Febr. P. 8–15.

Что касается Нидерландов, то на 2012–2014 годы здесь было предусмотрено продолжение действий по расширению участия на рынке труда, особенно для людей, находящихся в поисках работы. Предлагалось содействовать переобучению на рынке труда и устранять его недостатки, в том числе путем ускорения реформы законодательства о защите занятости и системы пособий по безработице.

Во Франции реформирование социально-трудовых отношений началось 14 июня 2013 года. Оно основывалось на соглашении, заключенном между социальными партнерами в январе 2013 года, носившем амбициозное название «Соглашение о новой экономической и социальной модели, служащей улучшению конкурентоспособности предприятий и обеспечению рабочих мест и профессиональной подготовки работников». Оно предусматривает расширение прав работников, в то же время решая проблему правовой неопределенности увольнений, и, следовательно, обеспечивает большую гибкость для работодателей. Основой этих мер были руководящие принципы 2012 года, поддержанные Европейской комиссией при разработке Программы стабильности Франции на 2012–2016 годы, в которой говорилось: «Обзор законодательства о защите занятости показывает, что процедуры увольнения по-прежнему влекут за собой неопределенность и потенциально большие расходы для работодателей»<sup>1</sup>. Франции было рекомендовано «принять меры в период 2012–2013 годов. Проведя дальнейшие реформы для борьбы с сегментацией рынка труда путем анализа отдельных аспектов защиты занятости, законодательства, проведя консультации с социальными партнерами в соответствии с национальной практикой, в частности, связанной с увольнением»<sup>2</sup>.

Литва в 2012 году получила рекомендацию «внести поправки в трудовое законодательство в отношении гибких контрактных соглашений, положений об увольнении и гибких режимов рабочего времени». Рекомендации 2013 года требовали «пересмотреть актуальность трудового законодательства в отношении гибких договорных соглашений, положений об увольнении и гибких условий рабочего времени, проведя консультации с социальными партнерами».

В *Словении* в марте 2013 года состоялась реформа рынка труда с целью сокращения сегментации и повышения гибкости рынка

<sup>1</sup> European Council. Council Recommendation on the National Reform Programme 2012 of France and delivering a Council opinion on the Stability Programme of France, 2012–2016 // Official Journal of the European Union. 2012. July. P. 8.

<sup>2</sup> Ibid. P. 14.

труда. Реформа снижает защиту постоянных контрактов, упрощая процедуры в случае увольнения в индивидуальном и коллективном порядке и сокращая расходы на увольнение. Регулирование срочных контрактов было еще больше ужесточено, чтобы уменьшить злоупотребления, а использование агентств по найму ограничено.

Как показывают эти примеры, «модернизация рынка труда» включает в себя дерегулирование законодательства, регулирующего увольнения по экономическим причинам. Этот процесс не только исключает возможность обсуждения мотива того или иного увольнения в суде, но и приводит к устранению обязательств по ограничению числа увольнений и обеспечению восстановления работников. Это противоречит тому, что европейское трудовое законодательство предусматривает в целом ряде директив.

Защита занятости основывается на широком спектре международного и европейского первичного и вторичного права. На международном уровне Конвенция МОТ № 158 (1982) о прекращении трудовых отношений, являющаяся основным источником международного права, дополняется Рекомендацией № 166 и Конвенцией МОТ № 135 о представителях трудящихся. Хотя эти две конвенции не входят в число восьми так называемых фундаментальных конвенций (включая запрет на принудительный и детский труд, право на организацию в профсоюз и против дискриминации), которые являются обязательными для каждой страны — члена МОТ.

Декларация об основных принципах и правах в сфере труда от 1998 года, Конвенции МОТ № 135 и 158 имеют обязательную силу для стран, законодательные органы которых решили их ратифицировать. После ратификации, поскольку международного трудового суда как такового не существует, конвенции должны исполняться в соответствии с судебной практикой национальных судов. Ратифицированные конвенции МОТ оказывают прямое влияние на национальные правовые системы и поэтому могут быть использованы работником против работодателя в судебном деле. Так было в недавнем судебном деле во Франции, где Кассационный суд рассмотрел новый контракт найма и постановил, что Конвенция МОТ № 158 имеет прямое действие во французском законодательстве в соответствии со ст. 55 Конституции Франции, которая предусматривает, что ратифицированные договоры имеют силу, превосходящую статут, принятый парламентом. Кроме того, ст. 24 пересмотренной Европейской социальной хартии Совета Европы 1996 года о праве на защиту в случаях увольнения должна толковаться в свете конвенций и рекомендаций МОТ, чтобы

обеспечить эффективную работу, «право на защиту при увольнении с работы с учетом уважительных причин, адекватной компенсации и права на обращение в беспристрастный орган».

На европейском уровне регулирование осуществляется с помощью актов первичного законодательства: ст. 153 Договора о функционировании Европейского союза (TFEU), помимо утверждения принципа недискриминации, гласит, что Союз должен поддерживать и дополнять деятельность государств ЕС в следующих областях: защите работников в случае расторжения трудового договора, информировании и консультировании работников. Кроме того, в ст. 30 Хартии основных прав ЕС говорится: «Каждый работник имеет право на защиту от необоснованного увольнения в соответствии с законом ЕС, национальными законами, а также принятой практикой». Доминирующая доктрина заключается в том, что ст. 30 применяется во всех случаях, когда вторичное европейское законодательство, которое в странах преобразуется в национальное законодательство и коллективные договоры, защищает работников от несправедливых увольнений<sup>1</sup>. В дополнение к этому для особых случаев разработаны акты вторичного законодательства: конкретные директивы предусматривают защиту занятости в случае увольнения с целью избежать коллективного увольнения или сокращения работников и смягчения последствий за счет социальных мер.

В случае реструктуризации защита от увольнения осуществляется с помощью ряда директив:

— Директива о коллективных увольнениях (98/59/ЕС) предписывает обязательные процедуры коллективных увольнений, проводимых работодателем по одной или нескольким причинам, не связанным с отдельными работниками. Она направлена на перераспределение или переподготовку уволенных;

— Директива о передаче предприятий (2001/23/ЕС) в ст. 4 предусматривает: «Передача предприятия, бизнеса либо части предприятия, бизнеса сама по себе не является основанием для увольнения передающей стороной или правопреемником»;

— Директива о несостоятельности предприятия (80/987/ЕЕС) предусматривает в ст. 3, что государства должны принять меры для того, чтобы в учреждениях «гарантировалась <...> выплата непогашенных требований работников, вытекающих из трудовых

---

<sup>1</sup> Bruun N. Protection against unjustified dismissal (Article 30) // European labour law and the EU Charter of Fundamental Rights. 2006. P. 343.

договоров или трудовых отношений, включая в предусмотренных национальным законодательством случаях выходное пособие при увольнении».

Для многонациональных предприятий, охватываемых пересмотренной Директивой о европейских рабочих советах от 6 мая 2009 года 2009/38/ЕС (с изменениями от 22 сентября 1994 г. 94/45/ЕС), дополнительные требования в Приложении к Директиве предусматривают, что рабочий совет должен быть проинформирован и проконсультирован среди прочего о «сокращении или закрытии предприятий, учреждений или их важных участков и коллективных увольнениях».

Директива об общих принципах информации и консультаций в Европейском союзе 2002/14/ЕС определяет, что: «Информация и консультации должны охватывать <...> ситуацию, структуру и перспективы занятости на предприятии или в учреждении, а также любые меры, которые предусматриваются там, где существует угроза занятости».

В ст. 5 Директивы о частичной занятости 97/81/ЕС указывается, что отказ работника от перевода на неполный рабочий день или наборот сам по себе не считается уважительной причиной для увольнения. Интересно, что, в отличие от Директивы о частичной занятости, Директива о срочной работе прямо не упоминает защиту от увольнения. Тем не менее к ней имеет косвенное отношение принцип недискриминации, провозглашенный в Директиве.

Директива о реализации пересмотренного Рамочного соглашения об отпуске по уходу за ребенком от 8 марта 2010 года 2010/18/EU (заключенного BUSINESSSEUROPE, UEAPME, СЕЕР и ETUC и отменяющего Директиву 96/34/ЕС) также предполагает (как в первоначальном, так и в пересмотренном варианте) защиту от несправедливого увольнения на основании взятия отпуска по уходу за ребенком.

Кроме того, большая часть европейского законодательства о недискриминации касается прекращения действия трудовых договоров: Директива (новая редакция) о принципах равных возможностей и равного обращения с мужчинами и женщинами в вопросах занятости от 5 июля 2006 года 2006/54/ЕС предусматривает применение принципа равенства в случае увольнения (ст. 14). Аналогичная защита провозглашается в ст. 3 Директивы о принципе равного обращения с лицами независимо от их расового или этнического происхождения 2000/43/ЕС во всем, что касается «условий труда и работы, включая увольнения и оплату труда» и недопустимости «дискриминации по признаку религии или убеждений, инвалидности, возраста

или сексуальной ориентации». Директива 2000/78/ЕС устанавливает общие рамки для равного обращения в сфере занятости и профессии. Кроме того, в ст. 10 Директивы от 19 октября 1992 года 92/85/ЕС о введении мер, направленных на охрану здоровья и безопасности на работе беременных и недавно родивших работниц, упоминается запрет на увольнение. Эта мера была подтверждена в ходе пересмотра Директивы 2007/30/ЕС Европейского парламента и Совета от 20 июня 2007 года.

Наконец, директивы устанавливают минимальные стандарты для всех государств — членов Евросоюза. Понятие минимальных норм, интерпретируемое Судом Европейского союза (СЖЕУ) и изложенное в ст. 5 Директивы 98/59/ЕС, подразумевает возможность более высокой защиты работников на уровне страны (так называемое Положение о поощрении). В отличие от этого, любой возврат к существующим стандартам посредством применения норм ЕС в национальном законодательстве является недействительным. Положение о не-регрессии должно толковаться широко, поскольку «защита от необоснованного увольнения устанавливает минимальные стандарты для ЕС». Стандарт актуален как с точки зрения расширения ЕС, так и с точки зрения потенциальных будущих тенденций к дерегулированию трудового законодательства, которые могут быть направлены на отмену существующих правовых мер защиты в некоторых государствах ЕС<sup>1</sup>.

Однако некоторые изменения трудового законодательства, принятые в последние десятилетия, противоречат международно-правовым нормам, ратифицированным государствами ЕС и внедренным в национальное законодательство посредством европейских директив. Кроме того, инициативы Европейской комиссии под предлогом гибкой защиты работников делают возможной отмену регулирования трудового законодательства, в том числе законодательства о защите занятости.

В условиях финансово-экономического кризиса и в рамках европейской программы обеспечения гибкости национальное трудовое законодательство претерпело глубокие изменения<sup>2</sup>. В настоящее время существует три основных направления реформ, которые могут подо-

<sup>1</sup> Bruun N. Op. cit. P. 354.

<sup>2</sup> См.: Quel droit social dans une Europe en crise / eds. M.-C. Escande Varniol [et al.]. Brussels : Larcier, 2012 ; Clauwaert S. The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise // Working Paper. 2012. Apr. P. 11. URL: <http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/The-crisis-and-national-labour-law-reforms-a-mapping-exercise> (дата об-

рвать основы трудового права в государствах-членах: реформа государственных служб<sup>1</sup>, реформа системы социально-трудовых отношений и реформа законодательства. Реформы затрагивают такие важные вопросы законодательства о труде, как рабочее время, нетипичная занятость, правила увольнения.

Некоторые из мер, настоятельно рекомендованных Европейской комиссией в виде указаний по конкретным государствам и меморандумов о взаимопонимании для стран, в которых осуществляются антикризисные программы, особенно для Греции, Ирландии, Португалии и Кипра, нарушают основные социальные права, закрепленные в международных договорах (как в случае Греции) или национальных конституциях (как в Португалии). В частности, закон допускает возможность расторгнуть постоянный трудовой договор без уведомления или выходного пособия на один год.

Закон о занятости в части защиты от увольнения зависит также от регулирования других близких вопросов. Например, в качестве альтернативы увольнению используются соглашения о рабочем времени (схемы временного труда широко применялись во время кризиса)<sup>2</sup>, а вместо бессрочных трудовых договоров (которые предположительно менее гибкие и более дорогостоящие, чем нетипичная занятость) — работа по срочным контрактам (в Италии, Польше, Португалии, Румынии, Словакии, Испании)<sup>3</sup>. Кроме того, коллективные договоры играют определяющую роль в регулировании защиты при увольнении, в частности когда статутные нормы не только не обеспечивают более благоприятного отношения к работникам в случае увольнения, но и допускают освобождение от ответственности в соответствии с нормами трудового законодательства<sup>4</sup>.

Реформы законодательства о защите занятости в государствах ЕС проводились в разные периоды и имели различное содержание, мас-

---

ращения: 25.06.2020) ; Les réactions du droit du travail à la crise // *Le Droit Ouvrier* / eds.: P. Lokiec, S. Robin-Olivier. 2012. № 2.

<sup>1</sup> EPSU Adjustments in the public sector in Europe: scope, effects and policy issues. 2012. URL: <https://www.epsu.org/article/ilo-ec-seminar-adjustments-public-sector-scope-effects-and-policy-issues> (дата обращения: 12.12.2019).

<sup>2</sup> Lang C., Schömann I., Clauwaert S. Atypical forms of employment contracts in times of crisis // Working Paper. 2013. Mar. URL: [https://www.researchgate.net/publication/272243778\\_Atypical\\_Forms\\_of\\_Employment\\_Contracts\\_in\\_Times\\_of\\_Crisis](https://www.researchgate.net/publication/272243778_Atypical_Forms_of_Employment_Contracts_in_Times_of_Crisis) (дата обращения: 10.01.2020).

<sup>3</sup> Ibid.

<sup>4</sup> Cazes S., Khatiwada S., Malo M. Op. cit.



штабы и скорость. Можно выделить три категории государств — членов ЕС: а) государства, которые внесли поправки в закон о защите занятости на ранней стадии, до финансового и экономического кризиса (Франция, Германия); б) государства, реализовавшие реформы законов о защите занятости после финансового и экономического кризиса (Италия в 2010 и 2012 гг.); в) государства, заключившие Меморандум о взаимопонимании с «Тройкой» (Европейский союз, Европейский центральный банк и Международный валютный фонд). К последним относятся Греция, Ирландия, Португалия и Кипр. В целом в большинстве государств ЕС законодательство о защите занятости различается для малых и средних предприятий (МСП) и для крупных компаний. Однако тенденцией является гибкое регулирование, в том числе приостановление действия некоторых регламентов на определенный период.

Таблица 1

#### Источники реформирования законодательства о защите занятости

Страна	Источник
Австрия	Реформа выходного пособия (2002)
Бельгия	Закон о согласовании статуса синих и белых воротничков (26.12.2013)
Хорватия	Рабочий документ Комиссии от 29.05.2013 SWD (2013)
Кипр	Меморандум о взаимопонимании (02.04.2013).
Чехия	Реформа Трудового кодекса 1 и 2 (2011), реформа Закона о занятости (01.01.2012)
Эстония	Реформа Трудового кодекса (2009)
Франция	Закон на основании национального межпрофессионального соглашения от 11 января 2008 года (25.06.2008), реформа Трудового кодекса на основе национального межпрофессионального соглашения от 11 января 2013 года (14.06.2013)
Германия	Серия реформ Hartz I — Hartz IV (2003–2005)
Греция	Меморандум о взаимопонимании 1 (03.05.2010) — Закон № 3863/2010 и Акт № 4042/2011, Меморандум о взаимопонимании 2 (01.03.2012)
Венгрия	Меморандум о взаимопонимании от декабря 2008 года, закон от 1 июля 2012 года
Ирландия	Меморандум о взаимопонимании (03.12.2010)
Италия	Закон № 183 (2010), закон № 92/2012 (28.06.2012), Закон об упрощении (07.08.2013)
Латвия	Меморандум о взаимопонимании (28.01.2009)
Литва	Национальная программа реформ на март 2012 — 2013 год.
Нидерланды	Реформа через коллективный договор (апрель 2013)
Румыния	Меморандум о взаимопонимании (26.06.2009)

*Окончание табл. 1*

Страна	Источник
Польша	Закон, направленный на смягчение воздействия экономического кризиса на работников и работодателей (2009), новый антикризисный закон (21.05.2013)
Португалия	Реформа 2009 года, реформа от 1 мая 2012 года, законопроект № 46/XII, Меморандум о взаимопонимании (11.05.2011), реформа 2013 года, законопроект № 120/XII
Словакия	Реформа Трудового кодекса от сентября 2011 года частично отменена реформой Трудового кодекса 2012 года
Словения	Закон о трудовых отношениях от 1 января 2003 г
Испания	Указ № 10/2010 (16.06.2010); Закон № 35/2010 (17.09.2010); Указ № 3/2012 (10.02.2012); Закон № 3/2012 (06.07.2012)
Великобритания	Закон о профсоюзах и трудовых отношениях (консолидация) 1992 года, поправка — от 2013 года. Поправка к TUPE (Директива о приобретенных правах), вступившая в силу 01.01.2014. Закон о предпринимательской и регулирующей реформе (2013)

Реформы законодательства о защите занятости касаются большинства аспектов обеспечения защиты работников от (несправедливого) увольнения и направлены на ослабление такой защиты. Они включают вопросы, охватываемые законодательством: определение коллективных увольнений; порядок консультаций с представителями работников; уведомление компетентного государственного органа; обязательства работодателя рассмотреть другие меры до увольнения; критерии отбора работников для увольнения; приоритет повторного найма. Реформы варьируются в зависимости от смягчения правил в периоды уведомления; рассмотрения необходимости уведомления; сокращения выходного пособия и отмены права требовать компенсации или восстановления и возможности досудебных процедур разрешения споров, а также доступа к судам. Действительно, цель таких реформ состоит в том, чтобы ограничить возможность обращения в трудовые трибуналы в случае спора. Реформы могут касаться некоторых или всех вопросов в отдельных актах или в одном акте. Реформы также могут затрагивать (одни и те же) вопросы в разные периоды во время кризиса, дополнительно ослабляя предыдущие поправки и продлевая реформы, которые считались временными, чтобы адаптироваться к кризисным ситуациям.

Работник может быть уволен по решению работодателя, который должен уведомить об этом. В большинстве случаев уведомление должно быть сделано в письменной форме и содержать информацию

о начале и продолжительности периода, в течение которого работник все еще связан с работодателем. Этот период обычно зависит от стажа работы на предприятии.

В Европейском союзе средний срок уведомления довольно короткий. В некоторых государствах ЕС, где периоды уведомления об увольнении считались слишком долгими, пришлось их сократить: в Греции (в 2010 г.) и в Португалии (в 2009 г.) период уведомления был значительно сокращен — с 30 до 15 дней — в зависимости от стажа работы на предприятии при одновременном уменьшении выходного пособия. В Австрии, где по-прежнему действуют разные правила для рабочих и служащих, периоды уведомления составляют соответственно две и шесть недель. Разный подход к синим и белым воротничкам был недавно отменен в *Бельгии* по требованию Конституционного суда (решение № 125/2011 от 07.07.2011), в результате чего изменились сроки уведомления и правила сокращения штатов.

В *Греции* реформы 2010 и 2012 годов значительно сократили сроки уведомления об увольнении и размер выходного пособия. По Закону № 3863/2011 срок уведомления уменьшился с двух лет до шести месяцев, чтобы сделать резервирование менее затратным для работодателей, одновременно была позволена рассрочка выплаты выходного пособия вместо единовременной выплаты. В соответствии с Законом № 4046/2012 был сокращен до 4 месяцев максимальный период уведомления и введен предельный размер пособия, если работники имеют стаж работы на предприятии более 16 месяцев.

Реформа Трудового кодекса, проведенная в сентябре 2011 года в *Словакии*, сократила сроки уведомления и отменила требование, согласно которому выходное пособие обуславливается пересмотром срока уведомления.

В *Словении* новый Закон о трудовых отношениях, вступивший в силу в апреле 2013 года, сокращает периоды уведомлений, теперь они зависят от стажа работы.

Закон № 40/2011 от 1 мая 2011 года о реформе Трудового кодекса в *Румынии* предусматривает увеличение периода уведомления с максимальных 15 до максимальных 20 дней для всех работников и с 30 до 45 дней для тех, кто занимает руководящие должности.

В *Испании* закон № 35/2010 (опубликован в «Официальном журнале» 18 сентября 2010 г.) предусматривает уведомление за 15 дней (вместо 30) в случае индивидуального увольнения. Кроме того, несоблюдение процедуры увольнения не сделает решение работодателя недействительным и, следовательно, работник не будет иметь права

на восстановление, а только право на выходное пособие в размере, установленном для случаев несправедливого увольнения.

Совет министров *Бельгии* 27 сентября 2013 года утвердил законопроект о согласовании статуса белых и синих воротничков, что очень близко к компромиссу, принятому социальными партнерами летом 2013 года. Что касается сроков уведомления, то в законе, вводящем единый статус, предусматривается, что в случае расторжения трудового договора по решению работодателя уведомление распространяется на всех и должно варьироваться от двух недель, когда работник имеет стаж работы в компании менее трех месяцев, до 15 недель — для работников со стажем от четырех месяцев до пяти лет. За пределами этого ограничения срок уведомления будет увеличиваться на три недели за каждый начатый трудовой год, на две недели после 2020 года и на одну неделю после 2021-го. Кроме того, срок уведомления об увольнении теперь короче.

Уведомление — это обязанность работодателя официально информировать работника об увольнении, а также представителей работников, а в некоторых государствах ЕС при определенных обстоятельствах уведомление может быть направлено третьим лицам до того, как работник может быть уволен. Уведомление об индивидуальном увольнении должно быть выполнено в письменной форме с указанием причин увольнения. Например, в Германии, Словении и Латвии рабочий не может быть уволен, если против этого выступают рабочий совет или представители профсоюзов. Если работодатель настаивает на своем решении, он должен получить разрешение соответствующего органа или решение суда.

В *Нидерландах* Соглашение между правительством и социальными партнерами от апреля 2013 года позволяет работодателю обратиться в окружной суд с запросом о расторжении трудового договора по кадровым соображениям. Коллективные увольнения возможны при условии, что работодатель получил предварительное разрешение Агентства по обеспечению занятости, которое является государственным административным органом.

Уведомление компетентного государственного органа является частью предварительного контроля за правильностью увольнения, поэтому увольнение может быть признано недействительным, если государственный орган не одобрил его заранее. В некоторых государствах ЕС уведомление представителей работников или рабочих советов и компетентных государственных органов является обязательным. Как заявляет ОЭСР, такие процедуры признаны «гро-

моздкими», в частности, потому, что они связаны с «существенными» задержками между решением об увольнении и непосредственно увольнением, что означает дополнительные административные издержки. Кроме того, несоблюдение таких процедур может привести к приостановлению увольнения и судебным разбирательствам, «результаты которых часто зависят от субъективной оценки случайно назначенного судьей»<sup>1</sup>.

Однако это утверждение следует оценивать критически, в частности, потому, что во всех государствах ЕС (за исключением Чехии, Финляндии, Венгрии, Нидерландов, Норвегии и Словении) имеются специализированные трудовые суды или специализированные отделения гражданских трибуналов, посвященные трудовым спорам с непрофессиональными экспертами по трудовым вопросам и назначенные представителями работодателей и работников, которые работают или заменяют профессиональных судей (за исключением Финляндии, Греции, Италии, Нидерландов, Португалии, Словакии и Испании). В Австрии, Бельгии, Германии, Италии, Словении, Испании, Швеции и Великобритании действуют специализированные апелляционные суды. Как отмечает ОЭСР, чем более специализирован суд, тем быстрее там проходит разбирательство и тем меньше подается апелляций. Это относится к большинству европейских стран — членов ОЭСР.

Уведомление работников и их представителей об увольнении, а в некоторых государствах ЕС также уведомление о причине увольнения должно быть выполнено в письменной форме (хотя правила в разных странах различны). Интересно отметить, что в большинстве государств во время кризиса правила уведомления не сильно изменились. К этому большинству не относятся Великобритания, Португалия, Испания и некоторые другие страны.

В *Латвии* в рамках национальной программы реформ трудового законодательства, основанной на специально разработанных для этой страны рекомендациях, принятых в марте 2012 года, поправки к трудовому законодательству вступили в силу в июне того же года. В результате работодатели, желающие уволить работников, больше не должны информировать государственную службу занятости, что раньше требовалось как минимум за месяц до увольнения.

В *Словении* реформа марта 2013 года (вступившая в силу в апреле 2013 г.) помешала проведению консультаций с представителями

---

<sup>1</sup> OECD (2013). Protecting jobs, enhancing flexibility: a new look at employment protection legislation // OECD Employment Outlook. P. : OECD Publishing, 2013. P. 80.

работников и профсоюзами: несогласие профсоюза больше не может влиять на дату увольнения.

Юридические последствия нарушения правил уведомления варьируются от признания увольнения недействительным (Германия, Австрия) до права на компенсацию уволенным работникам, хотя такие увольнения остаются в силе (Франция, Испания с 2010 г., Португалия).

В случае увольнения выходное пособие обычно в соответствии с законом (Франция, Испания, Португалия и Великобритания) или коллективным договором (Германия, Швеция, Финляндия, Нидерланды, Бельгия и Италия) выплачивается одновременно. Размер выходного пособия зависит от стажа работника на предприятии (обычно за каждый год работы или в процентах от месячного вознаграждения). Иногда выходное пособие считается заменой уведомления (Греция) или пособия по безработице.

После начала кризиса во многих государствах ЕС условия выплаты выходного пособия были изменены. В одних странах сократили срок выплаты выходных пособий (например, в Эстонии — с четырех месяцев до одного), в других (Дания, Бельгия) увеличили выходное пособие для определенных категорий работников, в третьих были внесены поправки в законодательство о выплате выходного пособия или регулируемые коллективными договорами выплаты, чтобы создать фонд, финансируемый работодателями, и освободить их от расходов на увольнение (Австрия, 2002; Испания, 2010). Эти фонды, также называемые платными схемами страхования или индивидуальными сберегательными счетами, уже существуют в Норвегии и Швеции. Они базируются на взносах работодателей, рассчитываемых в процентах от заработной платы работников, и могут быть использованы ими при увольнении. Аналогичным образом в Ирландии работодателям возмещается 15 % от суммы выплаченных ими выходных пособий из резервного фонда, финансируемого за счет взносов работодателей. Эти средства рассматриваются как отсроченная заработная плата.

В Чехии после принятия Закона № 365/2011 о внесении изменений в Трудовой кодекс и Закона № 364/2011 о внесении изменений в Закон о занятости реформа, вступившая в силу 1 января 2012 года, предусматривает, что минимальная сумма выходного пособия зависит от трудового стажа работника и причины увольнения. В случае ухода с предприятия по так называемым организационным причинам работники имеют право на следующее выходное пособие: один средний

ежемесячный заработок, если трудовой стаж менее одного года, два средних ежемесячных заработка, если стаж работника от года до двух лет, и три средних ежемесячных заработка при стаже работы свыше двух лет. В случае увольнения по причине производственной травмы или профессионального заболевания размер выходного пособия составляет не более 12 средних зарплаток.

В рамках Корпоративной социальной ответственности на 2012–2013 годы правительство Литвы приняло во внимание оценку Европейской комиссией национальной программы на 2011–2012 годы, в которой говорилось: «Всесторонний анализ трудового законодательства может выявить ненужные ограничения и административные барьеры, препятствующие гибкости договорных соглашений, такие как положения об увольнении и гибкие условия рабочего времени» (Совет Европейского союза, 2012). В этом контексте в Национальной программе реформ Литвы на март 2012 — 2013 год предусмотрены меры по улучшению условий для бизнеса, индивидуальной работы и созданию новых рабочих мест, в том числе за счет улучшения условий заключения и расторжения трудовых договоров, установления предельного срока для уведомления о прекращении трудового договора на основании стажа работы сотрудника в этой компании, отмены положений об увольнении некоторых категорий работников только в исключительных случаях и отмены выплаты выходного пособия, превышающего среднюю заработную плату за четыре месяца.

В *Португалии* в рамках Меморандума о взаимопонимании от 17 мая 2011 года было подписано национальное трехстороннее соглашение от 18 января 2012 года («Компромисс для роста, конкурентоспособности и занятости»), предусматривающее три шага для установления процедуры сокращения пособия по безработице с 30 до 20 дней в году за выслугу лет и установления максимального предела заработной платы в 12 месяцев. Эта мера вступила в силу в ноябре 2012 года и распространяется на все трудовые договоры. Тем не менее работники, заключившие контракты до 1 ноября 2012 года, с компенсацией, превышающей установленный законом максимальный размер, будут по-прежнему получать компенсацию, равную той, на которую они имели право, если они были уволены до установленного срока, с тем чтобы приобретенные права были защищены. Это правило было изменено и введено в действие в ноябре 2013 года для вновь нанятых работников, которые после увольнения будут иметь право на выплаты в течение 12 дней в году вместо 20 дней, предусмотренных ранее.

В *Словакии* после выборов в апреле 2012 года были приняты поправки к Трудовому кодексу, согласованные с социальными партнерами. Помимо повторного введения варианта получения выходного пособия и продолжения работы в течение периода уведомления размер дополнительных выплат стал зависеть от трудового стажа. Сотрудники со стажем работы в фирме менее двух лет не будут включаться ни в какую форму оплаты.

В *Испании* реформа 2012 года ограничила денежную компенсацию за несправедливое увольнение. Выходное пособие будет выплачиваться 33 дня за каждый трудовой год вместо 45 с ограничением в 24 месяца. Кроме того, реформа отменила обязанность работодателя выплачивать заработную плату в период между увольнением и вынесенным решением о том, что увольнение было несправедливым.

В *Хорватии* в оценке экономической программы 2013 года, подготовленной в рамках ее вступления в ЕС, упоминается, что «жесткое законодательство о защите занятости является еще одним ключевым фактором, приводящим к слабым результатам на рынке труда». Это якобы препятствует созданию рабочих мест, поскольку в случае договорных увольнений работодатели выплачивают более высокое выходное пособие, так как они заинтересованы в том, чтобы избежать апелляций. Первый этап новой реформы рынка труда, принятой в первой половине 2013 года, должен был включать меры по упрощению процедур коллективного увольнения, а второй этап заключался в пересмотре правил для периодов уведомления и выплаты пособий, которые до настоящего времени составляют треть месячного вознаграждения за год службы, хотя коллективные договоры могут его увеличить. Дальнейшая оценка, которую сделает Европейская комиссия, будет сосредоточена на том, до какой степени реформа обеспечивает рационализацию процедур увольнения и эффективное снижение расходов на увольнение.

В сфере защиты от несправедливого увольнения пересмотру подвергся ряд правовых вопросов, включая: 1) правовые критерии для определения того, является ли увольнение несправедливым; 2) право на восстановление или компенсацию; 3) возможность досудебной процедуры разрешения споров или досудебного примирения.

Правовые критерии для определения, является ли увольнение несправедливым, основано ли оно на личных или экономических соображениях, в большинстве государств ЕС устанавливаются законом во избежание неправомерных решений и имеют форму исчерпывающих списков оснований, которые оправдывают увольнение. Однако



в некоторых странах такие основания сформулированы в достаточно размытых терминах (например, «непригодность» в Испании).

В целом реформы имели тенденцию к расширению оснований для увольнения. Так было в Эстонии в 2009 году в рамках реформы Трудового кодекса, в Испании в 2010 и 2012 годах, в Италии в июне 2012 года, в Румынии и Латвии в 2013 году в случае длительного отсутствия по болезни. Правительство *Хорватии* в 2010 году получило рекомендацию Всемирного банка рассмотреть возможность в рамках гибкого регулирования трудового законодательства смягчить условия законного увольнения лица по «деловым причинам»; в то время это включало отсутствие альтернативной занятости, социально-экономический статус работника, переподготовку для другой работы и ликвидацию рабочего места.

В *Португалии* реформы 2009, 2011 и 2012 годов ослабили защиту занятости и упростили увольнение по личным причинам, включив постоянное сокращение производства в определение обоснованных мотивов для увольнения и ограничив компенсации в случае простых нарушений процессуальных требований. Кроме того, в случае индивидуального увольнения такие критерии, как учет старшинства по стажу работы при увольнении работников или требование найти другую должность в компании до увольнения, больше не действуют.

Во *Франции* Закон № 2008-596 от 25 июня 2008 года о реформировании рынка труда ввел новую форму расторжения открытых трудовых договоров под названием «договоренность о расторжении», предусматривающую взаимное соглашение о добровольном увольнении, при котором сохраняются пособия по безработице, а для работодателя экономятся судебные расходы. Кроме того, реформа Трудового кодекса 2013 года позволяет с помощью коллективного соглашения на уровне предприятий добиться временного снижения заработной платы и сокращения рабочего времени в периоды серьезных трудностей в компании в обмен на гарантию продолжения работы. Но если работника не устраивает соглашение, он может быть уволен по экономическим причинам, что представляет собой отступление от прежнего Трудового кодекса и добавляет новое основание для индивидуального увольнения.

Реформа *Великобритании* 2013 года идет намного дальше, вводя статус акционера-работодателя в новый трудовой договор, позволяющий работникам отказаться от защиты при увольнении (за исключением случаев дискриминационного увольнения) в обмен на акции

компании. Таким образом трудовое право становится необязательным источником прав для работников и игнорируется важный аспект трудового права, связанный с общественным порядком, а именно защита работников в несбалансированных трудовых отношениях.

В *Греции* Закон № 3863/2010 допустил увеличение испытательного срока до одного года в начале (потенциальных) неопределенных трудовых отношений, что позволяет работодателям увольнять работников в течение первых 12 месяцев. При этом не требуются основания, уведомление и выплата выходного пособия, то есть стоимость увольнения снижается. Однако, как указано в решении по делу № 65/2011 Европейского комитета по социальным правам Совета Европы от 19 октября 2012 года, срок уведомления менее 1 месяца после одного года службы не соответствует ст. 4 Европейской социальной хартии, которая признает за всеми работниками «право на получение в разумные сроки заблаговременного уведомления о прекращении их работы по найму»<sup>1</sup>. Это требование относится и к испытательному сроку. Национальное законодательство должно гарантировать, что ни один работник не останется без защиты. Тем не менее, несмотря на нарушение международных трудовых норм, греческое правительство сохранило оспариваемую реформу на основании «чрезвычайной ситуации», с которой сталкивается Греция.

Реформы 2010 и 2012 годов в *Испании* также дали возможность предприятиям, на которых занято менее 50 человек, установить испытательный срок в один год, в течение которого закон об увольнении не применяется. Это противоречит ст. 30 Хартии основных прав, поскольку исключает для определенной категории работников защиту занятости на длительный период<sup>2</sup>.

В случае несправедливого увольнения работники могут по решению суда либо быть восстановлены на работе, как если бы они никогда не были уволены, либо получить компенсацию. Восстановленные работники, как правило, имеют право на компенсацию заработной платы и ожидаемые социальные отчисления, которые могут (но не обязательно) сделать восстановление более дорогостоящим, чем компенсация. Компенсация рассчитывается по месяцам исходя из предыдущей зарплаты и может выплачиваться от 32 месяцев (максимум), как в Швеции, до 16 месяцев, как во Франции. Однако в Эстонии и Польше компенсация при увольнении ниже, чем вы-

<sup>1</sup> <https://www.coe.int/ru/web/moscow/evropejskaa-social-naa-hartia>.

<sup>2</sup> Bruun N. Op cit. P. 352.

ходное пособие. Кроме того, государства ЕС могут вводить юридические или коллективно согласованные исключения, как правило, в течение испытательного срока в начале трудовых отношений (например, от одного месяца в Австрии до года в Бельгии). В Великобритании для получения защиты от увольнения требуется двухлетний трудовой стаж на предприятии. Наконец, правовые предписания регулируют срок подачи иска при несправедливом увольнении, а также доступа к защите. Государства могут установить очень короткий срок подачи иска, чтобы претензии подавались сразу после уведомления и, возможно, до самого факта увольнения (Австрия, Дания, Венгрия, Словения), или немного больший срок (Финляндия, Исландия или Франция в деле об увольнении по сокращению штатов).

Правила компенсации и восстановления в разных государствах — членах ЕС сильно различаются: восстановление на работе и компенсация, как правило, предоставляется на основе закона или коллективного соглашения, в результате которого работники могут воздерживаться от судебного разбирательства по восстановлению на работе.

Во время финансового и экономического кризиса в некоторых странах, в частности в *Испании* и *Италии*, были проведены существенные реформы, ограничивающие право работников на компенсацию в случае увольнения. Кроме того, реформа 2012 года в Италии ограничивает количество дел, по которым суд может назначить восстановление, более серьезными случаями незаконного увольнения (то есть по причине дискриминации, когда основания прямо запрещены коллективным договором, или ложного обвинения со стороны работодателя).

Размер компенсации обычно определяется законом и зависит от месячной или недельной заработной платы и стажа работника у последнего работодателя. При этом, опять же, правила государств ЕС значительно различаются. Во время финансово-экономического кризиса *Испания* последовательно изменяла правила, определяющие компенсацию, уменьшив ее сумму выплат до 33 дней за год работы от оклада (вместо прежних 45 дней) — сначала для бессрочных трудовых договоров, а затем, в 2012 году, и для срочных трудовых договоров.

В отношении *Хорватии* Всемирный банк определил предполагаемую предвзятость со стороны трудовых судов как источник «жесткости рынка труда». Согласно трудовому законодательству Хорватии, работники, уволенные без достаточных оснований, должны быть

либо повторно трудоустроены, либо получить упущенный заработок (зарплата за период до 18 месяцев). Всемирный банк считает, что последний вариант сделает ожидаемую стоимость увольнения слишком высокой (ожидаемая стоимость отражает вероятность судебного решения в пользу уволенного работника), что является мощным сдерживающим фактором. Это, в свою очередь, по мнению Всемирного банка, негативно влияет на способность работодателей корректировать численность и состав работников в соответствии с меняющимися рыночными требованиями.

Реформа 2012 года в *Чехии* предусматривала внесение поправки о возобновлении судебной процедуры в случае, если работник запрашивает компенсацию заработной платы в связи с недействительностью увольнения. Если период, за который испрашивается компенсация, превышает шесть месяцев, суд может, по предложению работодателя, принять во внимание любую другую работу, которую работник мог иметь в течение этого периода, и соответственно уменьшить компенсацию.

Новый Трудовой кодекс *Венгрии*, принятый в июле 2012 года, ослабил правовую защиту от незаконного увольнения, отменив общее обязательство по восстановлению на работе<sup>1</sup>. Работодатели должны предоставить компенсацию всех потерь, вызванных незаконным увольнением. Ущерб, нанесенный работнику таким образом, не может превышать суммы оплаты двенадцатимесячного отпуска. Однако восстановление по-прежнему возможно по просьбе работника, если не был соблюден установленный срок уведомления или увольнение было дискриминационным.

В *Словении* реформа трудовых отношений, реализуемая с апреля 2013 года, отменила требование к работодателям доказывать, что они пытались найти для работника другую должность в компании, прежде чем уволить его.

Закон № 92 от 28 июня 2012 года в *Италии*, вступивший в силу 18 июля 2012 года (также известный как «реформа Форнеро»), вносит поправки в закон об охране труда. Предыдущая версия ст. 18 предусматривала, что в случае несправедливого увольнения на предприятии с более чем 15 работниками уволенный имел право на восстановление в должности. Работодатель также был обязан выплатить

---

<sup>1</sup> Kollonay-Lehoczky C. Une troisième voie en droit du travail? Un panorama du nouveau code du travail hongrois: entre un libéralisme extrême et des réminiscences de l'économie planifiée centralisée // Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale. 2012. № 2. P. 74–95.

работнику ущерб, равный заработной плате, не полученной со дня увольнения до дня восстановления в должности. Убытки работника не могли составлять менее пяти окладов (из общей суммы заработной платы работника) в дополнение к обычной заработной плате, получаемой по контракту. Однако работники, которые имели право на восстановление, имели возможность вместо заработной платы получать компенсацию в размере 15 месяцев (из общей суммы заработной платы). Новая версия ст. 18 ограничивает право на восстановление только серьезными случаями, когда правовая защита может быть достаточно обоснована. В других случаях, когда суд констатирует незаконное увольнение, работник должен получить денежную компенсацию в размере своей заработной платы от 6 до 24 месяцев.

В *Португалии* закон об увольнении от 8 сентября 2011 года предусматривает денежную компенсацию в размере оплаты за 20 рабочих дней за год работы (вместо 30 дней, как ранее) и выплату пособий, не превышающих 12-кратную базовую ставку (20 дней в году). Новые правила применяются к трудовым договорам, заключенным после 1 ноября 2011 года, в случаях индивидуального и коллективного увольнения, банкротства, реструктуризации. Идея компенсационного фонда не была реализована из-за сопротивления со стороны как работодателей, так и профсоюзных организаций, хотя и по разным причинам. После 1 октября 2013 года система компенсаций еще больше сузилась в соответствии с просьбой «Тройки» о большей гибкости закона о защите занятости: работники, нанятые начиная с 1 октября 2013 года, получили сокращение своей компенсации до 12 рабочих дней в году в случае массового увольнения, вместо прежних 20. Компенсация также сокращается для срочных контрактов или увольнения сотрудников по другим причинам, так что в течение первых трех лет в компании она будет составлять 18 дней. Работникам с фиксированным сроком работы компенсация выплачивается 18 дней за каждый год, проработанный в компании.

В *Нидерландах* соглашение между правительством и социальными партнерами от апреля 2013 года направлено на сокращение компенсации за несправедливое увольнение до максимальной заработной платы в течение полугода за выслугу лет с потолком в 75 тыс. евро.

Новый Трудовой кодекс, принятый в *Эстонии* в июле 2009 года, радикально изменил возможности судебной защиты, доступной работникам в случае несправедливого увольнения, потребовав восстановить совместное соглашение работодателя и уволенного работника (с несколькими исключениями) и вдвое сократив компенсации.

### **5.3. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ДОСУДЕБНОЙ ПРОЦЕДУРЕ РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

Законодательство и коллективные соглашения большинства государств (за исключением Австрии, Бельгии, Франции, Венгрии, Исландии, Португалии и Польши) предусматривают механизм досудебного разрешения споров, который помогает сторонам выходить из конфликтов до подачи жалобы в суд. Обычно трудовые суды принимают во внимание досудебные переговоры по спорам при вынесении решения о несправедливых увольнениях. В Италии, Швеции и Испании разрешение спора в досудебном порядке является обязательным условием для судебного разбирательства.

В Чешской Республике Закон о посредничестве вступил в силу 9 января 2012 года, благодаря чему соглашения о посредничестве стали юридически обязательными. Однако для медиации требуется согласие нотариуса, что он может принимать участие в переговорах во время судебного разбирательства.

В Греции Закон 3899/2010 значительно ослабляет Организацию посредничества (OMED), оговаривая, что в случае неудачного посредничества не только профсоюзы, но и работодатель могут в одностороннем порядке передавать дела в арбитраж, если другая сторона не делает этого. С точки зрения масштаба арбитражного разбирательства новые правила вводят существенное ограничение: арбитражные решения определяют только минимальную месячную или дневную заработную плату. Другие условия найма, такие как основания для увольнения и выходное пособие, больше не могут регулироваться арбитражными решениями.

В испанском трехстороннем соглашении от 7 февраля 2012 года была определена система общественного посредничества и арбитража (SIMA) для коллективных споров. Во-первых, это соглашение допускает апелляцию к альтернативному урегулированию споров в случаях разногласий, возникающих в рамках консультаций с представителями работников. Это связано с использованием в компании оговорки об отказе (то есть когда работодатели по экономическим причинам желают отказаться от повышения заработной платы, предусмотренного в коллективном соглашении) или при ведении переговоров по соглашению в компании, отступающему от положений, согласованных на более высоком уровне. Во-вторых, чтобы способствовать активизации отраслевых переговоров, упомянутый документ также предусматривает, что стороны отраслевого соглашения

могут, в свою очередь, предусмотреть обязательную апелляцию в арбитраж, когда переговоры о возобновлении существующего коллективного соглашения заходят в тупик. В трехстороннем соглашении также содержатся рекомендации для так называемых двусторонних комитетов по коллективным договорам (*comisiones paritarias*), которые теперь также должны определить, помимо способов разрешения споров по поводу применения или толкования таких договоров, механизмы преодоления разногласий, возникающих во время консультаций о существенных изменениях условий труда.

В Италии в результате реформы 2010 года уже была предоставлена возможность включить в трудовой договор оговорку, согласно которой любые споры будут разрешаться через арбитраж. Это приводит к тому, что работники отказываются от своих прав на возмещение в судебном порядке. Реформой июля 2012 года была введена более гибкая и быстрая процедура разрешения споров.

Во Франции в рамках реформы Трудового кодекса 2013 года был введен специальный порядок компенсации работникам в досудебных согласительных процедурах ниже, чем стандартные уровни компенсации, присуждаемые судами, когда судья считает, что увольнение несправедливо.

Если в ходе досудебной процедуры не удастся разрешить противоречия сторон, работники могут подать в суд жалобу о несправедливом увольнении. Однако первая стадия разбирательства обычно включает посредничество или примирение, то есть попытку найти согласованное решение, в результате чего возможен отказ от суда — так происходит во Франции, Германии, Венгрии, Италии и Испании. В случае успешного примирения соглашение между сторонами обретает обязательную юридическую силу. Решение суда может быть обжаловано в большинстве государств (за исключением ряда стран Северной Европы) в трудовом суде более высокого уровня. В ряде стран, за исключением Австрии, Чешской Республики, Финляндии, Нидерландов, Норвегии, Словении и Словакии, существуют упрощенные процедуры для трудовых споров. Кроме того, в большинстве государств — членов Европейского союза (за исключением Чешской Республики, Дании, Франции, Венгрии, Ирландии, Польши) бремя доказательства своей правоты лежит на работодателе на том основании, что, во-первых, он имеет доступ к информации; во-вторых, увольнения должны проходить по правилам, требующим обоснования.

Защита от несправедливого увольнения затрагивает правовой вопрос доступа к судам. Тем не менее квалификационный период

работы, обеспечивающий право обратиться в суд, срок подачи жалобы и требуемые сборы, могут помешать возмещению средств уволенным работникам.

Квалификационный период для подачи заявления о несправедливом увольнении не является обычным явлением в странах Европы, за исключением Великобритании. Там и без того низкий уровень защиты еще более ослаблен продлением квалификационного периода, по истечении которого может быть подано заявление о несправедливом увольнении. Также там была введена плата за подачу дела в суд. В рамках масштабного пересмотра законодательства в этой сфере, который начался в апреле 2012 года, в систему трибуналов по вопросам занятости были внесены изменения. Одним из аспектов реформы является удвоение квалификационного периода до двух лет для тех, кто был принят на работу не ранее 6 апреля 2013 года, что приводит его в соответствие с положением об оказании услуг в связи с требованием об уплате компенсации. Заявленная цель реформы состоит в том, чтобы уменьшить количество требований трудового трибунала и дать предприятиям больше уверенности при наборе персонала<sup>1</sup>.

Для тех, кто уже работал до указанной даты, сохраняется годовой квалификационный период. Тот же период учитывается в случае, когда сотрудник требует оснований для увольнения в письменном виде. Однако, как уже указывал Суд Европейского союза в 1999 году, когда квалификационный период составлял два года, эта мера является дискриминацией по возрасту, особенно для молодых работников, выходящих на рынок труда. Кроме того, обоснование реформы квалификационного периода для заявления о несправедливом увольнении, а именно — искоренение правил несправедливого увольнения, которые, как утверждается, являются основными препятствиями для найма работодателей, сомнительно, так как в правительственной оценке влияния реформы нет упоминания того, сколько рабочих мест может быть создано в ее результате<sup>2</sup>.

В европейских государствах существуют большие различия в законах о защите занятости. Некоторые из них сократили срок подачи жалобы, что было средством противодействия слишком длительным задержкам в поисках работы: Португалия — с одного года до 60 дней, Италия — также до 60 дней с момента увольнения.

<sup>1</sup> *Ewing K. D.* Unfair dismissal law changes — Unfair? // *Industrial Law Journal*. 2012. Vol. 41 (1). P. 115–121.

<sup>2</sup> *Palmer A.* Opinion: unfair dismissal claims // *The Lawyer*. 2011. 4 oct. URL: <http://www.thelawyer.com/opinion-unfair-dismissal-claims/1009642.article> (дата обращения: 04.09.2017).



Во Франции реформа была принята 14 мая 2013 года на основе межпрофессионального соглашения, заключенного между социальными партнерами в январе того же года. Была устранена юридическая неопределенность увольнений и обеспечена большая гибкость для работодателей: срок подачи жалобы был сокращен, чтобы снизить «цену» увольнения, а также ограничить возможность для трибуналов по трудовым спорам вмешиваться в управленческие решения<sup>1</sup>. Кроме того, в совместном соглашении, урегулированном арбитражем по трудовым спорам, работодатель и работник могут договориться о единовременной выплате, определенной законодательным декретом от 2 августа 2013 года (№ 2013-721) на основании стажа работы. Указанный декрет охватывает вопросы, связанные с увольнением, объединяя таким образом компенсации за увольнение и за несправедливое увольнение.

В Италии «Реформой рынка труда для роста» от 27 июня 2012 года были внесены поправки в ст. 18 Устава трудящихся, введены специальная процедура для трудовых споров и новая двойная процедура: во-первых, в ней предусмотрена «защита от чрезвычайных ситуаций», которая позволяет судьям организовать предварительное слушание в течение 40 дней (вместо 60) с момента отстранения работника от работы. Судья может издать постановление, по которому немедленно происходит принятие или отклонение апелляции. Во-вторых, у сторон появилась возможность оспаривать постановление.

Как правило, трудовые трибуналы воздерживаются от применения судебных издержек (например, сборов), то есть издержки разбирательства оплачиваются проигравшей стороной.

Юридическая помощь предоставляется работникам в различных формах в большинстве государств, за исключением Чешской Республики, Ирландии и Великобритании, в дополнение к юридическим консультациям профсоюзов и ассоциаций работодателей.

Введение платы за подачу жалобы на несправедливое увольнение не является общим в государствах — членах ЕС. Недавно принятое законодательство о занятости в Великобритании, которое вступило в силу 7 октября 2013 года в рамках реформы системы трибунала по трудоустройству, ввело судебные сборы в размере от 150 фунтов стерлингов (приблизительно 166 евро) до 250 фунтов стерлингов (приблизительно 276 евро) за подачу иска и дополнительный сбор в размере 1 тыс. фунтов стерлингов, если дело передается

<sup>1</sup> *Sachs T.* Vers un droit du marché du travail // *Semaine Sociale Lamy*. 2013. № 1569. P. 9.

на слушание. Эти сборы могут быть даже выше в тех случаях, когда сумма компенсации превышает 30 тыс. фунтов стерлингов (приблизительно 33 тыс. евро). Только в успешных случаях сборы возмещаются заявителю. Как указали К. Найт и П. Латрейль, а недавно К. Эвинг и Дж. Хенди, такие разработки направлены на то, чтобы перевести возмещение с судебного разбирательства на досудебное урегулирование. Тогда работники с небольшим влиянием на переговоры (например, женщины, а также низкоквалифицированные, работающие неполный рабочий день и низкооплачиваемые сотрудники) и со слабой поддержкой со стороны профсоюзов или представителей работников — как следствие политики компании — будут, скорее всего, разрешать свои споры на стадии примирения, а не обращаться в суд, рискуя заключить неэффективное соглашение, и соглашаться на увольнение в обмен на дополнительную оплату как наиболее вероятный результат<sup>1</sup>.

В Швеции 28 сентября 2012 года был опубликован отчет о правительственном исследовании споров, касающихся увольнений. Целью исследования было пересмотреть правила урегулирования споров об увольнении и представить предложения о том, как сократить расходы для работодателей при увольнении работников и содействовать занятости. В докладе предлагались три поправки к Закону о защите занятости, который направлен на ускорение рассмотрения споров, связанных с увольнением, с целью снижения затрат для работодателя и обеспечения защиты занятости и прав работника. Первая поправка касалась намерения сократить продолжительность трудовых отношений на время рассмотрения спора о правомерности увольнения до одного года. Вторая поправка предусматривала, что экономический ущерб в соответствии с разделом 39 Закона о защите занятости должен быть уменьшен пропорционально численности работников в компании. Наконец, с введением третьей поправки больше не будет возможности объявить увольнение недействительным, если работодатель не исполнил свою обязанность по поиску альтернативной работы сотруднику *внутри компании*.

Увольнения по экономическим причинам «являются одним из самых прямых и видимых последствий финансового и экономического кризиса»<sup>2</sup>. Во время кризиса функция трудового права состоит

<sup>1</sup> Knight K. How far do cases go? Resolution in industrial tribunal applications // The Manchester School. 2000. Vol. 68 (6). P. 723–744 ; Ewing K. D. Op. cit. P. 115–121

<sup>2</sup> Muller A. Employment protection legislation tested by the economic crisis. A global review of the regulation of collective dismissals for economic reasons // Dialogue in Brief. Geneva : International Labour Office, 2011. № 3.

в том, чтобы установить юридические правила, которые гарантируют более эффективную защиту работников в случае коллективных увольнений, принимая во внимание необходимость сбалансированного экономического и социального развития внутри страны, с тем чтобы обеспечить улучшение условий жизни и труда работников в Европейском сообществе. Такое улучшение при необходимости должно охватывать разработку определенных аспектов правил занятости, таких как процедуры коллективного увольнения и банкротства. Очевидно, что Закон о защите занятости должен быть направлен на минимизацию, насколько это возможно, негативных последствий коллективных увольнений для работников. Однако недавние реформы трудового законодательства привели к ослаблению законодательства в отношении работников в случае коллективных увольнений. Недавние и текущие реформы были проведены в ряде стран — членов ЕС, таких как Франция, Нидерланды, Португалия, Словения, а также в Великобритании.

Определение порядка коллективных увольнений по экономическим причинам имеет особое значение, поскольку включает целый ряд правовых обязательств и конкретных процедур, которые необходимо соблюдать. К ним относятся информирование и консультации представителей работников, уведомление органов государственной власти с целью поиска совместно с работодателем альтернатив увольнению и разработки социального плана. В соответствии со ст. 1 Директивы о коллективных увольнениях 98/59/ЕС, действующей в государствах — членах ЕС, Закон о защите занятости предусматривает количественное определение, включающее число вовлеченных работников или долю рабочей силы предприятия, сокращаемой в течение определенного периода времени.

Такие пороги сокращения числа работников были изменены в Греции в 2010 году (Закон 3863/2010), так что коллективными увольнениями в настоящее время считаются случаи, когда более 6 сотрудников в течение 30 дней теряют работу в компаниях, в которых занято от 20 до 150 человек, в то время как предыдущий порог составлял 4 сотрудника для компаний с 20–200 работниками. Для компаний со штатом, превышающим 150 человек, установлен порог сокращения в 5 % сотрудников, или более 30 человек по сравнению с предыдущим уровнем в 2–3 %, или 30 сотрудников, для компаний с более чем 200 работниками<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> *Palli B.* Le droit du travail confronté à la faillite de l'Etat: le cas de la Grèce // *Droit Social.* 2013. Vol. 1. P. 4–16.

Реформа процедур коллективного увольнения, предусмотренная во Франции, упоминается в дорожной карте социальных реформ, представленной на социальной конференции, которая состоялась в июле 2012 года по инициативе правительства Франции и объединила национальных социальных партнеров и правительство. Цель реформы — сделать Закон о защите занятости более гибким, а коллективные увольнения — крайней мерой. После этой конференции правительство начало консультации с национальными социальными партнерами по обеспечению занятости (*sécurisation de l'emploi*). Руководящий документ, выпущенный Министерством труда, установил в качестве одной из своих приоритетных задач возможную реформу процедур коллективного увольнения, для того чтобы разработать схемы, позволяющие компаниям сохранять временные рабочие места и устанавливать правила коллективных договоров на уровне компаний для преодоления сложных экономических обстоятельств.

В Словакии в ходе реформы Трудового кодекса в сентябре 2011 года базовый период коллективных увольнений был сокращен с 90 до 30 дней, а пороговое значение для увольнения — с 20 работников до 10.

В Португалии было достигнуто трехстороннее соглашение от 18 января 2012 года («Компромисс для роста, конкурентоспособности и занятости») о полном комплексе мер по увеличению занятости и активной политике на рынке труда. В нем содержится ряд мер, касающихся пересмотра Трудового кодекса, как предусмотрено в Меморандуме о взаимопонимании. В случае увольнений по деловым причинам работодатель теперь имеет возможность определить критерии — хотя и недискриминационные, — которые могут привести к увольнениям. В случае неадекватности исполнения обязанностей существенное изменение в работе сотрудника, приводящее к снижению производительности, качества, или повторяющимся сбоям, или опасным ситуациям для работника или третьих лиц без каких-либо предыдущих изменений в методах производства, может привести к увольнению. Тем не менее подготовка, прохождения периода адаптации и подтверждение изменений в деятельности работника являются предварительными условиями для увольнения, хотя Меморандум о взаимопонимании не предусматривал их. В обоих случаях компании больше не требуется искать другую работу для увольняемого работника.

В Испании с 2010 года было введено новое определение причин увольнения. Как для коллективных, так и для индивидуальных про-

цедур работодателю только нужно показать целесообразность внедрения организационных, производительных или технологических изменений для улучшения ситуации в компании. Понятие целесообразности ранее не фигурировало в документах. Как предполагается, оно должно побуждать работодателей совершать увольнения обоснованно с 20-дневной компенсацией работнику за отработанный год вместо того, чтобы автоматически выбирать необоснованное увольнение, предусматривающее 45-дневную компенсацию за отработанный год. Однако точное толкование нового юридического текста — прерогатива судебной власти и органов по труду, которые должны разрешать или отклонять коллективные увольнения, если коллективно-го соглашения не существует.

Испанский Закон о неотложных мерах по реформированию рынка труда от 6 июля 2012 года 3/2012, дополнительно предусматривает более простые условия для экономических увольнений с компенсацией в размере 20-дневной оплаты за отработанный год. Предприятия могут прибегать к увольнениям, когда испытывают экономический спад, то есть имеют фактические или прогнозируемые убытки, или когда предложение или продажи постоянно снижаются в течение трех кварталов подряд. Задача законодателя состоит в том, чтобы сделать увольнения более безопасными с юридической точки зрения, ограничив контроль судей за экономическим положением предприятия, тем самым оставляя в стороне такую цель, как защита от увольнения, то есть увольнение только в крайнем случае. Это также создает возможность массовых увольнений в государственном секторе. Предприятия и организации в госсекторе могут инициировать сокращение персонала по экономическим, техническим, организационным или производственным причинам. Ранее это не было предусмотрено законом. Предполагается, что данная мера облегчит сокращение размеров управленческого аппарата, чтобы адаптировать их к возможностям бюджета.

В Великобритании в начале 2013 года была принята поправка к Закону о профсоюзах и трудовых отношениях (консолидация) от 1992 года, которая существенно изменила правила, регулирующие коллективные увольнения с целью предоставления работодателям значительных возможностей в реагировании на экономические проблемы, что позволило им увольнять большое количество работников в короткие сроки. Согласно поправкам, период, в течение которого с представителями работников следует консультироваться до объявления о первом увольнении, был сокращен с 90 до 45 дней в случае

коллективного увольнения не менее чем 100 работников. Тридцатидневный срок объявления о первом увольнении в случае одновременного увольнения 20–30 работников остался неизменным. Кроме того, консультации с представителями работников больше не включают информирование о расторжении срочного контракта, в случае если это происходит во время процедуры увольнения. Однако данное условие остается обязательным относительно срочных контрактов, не включенных в коллективные соглашения.

В Бельгии законодательство не предусматривает обязательство работодателей оправдывать увольнение (за некоторыми исключениями), а работники даже не имеют специальной защиты от произвольных увольнений. Это компенсируется особенно большим сроком предварительного уведомления об увольнении. К 31 октября 2013 года в рамках Национального совета труда работники должны были подписать коллективный договор, предусматривающий правила, применяемые ко всем работникам, в отношении оснований для увольнения, отменяя тем самым ст. 63 Закона о злоупотреблениях при увольнении рабочих от 3 июля 1978 года.

Пункт 1 ст. 2 Директивы 98/59/ЕС гласит: «Если работодатель рассматривает коллективные увольнения, он должен своевременно начать консультации с представителями работников с целью достижения соглашения». В п. 2 четко указана цель такого положения: «Эти консультации должны, по крайней мере, охватывать пути и средства предотвращения коллективных сокращений или сокращения числа затронутых работников и смягчения последствий путем использования соответствующих социальных мер, направленных, в частности, на помощь при перераспределении или переподготовке увольняемых работников».

В Испании реформа 2010 года ограничивает продолжительность консультаций с представителями работников до 30 дней на предприятиях с числом занятых более 50 человек и до 15 дней — для предприятий, на которых работает менее 15 человек. Кроме того, представители работодателей и работников могут вместо арбитража обращаться к посреднику. Это приводит к тому, что в случае достижения соглашения между сторонами административный орган принимает и разрешает коллективные увольнения.

В Румынии реформа Трудового кодекса была принята Законом от 1 мая 2011 года 40/2011. Она предусматривала отмену ряда защитных норм для профсоюзных лидеров, включая запрет на их увольнение в течение двух лет после истечения срока их полномочий или

в течение срока действия их полномочий по причинам, не относящимся к конкретному работнику. Однако в это положение были внесены поправки с тем, чтобы изменить оспариваемый закон о социальном диалоге 62/2011. Наиболее важной предлагаемой поправкой является восстановление защиты профсоюзных лидеров (их увольнение должно быть запрещено в течение срока действия их полномочий и в течение двух лет после его истечения).

8 ноября 2011 года МОТ представила свой Меморандум с техническими комментариями по проекту Трудового кодекса Венгрии. В меморандуме содержится критика ряда положений, касающихся как коллективных, так и индивидуальных прав, противоречащих обязательствам Венгрии по различным конвенциям МОТ. В нескольких комментариях говорилось о коллективных увольнениях: в гл. 6 (разд. 71–76) проекта Трудового кодекса Венгрии МОТ указала на отсутствие требования раскрывать конкретные причины в рамках консультаций с представителями трудящихся, а также оснований для того, чтобы работодатель требовал коллективных увольнений. В Трудовом кодексе Венгрии лишь упоминается, что коллективные увольнения должны относиться к прерогативе работодателей. Это противоречит Конвенции МОТ № 158 и Рекомендации № 166 (ст. 24). Информация о том, были ли внесены соответствующие изменения в проект Трудового кодекса, отсутствует.

В ходе реформы во Франции, проведенной 14 мая 2013 года, дополнительно были внесены поправки в права на коллективное резервирование, что позволило заключать соглашения о сохранении рабочих мест на предприятиях, сталкивающихся с серьезными экономическими трудностями. Такие соглашения предусматривают обязательство работодателя не увольнять работников в течение срока действия соглашения (не более двух лет). В свою очередь, работники обязаны согласиться с изменениями в их рабочем времени и размере вознаграждения при условии соблюдения минимальных правовых норм. Такие соглашения приводят к изменению индивидуальных трудовых договоров. Перед реформой и в случае отказа работников работодатель должен был объявить о коллективных увольнениях. В результате реформы увольнения стали квалифицироваться как индивидуальные, не подразумевающие информирования и консультаций представителей работников.

В соответствии с прецедентным правом Верховный суд Испании в деле Talleres López Gallego от 20 марта 2013 года подтвердил, что, хотя новый Закон о труде от 10 февраля 2012 года упростил процедуру

информирования и консультаций, он предусматривает не просто формальный подход — согласно ему массовые увольнения требуют надлежащего информирования и консультаций работников при разработке социального плана.

#### **5.4. ПЕРЕСМОТР ОСНОВ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О СОКРАЩЕНИИ И НАЙМЕ РАБОТНИКОВ**

В соответствии со ст. 2 (3) (v) Директивы 98/59/ЕС, чтобы «дать возможность представителям работников вносить конструктивные предложения, работодатели должны своевременно предоставить <...> критерии, предложенные для отбора рабочих, которые должны быть уволены, поскольку национальное законодательство и практика наделяют работодателя соответствующими полномочиями».

В Эстонии новый трудовой кодекс 2009 года больше не содержит подробного списка критериев. Вместо этого новый закон предусматривает, что в процессе отбора работников должен соблюдаться принцип равного обращения. У представителей трудящихся и работников, имеющих детей в возрасте до трех лет, есть приоритет на сохранение занимаемых рабочих мест<sup>1</sup>.

В Румынии реформа Трудового кодекса была принята Законом от 1 мая 2011 года 40/2011, в котором предусмотрено, что работодатели в случае коллективных увольнений могут руководствоваться критериями эффективности работы, а не социальными параметрами, как ранее. Правила коллективного увольнения также больше не распространяются на работников государственного сектора.

В Великобритании недавнее прецедентное право, основанное на судебных решениях, в 2009–2010 годах поставило под сомнение критерий отбора, согласно которому последний принятый сотрудник является первым, кто будет уволен. Данное правило действует только в том случае, если этот сотрудник включен в коллективный договор, и при условии, что данный критерий при отборе не является единственным. В противном случае он может быть оспорен как косвенная дискриминация по возрастному признаку. Кроме того, критерий отсутствия сотрудника на рабочем месте, особенно в случае его болезни или родов, должен применяться с осмотрительностью, поскольку он может представлять собой дискриминацию по состоянию здоровья, полу или материнству.

---

<sup>1</sup> Muller A. Op. cit. P. 9.



В Швеции существуют исключения в отношении правового принципа отбора, основанного на трудовом стаже. Действительно, в компаниях с менее чем 10 работниками работодатель имеет право по своему усмотрению исключить двух сотрудников из этого правила. В 2009 году трудовой трибунал решил, что этот принцип не должен применяться к работникам, отказавшимся от альтернативных предложений о трудоустройстве, которые были разумными с точки зрения вознаграждения и ответственности.

В своем Меморандуме, касающемся Трудового кодекса Венгрии, МОТ подчеркнула, что «особое значение» имеет обеспечение того, чтобы из-за предпочтений, отдаваемых некоторым критериям, определенные защищенные сотрудники, такие как представители работников, не увольнялись произвольным образом под предлогом коллективного увольнения. Это противоречит Рекомендации МОТ № 166 (п. 23).

Статья 2 Директивы 98/59/ЕС гласит, что «консультации должны, по крайней мере, затрагивать пути и средства избегания коллективного увольнения или сокращения числа затронутых работников и смягчения последствий путем использования сопутствующих социальных мер, направленных, в частности, на помощь для перераспределения или переподготовки уволенных работников». В тексте директивы четко указано, что коллективные увольнения должны быть крайней мерой и что акцент должен делаться на разработке схем переподготовки и трудоустройства, иногда с дополнительной денежной компенсацией. Однако практика в государствах — членах ЕС расходится с этим принципом ультимативного соотношения и допускает увольнения по экономическим причинам, даже если бизнес не сталкивается с экономическими трудностями (в Великобритании, Скандинавских странах, Бельгии, Австрии, Германии и Нидерландах; с учетом недавних реформ — в Греции, Испании, Португалии; в меньшей степени — во Франции и Италии)<sup>1</sup>.

Всемирный банк посоветовал правительству Хорватии смягчить условия коллективного увольнения, чтобы снизить расходы и стимулировать создание рабочих мест и прием на работу. Также Всемирный банк предложил ряд мер, таких как снятие требования о том, что срочные контракты могут использоваться только в исключительных случаях: для конкретной задачи или при конкретном событии; для смягчения условий законного увольнения, когда некоторые лица

<sup>1</sup> *Rebhahn R. Economic dismissals — A comparative look with a focus on significant changes since 2006 // European Labour Law Journal. 2012. Vol. 3. P. 243.*

и категории защищаемых работников должны быть уволены по деловым причинам; для смягчения условий коллективного увольнения (то есть тренинги-консультации с рабочим советом, составление подробного плана социального обеспечения при увольнении и его одобрение со стороны бюро по трудоустройству)<sup>1</sup>.

В 2010 году Франция приняла закон, определяющий, что любое предложение альтернативной занятости за границей должно предусматривать вознаграждение, соответствующее французским стандартам. Данный акт стал ответом на некоторые случаи коллективного увольнения, когда сотрудникам предлагали работу в других странах с гораздо более низкой заработной платой, чем во Франции. Позднее, в 2011 году, кассационный суд постановил, что все контракты, расторгнутые по взаимному согласию по экономическим причинам и в контексте сокращения рабочей силы, должны учитываться как умышленные увольнения для определения того, должен ли быть создан план защиты занятости работодателем. Таким образом, увольнение по взаимному согласию не может произойти без наличия социального плана<sup>2</sup>.

Кроме того, французская национальная программа реформ 2012 года предусматривала ряд мер, реализующих концепцию гибкости трудовых отношений, в том числе «Договор о защите профессии» или, иначе, «Договор о безопасности карьеры», который приняли межсекторальные социальные партнеры в заключенном соглашении в мае 2011 года и который отражен в статьях L1233-65–L1233-70 Трудового кодекса. Он направлен на работников, уволенных по экономическим причинам из компаний с числом занятых менее 1 тыс. человек. Благодаря этому соглашению работники имеют право на индивидуальные меры поддержки, такие как переподготовка или помощь в создании нового бизнеса. Заинтересованные работники получают компенсацию, эквивалентную доле от их прежней заработной платы за один год.

В Швеции в сентябре 2011 года правительство создало комитет для оценки нормативных актов, регулирующих увольнения и возникающие в результате споры, и для выдвижения предложений, которые помогут работодателям сократить расходы и побудить их к найму новых работников. Комитет представил свой доклад в середине

---

<sup>1</sup> World Bank. Employment protection legislation and labor market outcomes: theory, evidence and lessons for Croatia // World Bank. URL: [http://siteresources.worldbank.org/INTCROATIA/Resources/Croatia\\_Policy\\_Notes-Labor.pdf](http://siteresources.worldbank.org/INTCROATIA/Resources/Croatia_Policy_Notes-Labor.pdf).

<sup>2</sup> Muller A. Op. cit. P. 9.

2012 года, рекомендовав три основных законодательных изменения, которые сделали бы закон более гибким.

В них содержались следующие положения:

1) увольнения по экономическим причинам не могут быть признаны недействительными просто потому, что положения о перераспределении не были соблюдены;

2) следует содействовать быстрому устранению конфликтов и разрешать, например, принимать решение о том, что заявивший работник более не является сотрудником компании, по истечении одного года, независимо от того, возбуждено дело или нет и нашел ли он новую работу;

3) малые предприятия со штатом менее 50 человек должны нести ответственность на меньшие суммы, чем крупные компании, относительно убытков, вызванных несоблюдением Закона о безопасности при найме.

В Бельгии новый законопроект от 27 сентября 2013 года, вводящий единый статус для белых и синих воротничков, предусматривает, что трудоустройство по-прежнему будет распространяться на работников старше 45 лет, но в будущем любой уволенный после девяти лет работы будет иметь право на перераспределение за счет работодателя. Однако расходы при этом будут вычтены из компенсирующего пособия.

В п. 24 Рекомендации № 166 МОТ указано, что работникам, уволенным ранее по экономическим причинам, должен быть предоставлен определенный приоритет, если работодатель вновь набирает сотрудников с сопоставимой квалификацией. Рекомендация отдает этот приоритет работникам, которые в течение определенного периода времени после увольнения выразили желание повторно устроиться на работу.

В Эстонии реформа Закона о трудовых договорах 2009 года отменила приоритет повторного найма, который был возможен в течение шести месяцев после увольнения.

В Словакии в соответствии с Трудовым кодексом работодатель не может в течение трех месяцев создавать рабочее место и нанимать другого работника вместо уволенного по экономическим причинам. В 2011 году правительство предложило сократить этот период с трех месяцев до двух.

В Румынии реформа Трудового кодекса была принята Законом от 1 мая 2011 года 40/2011. Положение, в соответствии с которым работодатель, осуществляющий коллективное увольнение, не может

повторно нанимать на работу уволенных работников в период до девяти месяцев, было исключено. Когда сотрудники получают уведомление о возобновлении работы, они могут в письменной форме договориться о ее возобновлении в течение не более пяти дней — до реформы этот период составлял десять дней.

В Меморандуме о технических комментариях МОТ 2011 года к проекту Трудового кодекса Венгрии выявлены дополнительные положения, которые противоречат обязательствам страны по различным конвенциям МОТ в отношении защиты занятости в случае коллективных увольнений<sup>1</sup>.

МОТ указала на то, что в стране отсутствуют меры по повторному найму, касающиеся запрета на повторный набор персонала в течение ограниченного периода времени после коллективного увольнения, а также повторного предложения о найме по любым открытым вакансиям в первую очередь уволенным работникам. Это противоречит Рекомендации Международной организации труда № 166 (ст. 24). МОТ также установила, что проект Трудового кодекса больше не предусматривает возмещение утраченной заработной платы и любого ущерба, который работник понес в случае незаконного увольнения. В Трудовом кодексе предусмотрена только компенсация, которая в любом случае не может превышать двенадцатикратную сумму заработной платы. Дополнительно у работодателя появляется возможность уклониться от этой меры посредством коллективного договора, установив еще более низкую компенсацию. Это противоречит Рекомендации МОТ № 143 (ст. 6f).

В Польше закон от 1 января 2009 года «О содействии трудоустройству», направленный на «смягчение воздействия экономического кризиса на работников и работодателей», частично основывался на предложениях, согласованных с социальными партнерами, и предусматривал возможность для работодателей, которые испытывают временные финансовые трудности и, следовательно, не могут предложить своим сотрудникам какую-либо работу, уволить их на срок до шести месяцев, что является альтернативой коллективным увольнениям.

В соответствии со ст. 4 Директивы о коллективных увольнениях 98/59/ЕС «прогнозируемые коллективные увольнения, уведомленные компетентным государственным органом, вступают в силу не ранее

---

<sup>1</sup> ILO. Memorandum of technical comments on the draft labour code of Hungary. Geneva : International Labour Office, 2011.

чем через 30 дней после уведомления, указанного в статье 3 (1)». В ответ на финансовый и экономический кризис, а также для ускорения процедур коллективного увольнения некоторые государства — члены ЕС внесли послабление в свое законодательство о защите занятости в отношении обязанности получать разрешение от соответствующих органов власти на увольнение по экономическим причинам.

В Эстонии, где работодатель не должен получать разрешение от инспекции труда на коллективное увольнение сотрудников, реформа Закона о трудовом договоре 2009 года требует только уведомления в фонд страхования на случай безработицы и дает работодателю право на увольнение в течение 30 дней после уведомления.

В Испании Закон 3/2012, вступивший в силу 13 февраля 2012 года, предусматривает отмену разрешения на административные увольнения. Разрешение от национальных, региональных или местных государственных органов, в зависимости от размера предприятия, больше не требуется. Следует отметить, что в Испании коллективные увольнения, затрагивающие от 10 работников на предприятиях с численностью до 100 человек, или от 10 % работников на предприятиях с числом сотрудников от 100 до 300 человек, или не менее 30 работников на предприятиях, на которых занято более 300 человек, определяются как увольнения по экономическим, техническим, организационным и производственным причинам. На практике это означает, что у профсоюзов будет меньше возможностей для маневра, чтобы договориться о достойных условиях увольнения. Единственной инстанцией по контролю над массовыми увольнениями остаются судьи, которые уравнивают отсутствие административного разрешения на такую процедуру. В частности, судьи проверяют, что консультации и переговоры в рамках массовых увольнений не заменяют консультации представителей работников или трудового совета, как это предусмотрено ст. 64 Закона о трудящихся<sup>1</sup>.

В Бельгии в 2009 году было введено обязательство уведомлять федеральную службу занятости в дополнение к информированию и консультациям представителей работников.

Во Франции в результате реформы Трудового кодекса от 14 июня 2013 года были сокращены и упрощены процедуры коллективного увольнения. Эта реформа внесла важное изменение: коллективный договор или установленный работодателем односторонний документ, который определяет порядок и социальный план «защиты занятости»,

---

<sup>1</sup> *Puebla E. M.* Entretien sur le droit du licenciement pour motif économique en Espagne // *Revue de droit du travail*. 2013. Vol. 2. P. 136.

должен быть утвержден региональным директором по труду в течение 15 дней. В случае задержки административный судья принимает на себя компетенцию в отношении процедурных аспектов и определения обоснованности социального плана на предприятии. Однако возникают трудности при определении соответствующих полномочий между административным трибуналом и трибуналом по трудоустройству (*Conseil de prud'hommes*), компетентным формулировать основания для увольнения, а также обязательства работодателя о восстановлении сотрудника на работе.

В Словакии реформой Трудового кодекса в сентябре 2011 года было отменено обязательство работодателей вести переговоры с государственными органами по трудоустройству.

В Нидерландах трехстороннее соглашение 2013 года между правительством и социальными партнерами гласит, что экономические увольнения могут быть утверждены только Агентством по страхованию работников и что только в случае его отрицательного решения работодателю будет предоставлена возможность обратиться в суд для расторжения трудового договора.

В соответствии со ст. 12 Директивы 98/59/ЕС «государства — члены ЕС должны обеспечить представителям работников и самим работникам доступ к административным и судебным процедурам, чтобы гарантировать соблюдение обязательств, изложенных в настоящей Директиве». Кроме того, ст. 6 обязывает государства — члены ЕС «обеспечить работодателям и работникам доступность судебных и административных процедур для исполнения обязательств по настоящей Директиве».

Во всех государствах — членах ЕС, за исключением Италии, юридическое представительство в суде не является обязательным и оставляет работникам возможность организовать собственную защиту при поддержке профсоюзов и представителей работников или без таковой.

В целом государства — члены ЕС узаконили возможность для сторон прибегать к досудебному урегулированию. Например, в 2008 году во Франции была введена возможность согласованного прекращения трудового договора в случае увольнения по экономическим причинам, а также условия, которые предварительное соглашение может включать для работников, уволенных по экономическим причинам, в том числе возможность обменивать свое право на оспаривание соглашения в суде.

В целом в рамках реформы трудового трибунала наблюдается тенденция уменьшения доступа к судебным и административным процедурам, в частности в Великобритании, путем повышения платы за доступ и требований к стажу работы.

В Эстонии новый закон о трудовых договорах был принят парламентом (Riigikogu) в декабре 2008 года и вступил в силу 1 июля 2009 года. Им были внесены изменения в порядок коллективных сокращений для повышения гибкости рынка труда и облегчения финансового бремени увольнений для работодателей. Выплата пособий по увольнению теперь распределяется между работодателем и Эстонским фондом страхования на случай безработицы. Во всех случаях увольнения работодатель должен выплачивать часть пособия в размере средней заработной платы работника за один месяц, в то время как остальную часть финансирует Фонд. Кроме того, размер пособия по сокращению был уменьшен и стал соответствовать размеру средней заработной платы от одного до трех месяцев в зависимости от стажа сотрудника. Для тех, кто работает более 20 лет на конкретном предприятии, предусмотрен пятилетний переходный период.

17 мая 2011 года правительство согласилось обеспечить выполнение мер, определенных в рамках социального диалога, и с 2012 года применить их ко всем действующим трудовым договорам. Оно расширило фонд финансирования пособий по безработице и фонд страхования на случай безработицы, который пополняется исключительно компаниями. Предложенная фондом защита охватывает больше случаев, чем первоначально планировалось, и при банкротстве и закрытии компании или при увольнении он должен гарантировать немедленную выплату 50 % суммы, причитающейся работникам. Был создан дополнительный фонд гарантий труда, который финансируется за счет взносов работодателей в размере 0,075 % от прибыли, что гарантирует выплату пособий, например, в случае банкротства компании.

## ВЫВОДЫ

В условиях экономического кризиса в трудовом законодательстве большинства стран — членов ЕС были проведены глубокие реформы, результатом которых стали рост неравенства и усиление незащищенности работников. В некоторых случаях игнорировались основные социально-трудовые права.

В частности, наметилась тенденция к дерегламентации законодательства о защите занятости. Изменения в законодательстве Греции, Испании, а также Великобритании и Эстонии в целом отличаются от реформ, которые были проведены, например, во Франции, Бельгии, Италии и Нидерландах. Кроме того, некоторые государства — члены ЕС провели реформы, затрагивающие законодательство о защите занятости, до начала мирового кризиса. Однако все реформы носят структурный характер, основаны на одних и тех же принципах: на реформировании рынков труда для обеспечения большей гибкости за счет сокращения расходов на защиту от увольнения и упрощения процедур. Эти основания считаются еще более актуальными в условиях финансово-экономического кризиса, который Европа переживает с 2008 года. Проводимые реформы признаются необходимым средством, узаконивающим несоблюдение трудовых прав, даже если они нарушают международное право и конституционные права граждан.

С момента начала финансово-экономического кризиса большинство государств — членов ЕС, и в частности те, которые не реформировали свои законы о защите занятости до кризиса (как это сделала Германия), ослабили положения об индивидуальных или коллективных увольнениях, иногда в сочетании с реформированием рабочего времени и закона о нетипичной занятости, децентрализацией систем коллективных переговоров, реформированием страхования по безработице и реструктуризацией государственных служб. Атипичные правила занятости также были изменены в Польше, Португалии, Румынии, Словакии и Испании. Такие же преобразования произошли в Германии на более ранней стадии (так называемые реформы Харца 2003–2005 гг.), что привело к росту нестабильности рабочих мест и обнищанию работающего населения<sup>1</sup>.

Другие компоненты дерегламентации социально-трудовых отношений включают реформы испытательного срока при поступлении на работу (как в Португалии и Румынии). Более того, для малых предприятий были установлены специальные правила, которые исключают их из сферы действия закона о защите занятости (так было сделано в Великобритании и Испании). Кроме того, государственные службы претерпели структурные преобразования в связи с реализацией программы жесткой экономии Европейской комиссии. В совокупности все эти реформы вместе с пересмотром правил индивиду-

---

<sup>1</sup> Dörre K. *Bewährungsproben für die Unterschicht? // Soziale Folgen aktivierender Arbeitsmarktpolitik.* 2013. P. 24.



ального и коллективного увольнения серьезно подорвали защитную роль трудового законодательства.

Данные реформы проводились в соответствии с конкретными рекомендациями Европейской комиссии для стран, в которых осуществляются программы, а также с требованиями Меморандума взаимопонимания. В некоторых случаях, например в Эстонии, Греции, Италии, Португалии, Словацкой Республике и Испании, масштабы реформ были весьма существенными. Общим для них было то, что они ослабляли защиту работников всех типов, будь то инсайдеры с постоянным трудовым договором или наемные работники, трудящиеся в условиях нетипичных трудовых отношений, что нарушило баланс между жестким регулированием типовых трудовых договоров и гибкими временными трудовыми договорами. Кроме того, это равновесие между определением незаконного увольнения и уровнем компенсации, которое прописано в законодательстве о защите занятости в Европе, в значительной степени нарушается, из-за чего государства — члены ЕС оказываются вынуждены применять единый подход для всех. Из-за такого развития событий, по-видимому, цели законодательства о защите занятости сместились с защиты работы к выплатам компенсаций, в то время как компенсация рассматривается на более низких уровнях.

Ограничение доступа к судебной помощи является одним из наиболее тревожных аспектов реформ. Очевидно, что гибкость, предоставляемая работодателям при увольнении, не обеспечивает необходимой безопасности для работников, как того требует, например, Директива о коллективных увольнениях 98/59/ЕС. В своем Сообщении 2013 года Европейская комиссия подчеркнула, что кризис также выявил негативное экономическое воздействие медленных и устаревших правовых систем и актуальность качества, независимости и эффективности судебной системы для поддержания или восстановления доверия инвесторов. Некоторые государства — члены ЕС в настоящее время предпринимают шаги по пересмотру законов о несостоятельности, чтобы повысить эффективность своих судебных систем (так поступают Португалия и Испания), а для других (в Мальте, Румынии, Италии, Словакии, Венгрии, Латвии и Болгарии) Комиссия сформулировала рекомендации относительно более быстрых и эффективных действий и мер по укреплению независимости судебной власти.

Однако реформы не соответствуют ожиданиям того, что ограничения на рынке труда уменьшатся, а экономика начнет восстанов-

ливаться. Напротив, реформы привели к крайне неблагоприятным последствиям, проявившимся в росте нестабильности и обнищании трудоспособного населения<sup>1</sup>.

Факты свидетельствуют о том, что реформы, предусматривающие ослабление якобы жестких нормативных положений об увольнении отдельных лиц и коллективных сокращениях, в сочетании с реформами нетипичной занятости, схемами пособий по безработице привели к увеличению числа уволенных работников, росту безработицы среди молодежи и ухудшению условий труда. Это является продолжением политики навязывания неолиберальных экономических реформ и консолидации бюджета, несмотря на то, что такие реформы разрушают экономику и рынок труда. По мнению европейских исследователей, «существует <...> коварная проблема с национальным трудовым законодательством, которая исходит от идеологии правоцентристских правительств, предрасположенных к дерегулированию <...> использовавших кризис как прикрытие для некоторого дерегулирующего толчка»<sup>2</sup>. Это ставит под вопрос защиту работников в трудовых отношениях и подрывает основы трудового права.

Вместо того чтобы способствовать дальнейшей гармонизации европейского законодательства об увольнениях, Европейский союз должен обеспечить более эффективную реализацию существующего трудового законодательства и, в частности, всего спектра директив, касающихся защиты от увольнения. Кроме того, национальные законы о труде, далеко не являющиеся источником жестких и строгих правил, доказали, что они обеспечивают адаптивность, необходимую для реагирования на сокращение экономической активности при сохранении гарантий занятости, например с помощью схем краткосрочной работы. В этом отношении дерегулирование трудового законодательства не является выходом из кризиса, о чем свидетельствуют катастрофические показатели безработицы и отсутствие экономического восстановления.

Действительно, Мануэль Баррозу сказал в своей речи «О положении Союза» 11 сентября 2013 года: «Мы не вернемся к старому нормальному состоянию. Кризис структурный. Нам нужно устано-

---

<sup>1</sup> См.: *Clauwaert S.* The country-specific recommendations (CSRs) in the social field: an overview and initial comparison // Background analysis. 2013. Febr.

<sup>2</sup> *Barnard C.* The Charter in time of crisis: a case study of dismissal // Resocialising Europe in a time of crisis. Cambridge : Cambridge Univ. Press, 2013. P. 251.

вить новый нормальный стандарт»<sup>1</sup>. Однако этот «новый стандарт» должен соответствовать международным, европейским и национальным конституционным ценностям и принципам, в частности трудовому законодательству, обязательному для государств — членов ЕС и европейских институтов, как это закреплено в Лиссабонском договоре.

---

<sup>1</sup> «Все не вернется к прежнему состоянию»: выступление Жозе Мануэля Баррозу «о положении Союза» // Regnum. URL: <https://regnum.ru/news/1707856.html> (дата обращения: 20.05.2020).

## Глава 6

# НОВЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

### 6.1. НОВЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ: ЗА И ПРОТИВ

Современная Европа все чаще сталкивается с новым явлением на рынке труда, когда «виртуальный», невидимый работник выполняет свою работу удаленно. И все больше современных европейских компаний заключают союз, чтобы продвигать эту форму, независимую от времени и места. Она получила название «новые способы работы» (NewWoW).

Одним из главных стимулов развития NewWoW стало революционное расширение всех видов цифровых технологий и средств связи, особенно смартфонов и планшетов. По оценкам, только в 2013 году во всем мире было продано более миллиарда таких устройств. К 2015-му этот показатель удвоился.

В Европе работники широко используют возможности, предоставляемые цифровыми технологиями, что позволяет им круглосуточно поддерживать связь или получать информацию из Интернета или сетей компаний. Есть много задач, которые больше не требуют создания физического рабочего места: технологические разработки можно проводить независимо от местонахождения работников, а зачастую и независимо от времени суток. Основной платформой, на которой базируются NewWoW, или «работа, независимая от места и времени суток», являются мобильные информационно-компьютерные технологии (ИКТ). Благодаря этому NewWoW в последние годы становятся все более популярными. В 2005 году 7 % всех работников ЕС проводили как минимум четверть своего времени, работая за пределами офиса, — эта форма получила название «телеработа»<sup>1</sup>. За пять лет число «электронных кочевников» возросло до 25 %<sup>2</sup>. К 2016 году мобильная работа стала возможной для 40 % работников.

---

<sup>1</sup> *Welz C.* Telework in the European Union, Dublin, European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions // Eurofound. URL: <http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0910050s/tn0910050s.pdf>.

<sup>2</sup> *Parent-Thirion A.* Fifth European Working Conditions Survey: overview report. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2012.

Существуют причины увеличения популярности таких форм работы. Их преимущества очевидны, и сторонники NewWoW активно их обсуждают. Современные ИКТ позволяют организовать быстрый доступ к информации. То, что информация доступна в любое время и в любом месте, позволяет быстрее реагировать на вопросы клиентов, коллег и менеджеров. Возможность работать из дома также помогает сэкономить время на дорогу и позволяет работнику больше времени уделять личной жизни.

Однако недостатки этих форм также очевидны. Занятость на дому может стирать грань между работой и личной жизнью, из-за чего многие начинают отказываться от своего свободного времени. Некоторым удаленным работникам трудно устоять перед постоянным соблазном цифрового мира. Смартфоны позволяют связываться с кем угодно, но следствием этого является мысль о том, что с каждым сотрудником можно контактировать круглосуточно или, по крайней мере, когда возникают вопросы, где бы он ни находился. Таким образом, превосходное новшество становится серьезным источником профессионального психосоциального стресса, часто называемого «высокотехнологичным беспокойством» или «технострессом»<sup>1</sup>.

Конечно, феномен техностресса не является совершенно новым — этот термин впервые был использован в середине 1980-х годов<sup>2</sup>. Но растущие технологические возможности, вероятно, только усугубили проблему. В любом случае прогнозируемые тенденции дали европейским профсоюзам повод для беспокойства о влиянии цифровой революции на работников, их здоровье и благополучие. Беспокойство здесь касается не только техногенного стресса, но и возможных последствий излучения от мобильных телефонов и плохих эргономических условий на многих «нетипичных» рабочих местах (например, дома).

NewWoW определяются современными исследователями как работа, не зависящая от места и времени, причем независимость от места, возможно, является наиболее важным свойством. Она, как утверждают сторонники новых форм, также означает, что трудящиеся могут лучше контролировать свою работу и распределять свое время. Наиболее распространенные формы «гибкой работы» — это работа дома, в общих жилых помещениях или в офисах.

<sup>1</sup> *McFedries P.* The age of high (tech) anxiety // IEEE Spectrum. 2003. Vol. 40 (6). URL: <https://ieeexplore.ieee.org/document/1203091>.

<sup>2</sup> *Brod C.* Technostress: the human cost of the computer revolution. Reading : Addison-Wesley, 1984.

На самом деле NewWoW не являются чем-то принципиально новым. В XIX веке и ранее большинство работников также регулярно трудились дома, даже если они были наняты крупным предприятием. В частности, в текстильной промышленности работа выполнялась в соответствии с децентрализованной производственной системой, известной как потогонная система производства<sup>1</sup>.

Эта форма работы применялась централизованно управляемыми компаниями, которые широко использовали децентрализованных домашних работников. Производитель поставлял сырье, а иногда и оборудование, и инструктировал рабочих о требованиях, которым, например, должен соответствовать создаваемый материал.

В Европейском рамочном соглашении по телеработе (2002) она определялась как «форма организации и выполнения работы с использованием информационных технологий в контексте трудового договора, когда работа, которая также может выполняться на территории работодателя, проводится за пределами этих помещений на регулярной основе»<sup>2</sup>. В данном определении обобщается то, что в настоящее время принято называть новыми способами работы. Это не отменяет того факта, что число работодателей, широко использующих NewWoW, значительно увеличилось за последние годы, и этот рост будет продолжаться.

Эта тенденция в значительной степени обусловлена широким доступом к Интернету, а также взрывным ростом количества мобильных телефонов и планшетов с приложениями, позволяющими людям работать где угодно. Это также иллюстрирует переход от компьютеров к смартфонам в качестве основного средства обработки информации. В некоторых публикациях уже говорится об эре пост-ПК<sup>3</sup>.

Данный «технологический толчок» влияет на трудовые отношения как со стороны работодателей, так и со стороны работников. Работодатели могут существенно сократить расходы: например, позволяя своим сотрудникам работать дома один или несколько дней, они могут значительно уменьшить объем необходимого им офисного помещения. Кроме того, если работникам надо реже ездить на работу, их транспортные расходы сокращаются. Однако и у рабочих есть

---

<sup>1</sup> Braudel F. The Mediterranean and the Mediterranean world in the age of Philip II. Berkeley : Univ. of California Press, 1995. Vol. I.

<sup>2</sup> Горбунова Э. Сравнительный обзор подходов к правовому регулированию дистанционного труда в Российской Федерации и странах Европейского союза // Сравнительное трудовое право. 2011. № 5. С. 3.

<sup>3</sup> Bloem J. Het App-Effect. Vianen : Verkenninginstituut Nieuwe Technologie : Sogeti, 2012.

причины хотеть иногда работать из дома: удаленная работа экономит много времени, которое уходило на дорогу.

Примерно каждый пятый европейский работник жалуется, что ему трудно совмещать работу и личную жизнь<sup>1</sup>. В нидерландском отчете «*Tem de Tijd*» («Время приучения») выявлено, что NewWoW являются решением данной проблемы: четверть всех работников расценили работу время от времени на дому как способ совмещения работы и личной жизни<sup>2</sup>. В ситуациях, когда работники несут двойное бремя работы и домашних обязанностей, решением, безусловно, может быть работа на дому или сокращение времени в пути. Встреча детей из школы в обеденное время и работа вечером дома — одна из форм саморегулирования рабочего времени и рабочей нагрузки.

Сфера исследований последствий использования NewWoW все еще находится в зачаточном состоянии отчасти потому, что используемые технологии являются относительно новыми.

Обстановка глобального техностресса напоминает условия солдата в лагере: даже если он не на дежурстве, то все равно ощущает стресс из-за нахождения на службе.

Очевидно, что новые технологии можно рассматривать как дополнение к арсеналу современного работника: информация доступна в любое время и в любом месте, общение с коллегами и клиентами становится проще, а технологии — быстрее. Недостатком является то, что это может также увеличить психосоциальную рабочую нагрузку, когда возможности, которые предлагают работникам новые технологии, начинают давить на них — как в плане ожиданий начальства, коллег и клиентов, так и с точки зрения индивидуально переживаемого давления в форме технозависимости.

Одним из наиболее тревожных побочных эффектов интенсивного использования смартфонов и планшетов, вероятно, является техностресс. В одной из публикаций на эту тему он описывается как «любое негативное воздействие на установки, мысли, поведение или физиологию тела, которое прямо или косвенно вызвано технологией»<sup>3</sup>.

Примерами здесь являются острый стресс из-за сбоев ИКТ, информационная перегрузка и проблемы, возникающие из-за постоянного подключения. Современное понятие техностресса разбито

<sup>1</sup> Parent-Thirion A. Op. cit.

<sup>2</sup> Van der Lelij B. *Tem de tijd: Het Nieuwe Werken als oplossing voor tijdstress*. Amsterdam : Motivaction : Stichting Natuur en Milieu, 2012.

<sup>3</sup> Weil M. *TechnoStress: coping with technology @work @home @play*. N. Y. : J. Wiley, 1998.

на пять элементов, главными из которых в отношении психосоциальной рабочей нагрузки являются техноперегрузка (излишний объем информации) и техновторжение<sup>1</sup>.

Термин «техноперегрузка» соотносится с тем фактом, что работники завалены слишком большим количеством информации и больше не могут отсеивать важные или полезные сведения от остальных. Избыток полезной информации может привести к нерешительности и неуверенности в правильности принимаемых решений, что вызывает стресс<sup>2</sup>. В исследовании, цитируемом Европейской комиссией, говорится, что 58 % работников указали на то, что они часто или всегда перегружены информацией<sup>3</sup>. И в то же время у них постоянно ощущается информационный голод, порожденный информационной зависимостью.

Современные технологии также способствуют увеличению нагрузки на работника. Поскольку он все время на связи, ожидается, что он также будет постоянно доступен для руководства и клиентов. Этот фактор является одним из важнейших элементов техновторжения: технология отнимает у работника все больше времени, поэтому периоды его отдыха становятся все более короткими. Работа часто прерывается из-за непрекращающегося потока оповещений по электронной почте, например на компьютере или смартфоне. Это приводит не только к снижению производительности, но и к постоянной угрозе перегрузки из-за повышенных требований к работе и меньших возможностей для тайм-аута<sup>4</sup>.

Согласно проведенным исследованиям европейских ученых, техностресс приводит к рабочему стрессу<sup>5</sup>. Мало того, что работники испытывают техноперегрузку, также наблюдается общая интенсификация работы: новая технология увеличивает нагрузку за счет оптимизации рабочих процессов и уменьшает возможности для восстановления, поскольку отнимает все больше рабочего времени.

---

<sup>1</sup> *Riedl R.* Technostress from a neurobiological perspective: system breakdown increases the stress hormone cortisol in computer users // *Business and Information Systems Engineering*. 2012. Vol. 4 (2). P. 61–69.

<sup>2</sup> *Himma K. E.* The concept of information overload: a preliminary step in understanding the nature of a harmful information-related condition // *Ethics and Information Technology*. 2007. Vol. 9 (4). P. 259–272.

<sup>3</sup> European Commission. The increasing use of portable computing and communication devices and its impact on the health of EU Workers. Brussels : European Commission, 2009.

<sup>4</sup> *Cox T.* Work-related stress. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2000.

<sup>5</sup> *Hung W.-S.* Managing the risk of overusing mobile phones in the working environment: a study of ubiquitous techno-stress // *Proceedings. Paper 81. 15th Pacific Asia Conference on Information Systems*. Brisbane : Queensland Univ. of Technology, 2011.



Таким образом, техностресс — это риск, к которому нужно относиться серьезно, его последствия мало чем отличаются от воздействия рабочего стресса в целом: хроническая усталость, вялость, мышечное напряжение и другие нечеткие физические жалобы, такие как потеря концентрации, проблемы с настроением и профессиональное выгорание<sup>1</sup>. Если говорить об информационной перегрузке более конкретно, то также возможны неврологические эффекты, известные под общим названием «дефицит внимания»: работникам становится все труднее быть организованными, расставлять приоритеты и распределять свое время. Работники информационной сферы работают в состоянии непрерывной легкой паники<sup>2</sup>. В крайних случаях они испытывают «заморозку мозга»: информации становится так много, что мозг оказывается как бы парализован и стимулы для принятия решений перестают работать<sup>3</sup>. Это содержательное описание состояния при дефиците внимания объясняет, каким может быть эффект техноперегрузки (ADT): «ADT не является болезнью или дефектом характера. Это естественный ответ нашего мозга на растущие требования нашего времени и внимания. <...> Некоторые пациенты в конечном счете тают»<sup>4</sup>.

В дополнение к технострессу (информационной перегрузке и техновторжению) здоровье работников подрывает еще одно явление: технозависимость<sup>5</sup>. К ее характеристикам относятся:

- сложности при попытках остановить вредную деятельность, даже когда вред уже проявляется;
- снижение стрессоустойчивости;
- значительная вероятность рецидива<sup>6</sup>.

В различных публикациях даются четкие указания на то, что технозависимость также может привести к серьезным последствиям для здоровья из-за использования мобильных технологий<sup>7</sup>. В качествен-

<sup>1</sup> *Derks D.* Smartphone use, work-home interference and burnout: a diary study on the role of recovery // *Applied Psychology*. 2012. 31 oct. URL: <https://iaap-journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1464-0597.2012.00530.x> (дата обращения: 12.05.2019).

<sup>2</sup> *Hallowell E. M.* Overloaded circuits: why smart people underperform // *Harvard Business Review*. 2005. Vol. 83 (1). P. 54–62.

<sup>3</sup> *Bloem J.* Op. cit.

<sup>4</sup> *Hallowell E. M.* Op. cit. P. 54–62.

<sup>5</sup> *Billieux J.* Problematic use of the mobile phone: a literature review and a pathways model // *Current Psychiatry Reviews*. 2012. Vol. 8 (4). P. 299–307.

<sup>6</sup> *Brenner V.* Psychology of computer use: XLVII. Parameters of Internet use, abuse and addiction: the first 90 days of the Internet usage survey // *Psychological Reports*. 1997. Vol. 80 (3). P. 879–882.

<sup>7</sup> *Eysink P.* Leefstijl en arbeid in balans // *Rapport 270254001/2008*. Bilthoven : RIVM, 2008.

ных и количественных исследованиях, проведенных среди австралийских студентов, были определены четкие признаки того, что они чувствуют себя потерянными без мобильного телефона<sup>1</sup>.

В результате исследования iPass, проведенного в 2011 году с участием 3,7 тыс. работников, выяснилось, что каждый восьмой респондент в возрасте 22–34 лет проверяет свой мобильный телефон более десяти раз в час во время простоя, другими словами, когда не работает<sup>2</sup>. Зависимое поведение также проявляется в явной привычке каждого третьего работника (35 %) проверять свою электронную почту сразу же после пробуждения, то есть до того, как одеться или позавтракать. И только каждый третий работник 22–34 лет считает неуместным проверять свой смартфон во время еды или прогулки с друзьями. 7 % респондентов в исследовании iPass признались, что «навязчиво» проверяют свои мобильные телефоны на наличие новой почты. Около 25 % работников проверяют свои смартфоны во время простоя более пяти раз в час (см. табл. 2).

Таблица 2

**Результаты ответа на вопрос: «Как часто вы проверяете свой мобильный телефон во время простоя?»**

Частота проверки смартфонов	22–34 года, в %	35–44 года, в %	44–54 года, в %	55–64 года, в %
Никогда	3	3	4	6
1–2 раза в час	30	34	41	47
3–5 раз в час	28	31	31	27
5–9 раз в час	26	23	19	16
> 10 раз в час (одержимы)	12	9	4	4

Хотя в некоторых случаях мобильные технологии позволяют людям лучше совмещать работу и личную жизнь (одно из предполагаемых преимуществ NewWoW), на самом деле это в основном относится к работникам, которые не заняты постоянно<sup>3</sup>. Для тех, кому не удается завершить свою работу в обычное рабочее время, мобильные технологии обретают нежелательную форму «техногенного вторжения», при которой исчезает граница между работой и личной жизнью.

<sup>1</sup> Walsh S. P. Young and connected: psychological influences of mobile phone use amongst Australian youth // Proceedings Mobile Media. 2007. 2–4 July. P. 125–134.

<sup>2</sup> iPass. The iPass global mobile workforce report: understanding enterprise mobility trends and mobile usage. URL: [https://www.ipass.com/wp-content/uploads/2011/05/iPass\\_MWR\\_Q2\\_2011.pdf](https://www.ipass.com/wp-content/uploads/2011/05/iPass_MWR_Q2_2011.pdf).

<sup>3</sup> Axtell C. The well-being of the mobile workforce. Redwood Shores : iPass, 2011.

Онлайн-опрос 2008 года, проводившийся среди работников, использующих мобильные технологии, показал, что одна треть из них сочла проблематичным совмещение работы и личной жизни<sup>1</sup>. Представляется, что управленческому персоналу становится особенно трудно разграничивать работу и личную жизнь из-за необходимости постоянно быть на связи. То же самое относится и к работникам, которые регулярно общаются с клиентами.

Исследование, проведенное Немецкой торговой ассоциацией для телекоммуникационного сектора Bitkom в 2011 году, показало, что 88 % работников во всей Германии были на связи с клиентами, коллегами или начальниками вне рабочего времени; 29 % работников сказали, что будут отвечать на деловые телефонные звонки в любое время суток<sup>2</sup>.

Независимо от того, в какой степени постоянный контакт влияет на возможность расслабиться, согласно исследованию iPass, каждый третий удаленный работник обнаруживает, что использование мобильных технологий создает напряжение в их личных отношениях (особенно с супругом). Из научных исследований также ясно, что возникает конфликт между работой и внерабочими социальными ролями — конфликт, который способствует психосоциальному стрессу у работников<sup>3</sup>. Исследования также показывают, что конфликт ролей может быть даже более стрессовым, чем перегрузка ролями, и способствовать возникновению целого ряда проблем со здоровьем.

Сочетание работы с личной жизнью также уменьшает число возможностей для восстановления работников, поскольку постоянный контакт может создать ощущение, что работа никогда не прекращается. Идея о возможности работать в любое время и в любом месте может означать, что работники больше не могут мысленно дистанцироваться от трудовых обязанностей и не отдыхают.

Многим смартфоны и планшеты не дают спать по ночам из-за сигналов, которые напоминают, что остальной мир не спит<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Paridon H. Psychosocial impact of mobile telework: results from an online survey // Europe's Journal of Psychology. 2009. Vol. 5 (1). URL: [https://www.researchgate.net/publication/238078289\\_Psychosocial\\_Impact\\_of\\_Mobile\\_Telework\\_Results\\_from\\_an\\_Online\\_Survey](https://www.researchgate.net/publication/238078289_Psychosocial_Impact_of_Mobile_Telework_Results_from_an_Online_Survey) (дата обращения: 12.05.2020).

<sup>2</sup> См.: [http://www.bitkom.org/de/markt\\_statistik/64054\\_68489.aspx](http://www.bitkom.org/de/markt_statistik/64054_68489.aspx) (дата обращения: 5.05.2018).

<sup>3</sup> Tarafdar M. The impact of technostress on role stress and productivity // Journal of Management Information Systems. 2007. Vol. 24 (1). P. 301–328.

<sup>4</sup> iPass. The iPass global mobile workforce report: understanding enterprise mobility trends and mobile usage.

Техностресс, технозависимость и техновторжение в личную жизнь людей сами по себе являются проблемами, но также представляют риски с точки зрения восстановления после стрессов. Технические достижения не только приводят к усилению психологического стресса, но и затрудняют восстановление психического состояния человека. Адекватное восстановление после работы требует как физической, так и психологической дистанции: необходимо отстраниться от работы и не думать о ней. Однако есть явные признаки того, что для удаленных работников шансы на выздоровление постепенно уменьшаются: работа не только мешает расслабиться в свободное время — от вездесущего смартфона страдает качество сна. Зависимость от мобильного телефона приводит к нерегулярному сну, нарушению его циклов, что также связано с различными последствиями для здоровья. Адекватный сон (и по продолжительности, и качественно) важен для физического и психического здоровья, а следствием неправильного сна может стать широкий спектр проблем со здоровьем.

Масштабное исследование, проведенное в 2011 году с участием более чем 4 тыс. респондентов, показало, что активное использование мобильных телефонов связано с нарушением сна и симптомами депрессии<sup>1</sup>. Исследования, проведенные среди 350 студентов, показали, что между «патологическими» текстовыми сообщениями (пристрастием к текстовым сообщениям) и количеством часов сна не было особенно заметной связи, но между «проблемным» использованием смартфонов и качеством сна эта связь была установлена<sup>2</sup>.

Это же исследование выявило четкую связь между «патологическими» текстовыми сообщениями и психологическими эффектами, такими как ухудшение настроения.

Плохое качество сна у тех, кто пристрастился к мобильным телефонам, может быть объяснено тем фактом, что большинство владельцев смартфонов держат свои гаджеты в спальне или — во многих случаях (43 %) — даже кладут рядом с кроватью. Независимо от того, разумно ли это с учетом возможных радиационных рисков, это, безусловно, приводит к часто прерывающемуся сну. Около 5 % респондентов в исследовании iPass каждую ночь просыпались от сво-

---

<sup>1</sup> *Thomé S.* Mobile phone use and stress, sleep disturbances, and symptoms of depression among young adults — a prospective cohort study // *BMC Public Health*. 2011. Vol. 11 (66). URL: <http://dx.doi.org/10.1186/1471-2458-11-66>.

<sup>2</sup> *White A. G.* Mobile phone use and sleep quality and length in college students // *International Journal of Humanities and Social Science*. 2011. Vol. 1 (18). P. 51–58.

их смартфонов, особенно потому, что устройства издают сигналы даже ночью, когда приходят уведомления. Другое объяснение плохого качества сна заключается в том, что многие удаленные сотрудники работают допоздна, например после того, как укладывают детей спать. Не оставляя достаточно времени между завершением работы и сном, они зачастую с трудом засыпают, и качество их сна может ухудшиться. Дефицит сна напрямую связывает интенсивное использование ИКТ и усталость<sup>1</sup>.

Тем не менее вина в снижении качества сна не полностью лежит на смартфонах. В некоторых случаях причиной является чрезмерная рабочая нагрузка или трудоголизм. Однако очевидно, что преимущества, создаваемые новыми технологиями, еще более затрудняют возможность дистанцироваться от работы, что приводит к хронической усталости. Также известно, что хроническая усталость и переутомление могут иметь различные последствия для здоровья, такие как пониженная резистентность, ухудшение настроения, плюс ко всему возрастает риск сердечных и неврологических заболеваний. Кроме того, давно известно, что из-за переутомления возникает риск для безопасности — например, это частая причина многих несчастных случаев на производстве.

Наконец, переутомление в результате хронического техностресса сказывается на производительности труда<sup>2</sup>. Исследования среди студентов показывают, что качество сна тесно связано с познавательной деятельностью учащихся<sup>3</sup>. То же самое относится к рабочим. Учитывая, что слишком активное использование мобильных телефонов приводит к ухудшению качества сна, вполне вероятно, что работники умственного труда, которые широко используют данные технологии, более подвержены информационной перегрузке, чем обычные работники, что может приводить к переутомлению и снижению способности правильно обрабатывать информацию<sup>4</sup>.

Мобильные телефоны создают угрозу безопасности и снижают производительность не только из-за хронической усталости, которую они вызывают. В ряде исследований было установлено, что

---

<sup>1</sup> *Punamäki R.-L.* Use of information and communication technology (ICT) and perceived health in adolescence: the role of sleeping habits and waking-time tiredness // *Journal of Adolescence*. 2007. Vol. 30 (4). P. 569–585.

<sup>2</sup> *Hung W.-S.* Op. cit.

<sup>3</sup> *Lund H. G.* Sleep patterns and predictors of disturbed sleep in a large population of college students // *Journal of Adolescent Health*. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1054139X09002389>.

<sup>4</sup> *White A. G.* Op. cit. P. 51–58.

использование гаджетов водителями и велосипедистами в пробках может повлиять на их безопасность. Утверждается, что во время обрыва сети в Абу-Даби число дорожно-транспортных происшествий снизилось на 40 %. Опасности, связанные с использованием мобильных телефонов, касаются не только карманных устройств, но и вызовов в режиме громкой связи — в значительной степени из-за того, что водитель отвлекается от дороги<sup>1</sup>. Хотя никаких исследований по этой проблеме не проводилось, представляется очевидным, что отсутствие концентрации из-за «многозадачности» в цехе так же негативно сказывается на безопасности на рабочем месте, как и при дорожном движении.

Нельзя исключать и негативное влияние новых технологий на производительность труда. Хотя различные исследования показали, что с NewWoW производительность труда растет, технологии дистанционной работы могут привести к серьезным стрессам и, как следствие, к снижению производительности. Согласно ряду исследований, влияние техностресса на производительность труда и текучесть кадров явно отрицательное<sup>2</sup>.

Высокая текучесть кадров говорит об отсутствии заинтересованности в своей работе<sup>3</sup>.

Другая причина снижения производительности состоит в том, что частые прерывания деятельности из-за реагирования на сигналы мобильных телефонов или настольных компьютеров негативно влияют на концентрацию работников и, следовательно, на качество их работы. Исследование 2005 года, проведенное исследовательской и консалтинговой фирмой Basex, показало, что 28 % рабочего времени сотрудники тратят на перерывы<sup>4</sup>. Согласно исследованию, проведенному Microsoft, работнику требуется приблизительно 24 минуты после отвлечения на электронную почту, чтобы полноценно вернуться к заданию<sup>5</sup>. Кроме того, информационная перегрузка, как правило, приводит к нарушению концентрации: способности нашего мозга не позволяют уделять достаточно внимания обработке все бо-

---

<sup>1</sup> Caird J. K. A meta-analysis of the effects of cell phones on driver performance // *Accident Analysis and Prevention*. 2008. Vol. 40 (4). P. 1282–1293

<sup>2</sup> Tu Q. Computer-related technostress in China // *Communications of the ACM*. 2005. Vol. 48 (4). P. 77–81.

<sup>3</sup> Hung W.-S. *Op. cit.*

<sup>4</sup> Spira J. B. *Information overload: we have met the enemy and he is us*. N. Y. : Basex, 2005.

<sup>5</sup> Hemp P. Death by information overload // *Harvard Business Review*. 2009. Vol. 87 (9). P. 82–89.

лее растущему потоку информации. Недостаток внимания означает, что информация не обрабатывается должным образом. Кроме того, работающий в спешке сотрудник недостаточно вдумчив и, следовательно, не может в полной мере использовать свои знания, отчего ухудшается качество продукции.

Нидерландский философ Хермсен утверждает: «Наш мозг не отдыхает ни минуты. Нам постоянно приходится обрабатывать информацию, переходить от одного к другому и расшифровывать изображения. Тем не менее, людям нужен отдых, чтобы иметь возможность думать и быть креативными»<sup>1</sup>.

Также риском для здоровья, связанным с частым использованием смартфонов, является воздействие электромагнитных полей. В 2009 году Федерация профсоюзов Нидерландов (FNV) провела исследование литературы о рисках для работников, которые регулярно пользуются мобильными телефонами<sup>2</sup>. Оказалось, уже в 2009 году были высказаны предположения, что интенсивное использование мобильных телефонов связано с увеличением числа возникающих опухолей (в частности, акустической невромы), но статистическая база для этого была еще небольшой. Тем не менее FNV заявил, что меры предосторожности были бы целесообразны.

Два года спустя Международное агентство по изучению рака (IARC) классифицировало радиочастотное электромагнитное излучение, в том числе от мобильных телефонов, как «возможно канцерогенное» (группа 2B)<sup>3</sup>. Таким образом, даже если еще не доказано, что воздействие мобильных телефонов является канцерогенным, это не исключено, особенно в случаях их интенсивного использования, что, вероятно, относится к работникам, трудящимся в нетипичных условиях, которым необходимо часто контактировать с клиентами или коллегами<sup>4</sup>.

Следует иметь в виду, что научные исследования не сразу могут выявить последствия использования новых технологий, особенно

---

<sup>1</sup> *Bakker S.* Nooit meer rust // *Financieel Dagblad / FD persoonlijk*. 2011. 2 apr. ; *Berg M.* *Manufacture in town and country before the factory*. Cambridge : Cambridge Univ. Press, 2002.

<sup>2</sup> *Popma J.* *Mobiele telefoons en gezondheidsrisico's voor werknemers: onderzoek naar de stand van de wetenschap en de visie van bedrijfsartsen*. Amsterdam : Univ. van Amsterdam : FNV, 2009.

<sup>3</sup> IARC. Non-ionizing radiation, part II: radiofrequency electromagnetic fields (includes mobile telephones, microwaves, and radar). Lyon : International Agency for Research on Cancer, 2011.

<sup>4</sup> *Harremoës P.* Late lessons from early warnings: the precautionary principle 1896–2000. Copenhagen : European Environmental Agency, 2001.

когда воздействие на здоровье проявляется только в долгосрочной перспективе (например, при воздействии радиации и канцерогенных веществ). Опухоли зачастую развиваются годами, поэтому может пройти много времени, прежде чем появятся первые признаки болезни. До тех пор сторонники новых технологий могут прятаться за научной неопределенностью или методологическими недостатками и продолжать продвижение технологий без помех. Ранние предупреждения игнорируются, что, возможно, в долгосрочной перспективе вызовет серьезные последствия.

До тех пор, пока не появятся более точные данные, FNV в исследовании рекомендует ряд мер предосторожности, касающихся возможного риска от электромагнитных полей, например использовать наушники вместо того, чтобы держать мобильный телефон у уха<sup>1</sup>. Поразительно, что в разных европейских странах используются совершенно разные подходы к мерам профилактики возможных рисков от электромагнитных полей. Франция, например, запретила рекламу мобильных телефонов для детей в возрасте до 14 лет, чтобы ограничить воздействие на них излучения. Министр здравоохранения Бельгии тоже намерен запретить рекламу, ориентированную на молодежь, а также продажу устройств связи, предназначенных для маленьких детей.

В отношении воздействия электромагнитного излучения от беспроводных сетей все еще предполагается, что оно становится вредным только в том случае, если источник расположен близко к телу (например, когда смартфон поднесен к уху). Интенсивность электромагнитного излучения значительно уменьшается с увеличением расстояния от тела. Несмотря на это, различные общественные организации обратили внимание на опасность базовых станций DECT, а ученые говорят о явлении электрогиперчувствительности, то есть сверхчувствительности к электромагнитным полям, значительно ниже текущих пределов воздействия. По данным Всемирной организации здравоохранения, в ходе научных исследований взаимосвязи между электромагнитными полями и гиперчувствительностью до сих пор не было выявлено каких-либо четких закономерностей.

Несмотря на то что современные интерфейсы гаджетов подразумевают работу с сенсорными экранами (разработчики прогнозируют, что в будущем станет возможным прямое управление через мозговые интерфейсы), в основных приложениях для бизнеса работа по-

---

<sup>1</sup> *Popma J.* Op. cit.



прежнему преимущественно осуществляется на клавиатуре (в основном это приложения для отправки электронной почты и сбора информации). Постоянная работа на маленьких клавишах может привести к увеличению нагрузки на пальцы. Вследствие этого многие рабочие получают расстройства опорно-двигательного аппарата, в том числе пальцев, запястья и области шеи или плеча. Хотя в медицинской литературе эти расстройства получили обозначение CANS, на практике их часто называют RSI<sup>1</sup>. В настоящее время не вызывает сомнений, что они могут возникнуть из-за работы с клавиатурой.

Также не исключено, что интенсивное использование мобильных телефонов и аналоговых устройств будет сопровождаться увеличением числа жалоб. В популярной литературе уже используется термин «синдром BlackBerry»<sup>2</sup>. Его первые упоминания относятся к 2005 году, когда он был описан в научной литературе<sup>3</sup>. Связанные с ним жалобы включают повреждение суставов и артрит на пальцах и запястье, теносиновит (воспаление сухожильной оболочки), тендинит (воспаление сухожилия) и фибромиалгию. Также упоминаются неприятные ощущения в области шеи и плеча (включая синдром грудного выхода)<sup>4</sup>. Помимо отчетов о случаях такого расстройства существует небольшое количество лабораторных исследований механизмов, которые могут вызывать эти нарушения<sup>5</sup>.

Таким образом, хотя есть все основания для беспокойства, пока было проведено слишком мало медицинских исследований упомянутых расстройств. Однако уже есть результаты ряда предварительных исследований, в том числе проведенных среди школьников и студентов университетов. Опрос 1,5 тыс. австралийских студентов для

---

<sup>1</sup> CANS (complaints of the arm, neck and shoulder) определяется как «скелетно-мышечные жалобы в области руки, шеи и/или плеча, не вызванные острой травмой или каким-либо системным заболеванием». RSI — синдром перегрузки. Он может поразить любую часть тела, которая постоянно выполняет одни и те же движения.

<sup>2</sup> *Hewlett S. A.* Extreme jobs: the dangerous allure of the 70-hour workweek // Harvard Business Review. 2006. Vol. 84 (12). P. 49–59.

<sup>3</sup> *Menz R. J.* «Texting» tendinitis // Medical journal of Australia. 2005. Vol. 182 (6). P. 308 ; *Ming Z.* Excessive texting in pathophysiology of first carpometacarpal joint arthritis // Pathophysiology. 2006. Vol. 13 (4). P. 269–270 ; NCvB. Beroepsziekten in cijfers 2012. Amsterdam : Nederlands Centrum voor Beroepsziekten, 2012.

<sup>4</sup> *Storr E. F.* Texting tenosynovitis // New Zealand Medical Journal. 2007. Vol. 120 (1267). URL: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/18157194> ; *Sharan D.* Risk factors and clinical features of text message injuries // Work. 2012. Vol. 41 (Suppl. 1). P. 1145–1148 ; и др.

<sup>5</sup> *Gustafsson E.* Ergonomic recommendations when texting on mobile phones // Work. 2012. Vol. 41 (Suppl. 1). P. 5705–5706.

выяснения распространенности кумулятивных травматических расстройств (СТД) верхней конечности у пользователей сотовых телефонов, проведенный в 2008 году, показал, что 18 % респондентов имели физические жалобы, связанные с интенсивным использованием мобильных телефонов<sup>1</sup>. Предварительное исследование 140 сотрудников и студентов канадских университетов выявило значительную связь между интенсивностью использования мобильных телефонов и распространенностью RSI. Результаты показали, что респонденты пользуются смартфонами в среднем четыре часа день, из которых примерно один час тратится на электронную почту и мессенджеры, а час — на игры. Была установлена связь между жалобами на боль в большом пальце не столько с обработкой текста, сколько с играми. Тем не менее существует явная связь между работой с электронной почтой и текстовыми сообщениями и жалобами на неприятные ощущения в области шеи и плеч<sup>2</sup>. Опрос 320 южноафриканских студентов, проведенный в Дурбанском женском колледже, выявил, по словам исследователя, эпидемию «синдрома BlackBerry»: 52 % опрошенных сообщили о RSI, вызванных постоянной работой с мессенджерами<sup>3</sup>.

Хотя медицинские исследования имеют некоторые методологические ограничения, результаты представляются довольно ясными: частое использование мобильных телефонов (для работы или в личных целях) приводит к травмам пальцев, рук, шеи и плеч.

Помимо RSI, возникающих в результате частого использования мобильных телефонов, жалобы также могут быть вызваны плохими условиями рабочего места. Никаких исследований по этому вопросу не проводилось, за исключением анализа использования ноутбуков в неоптимальных эргономических условиях, которые часто имеют место при работе на дому. Также было найдено очень мало научной информации о негативном влиянии плохой эргономики экрана на зрение и усталости в результате этого. Экспериментальные исследования показывают, что четкость экранов мобильных устройств ниже, чем у мониторов и напечатанных текстов, но это не приводит

---

<sup>1</sup> *Eapen C.* Prevalence of cumulative trauma disorders in cell phone users // *Journal of Musculoskeletal Research*. 2010. Vol. 13 (3). P. 137–145.

<sup>2</sup> *Berolo S.* Musculoskeletal symptoms among mobile hand-held device users and their relationship to device use: a preliminary study in a Canadian university population // *Applied Ergonomics*. 2011. Vol. 42 (2). P. 371–378.

<sup>3</sup> *Karim S. A.* From «playstation thumb» to «cellphone thumb»: the new epidemic in teenagers // *South Africa Medical Journal*. 2009. Vol. 99 (3). P. 161–162.

к большей усталости, хотя чтение с экрана вызывает раздражение и сухость глаз<sup>1</sup>.

Основной европейского законодательства о безопасных и здоровых условиях труда является Директива о введении мер, содействующих улучшению безопасности и гигиены труда работников на производстве 89/391/ЕЕС.

Во-первых, она обеспечивает общую для всех стран — членов ЕС основу политики в области безопасности и гигиены труда на предприятиях. Работодатели обязаны заботиться о том, чтобы не нанести вред здоровью работников (ст. 5). Они должны принять политику по охране труда (ст. 6), основанную на оценке риска (ст. 9 (1)). Они также должны консультироваться с представителями работников относительно их политики в области охраны труда (ст. 11).

Во-вторых, Рамочная директива обеспечивает основу для так называемых отдельных директив, разработанных в связи с NewWoW, касающихся использования рабочего оборудования и организации рабочего места. Эти документы устанавливают более конкретные правила, регулирующие работу у экрана и то, как должны быть оборудованы рабочие места удаленных работников.

Помимо уже упомянутых директив по охране труда, также имеет значение Директива о некоторых аспектах организации рабочего времени 2003/88/ЕС. Она защищает работников от чрезмерной продолжительности рабочего дня, в частности, путем регулирования периодов отдыха и перерывов (ст. 3–5) и максимального еженедельного рабочего времени (ст. 6).

## **6.2. ВОПРОСЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЗАЩИТЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ НОВЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

Безусловно, законодательство об условиях труда и рабочем времени распространяется в том числе на работников, не зависящих от места и времени. Это обусловлено особенностями законодательных актов трех типов.

Первым законодательным актом здесь является Конвенция № 177 Международной организации труда (МОТ). МОТ является трехсто-

---

<sup>1</sup> *Kundart J.* Word recognition and the accommodative response to desktop vs. handheld video displays // *Handheld study*. 2010. Vol. 2. URL: <https://pdfs.semanticscholar.org/f4fd/6aafbcba043adf23914a916808f2afa207c.pdf>.

ронным учреждением Организации Объединенных Наций, которое устанавливает международные регулирующие принципы социальной справедливости и достойного труда. Эти принципы прописываются в конвенциях, которые в случае ратификации аффилированными государствами — членами организации должны быть включены в национальные законы и правила. Конвенция № 177 касается правовой защиты надомников и вступила в силу в 1996 году. Она направлена на предоставление такой же защиты работникам, трудящимся в собственных домах (надомникам) или «в других помещениях по своему выбору, кроме места работы работодателя» (ст. 1). В ст. 4 Конвенции также прямо говорится о равенстве обращения между надомниками и «нормальными» работниками.

Из определения ясно, что NewWoW, которые не должны означать только работу из собственного дома, подпадают под действие Конвенции, даже если работники сами выбирают работу в помещениях, отличных от места работы их работодателя. Таким образом, работники, использующие новые формы труда, очевидно, пользуются той же защитой, что и те, кто трудится на территории своего работодателя. Поэтому условия труда надомников должны соответствовать тем же правилам, которые применяются к «нормальным» работникам.

Единственным исключением являются ситуации, когда работа выполняется на другом рабочем месте только изредка. В тех случаях, когда сотрудники довольно часто работают один или два дня в неделю из дома, как это делают многие представители NewWoW, Конвенция, несомненно, также применима. Статья 7 предусматривает, что национальные законы и правила безопасности и гигиены труда также применяются к надомникам.

Таким образом, основная идея Конвенции заключается в том, что надомники пользуются той же защитой, что и «нормальные» работники, и что национальное законодательство по охране труда применяется к ним точно так же. Тем не менее Конвенция была ратифицирована лишь небольшим числом государств — членом ЕС, таким образом, она имеет лишь ограниченный эффект. Это, однако, получило некоторый косвенный результат, так как государствам — членам ЕС приходится регулярно сообщать информацию в МОТ по данным темам. Конвенции МОТ могут также играть роль в толковании правовых требований в любых спорах между работодателями и работниками.

Независимо от того, ратифицировали ли государства — члены ЕС Конвенцию МОТ, которая имеет силу согласно международному праву, из самих европейских директив по охране труда ясно, что

NewWoW попадают в их сферу действия. Директивы касаются защиты работников или любого лица, нанятого работодателем, включая стажеров и учеников, но исключая домашних служащих. Местонахождение рабочего места не имеет никакого значения для правовой защиты.

Конечно, если сотрудник, использующий новые формы работы, ведет свою деятельность на основе трудового договора, то его работодатель, очевидно, должен соблюдать положения Рамочной директивы. Но другие формы занятости тоже охватываются этой директивой. В отдельных директивах также не исключаются какие-либо конкретные группы работников, которым предоставляется правовая защита (за исключением домашней прислуги). Даже если некоторые отступления применяются в отношении конкретного рабочего места, работник, использующий NewWoW, как правило, подпадает под действие законодательства ЕС по охране труда.

Директива о рабочем времени также имеет очень широкую сферу применения и не содержит никаких ограничений для работников в зависимости от их рабочего места, за исключением моряков и офшорной работы. Отступления возможны для «управления руководителями или другими лицами с автономными полномочиями принятия решений» (ст. 17). В целом, однако, директива применяется к «любому периоду, в течение которого работник работает, находится в распоряжении работодателя и выполняет свою деятельность или обязанности» (п. 1 ст. 2 Директивы 2003/88/ЕС). Это определение также применяется к действиям, которые работник выполняет в помещениях, отличных от «нормального» рабочего места, и, следовательно, к работе, не зависящей от рабочего места.

После начала телеработы в конце 1990-х годов, и особенно с учетом возможных недостатков, которые были признаны уже тогда, европейские организации работников и работодателей подписали Рамочное соглашение о телеработе 16 июля 2002 года. В разделе 2 дано определение телеработы, в котором почти точно прописано то, что сейчас принято называть «NewWoW»: «форма организации и выполнения работы с использованием информационных технологий в контексте трудового договора или отношений, где работа, которая также может быть выполнена в помещениях работодателя, выполняется вне этих помещений на регулярной основе».

Рамочное соглашение было заключено на основании ст. 139 (2) Договора ЕС (ныне ст. 153 (2) Договора о функционировании Европейского союза). Даже если соглашение между социальными партнерами

не имеет обязательной юридической силы, его можно рассматривать как «обязательное в договорном смысле»<sup>1</sup>. Социальные партнеры обязались исполнять Соглашение на национальном уровне, хотя и не включая его прямо в законы или нормативные акты. Согласованные пункты, однако, реализуются через национальные соглашения, в том числе коллективные трудовые.

Даже если степень, в которой Соглашение имеет прямую юридическую силу, варьируется от страны к стране, ясно, что основные положения, изложенные в нем, подразумевают, что работники телеработы заслуживают той же правовой защиты, что и «обычные»: «Что касается условий занятости, работники телеработы пользуются теми же правами, гарантированными действующим законодательством и коллективными соглашениями, что и сопоставимые работники в помещениях работодателей» (ст. 4). Телеработа охватывает не только работу на дому с использованием интеллектуальных технологий, но и «кочевую или мобильную телеработу»<sup>2</sup>. Нет сомнений в том, что мобильные работники пользуются той же защитой, что и их коллеги, работающие со стационарного (офисного) рабочего места.

Таким образом, в целом можно сказать, что трудящиеся, выполняющие работу, не зависящую от места и времени, пользуются той же правовой защитой, что и их коллеги, работающие в офисе или на другом стационарном рабочем месте. Это имеет особые последствия для организации рабочего места, но это также означает, что работодатели в целом обязаны заботиться о тех, кто использует новые формы работы.

Рамочная директива 89/391/ЕЕС предназначена для защиты сотрудников от рисков, которые могут быть связаны с работой. Это накладывает ряд требований на работодателей. Статья 5 и особенно ст. 6 предусматривают, что работодатели должны предотвращать риски или, если риски не могут быть предотвращены, бороться с ними настолько, насколько это возможно.

Работа должна быть адаптирована к человеку в отношении дизайна рабочего места и выбора рабочего оборудования, что актуально и для удаленных сотрудников. Работодатели также обязаны предоставлять работникам информацию о любых сохранившихся рисках

---

<sup>1</sup> *Ramos Martín N.* A more «autonomous» European social dialogue: the implementation of the framework agreement on telework // *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations.* 2008. Vol. 24 (4). P. 511–548.

<sup>2</sup> *Ibid.*

(ст. 6 (2) и 10) для «каждого типа рабочей станции или работы» — поэтому предполагается, что Директива имеет широкое применение.

Положение Рамочной директивы, которое требует от работодателей оценивать риски на работе, также имеет значение. Это обязательство применяется ко всей трудовой деятельности и, следовательно, включает в себя риски NewWoW, что также было подтверждено решением Европейского суда по правам человека, которое постановило, что в отношении объема оценки риска существует «общее обязательство <...> для оценки всех рисков для безопасности и здоровья работников». Это также можно понять из ст. 5 (1) Рамочной директивы, которая гласит: «Работодатель обязан обеспечивать безопасность и здоровье работников во всех аспектах, связанных с работой».

Все это означает, что NewWoW и связанные с ними риски должны быть включены в идентификацию и оценку рисков. В ходе консультаций, связанных с этой темой, следует обсуждать не только выявленные риски, но и меры, принимаемые для их ограничения. Работодатели должны учитывать стратегию охраны труда, а также «технический прогресс» (ст. 6 (2)): если появляются новые сведения о любых рисках работы на нетипичных рабочих местах, связанных с NewWoW, работодатели должны учитывать это и соответственно адаптировать свою оценку рисков.

Рамочная директива 89/391/ЕЕС не только содержит ряд общих политических обязательств, но также обеспечивает основу для отдельных директив по защите работников от конкретных рисков.

Требования, которым должны соответствовать рабочие места в целом, изложены в Директиве о минимуме требований к безопасности и гигиене рабочих мест 89/654/ЕЕС. Она содержит положения, касающиеся мер безопасности (например, сведения о выходах, в том числе аварийных), технического обслуживания и гигиены на рабочем месте. В приложениях, в частности, говорится о требованиях к электрическим установкам, температуре воздуха, освещению, состоянию туалетов и т. д. Однако вопрос заключается в том, применимы ли все эти требования к каким-либо рабочим местам, кроме стационарных.

В Директиве рабочее место определяется как «место, предназначенное для размещения рабочих в помещениях предприятия или учреждения и в любом другом месте в пределах территории предприятия или учреждения, к которому работник имеет доступ в процессе своей работы» (ст. 2). Это говорит о том, что определение ограничено местами, которые фактически находятся на территории предприятия

или в пределах района предприятия. Таким образом, на первый взгляд, домашние и другие нетипичные рабочие места не подпадают под определение, что вполне объяснимо, учитывая, что работодатели практически не контролируют многие нетипичные рабочие места, особенно интернет-кафе, станции обслуживания и т. д. Работодатели также не могут ожидать, что надомники приспособят свои дома к требованиям техники безопасности.

С другой стороны, Рамочная директива 89/391/ЕЕС требует от работодателей оценивать все риски, связанные с оснащением рабочих мест (п. 3 ст. 6). В ней нет определения рабочего места, в том числе гибких рабочих мест за пределами предприятия. Поэтому можно предположить, что термин «рабочее место» следует понимать в широком смысле. Так что при оценке риска необходимо также уделять внимание безопасности домашних или других независимых рабочих мест.

Условия работы с экраном регулируются Директивой VDU. Целью этой директивы (ст. 1 (1)) является защита безопасности и здоровья работников, которые используют экранное оборудование «обычно <...> как значительную часть обычной работы» (ст. 2 (3) (с)). Однако в документе нет определения того, что означает «значительная часть нормальной работы». Государства — члены ЕС имеют большую свободу действий в определении количества часов рабочего времени в день. По мнению Европейского суда, вопрос о том, является ли значительным период времени, который работник обычно проводит перед экраном, очень важен. Учитывая, что почти половина всех европейских работников регулярно работают с компьютерами, а четверть — почти все время, следует предположить, что значительная часть NewWoW должна быть классифицирована как работа у экрана, особенно если сотрудники трудятся дома один или два дня в неделю<sup>1</sup>.

Таким образом, рабочие места у экрана дисплея также должны соответствовать требованиям Директивы (и особенно ее приложения). В определении «рабочая станция с дисплеем» нет указания о местоположении рабочего места. Это подразумевает, что те из них, которые находятся за пределами территории предприятия, тоже должны соответствовать Директиве (а также приложению «Минимальные требования» (ст. 4 и 5)).

В отношении того, что именно включает в себя «рабочее место у экрана дисплея», во-первых, нужно определить тип компьютера

---

<sup>1</sup> Parent-Thirion A. Op. cit.



(настольный компьютер, ноутбук или другие устройства с экраном), на котором выполняется работа. Директива определяет рабочее место у экрана дисплея как «комплект, содержащий оборудование экрана дисплея, которое может быть снабжено клавиатурой или устройством ввода и программным обеспечением, включающим интерфейс оператора/машины, дополнительные аксессуары, периферийные устройства, включая дисковод гибких дисков, телефон, модем, принтер, держатель для документов, рабочий стул и рабочий стол или рабочую поверхность, а также непосредственную рабочую среду» (ст. 2).

Внесение в Директиву определения рабочей среды подразумевает, что не только компьютер, стул, стол и рабочая поверхность должны соответствовать требованиям, указанным в приложении, но и окружающая среда.

В приложениях к ст. 4 и 5 Директивы изложены правила, касающиеся, в частности, общего освещения и предотвращения бликов и отражений: «Рабочие места должны быть сконструированы таким образом, чтобы источники света, такие как окна и другие отверстия, были прозрачными, или прозрачные стены и ярко окрашенные светильники или стены не вызывали прямых бликов и, насколько это возможно, не отражались на экране. Окна должны быть оснащены подходящей системой регулируемого покрытия для ослабления дневного света, падающего на рабочее место». Сюда также включены общепринятые принципы эргономики, которые отражают текущее состояние научных знаний в данной сфере.

Ключевым разделом Директивы VDU является ее приложение, в котором содержится широкий спектр общих указаний, касающихся эргономического дизайна рабочих станций с дисплеем. В «Минимальных требованиях» в приложении говорится:

- о размере и четкости символов на экране;
- об освещении и предотвращении появления бликов и отражений;
- о требованиях к рабочему стулу (он должен быть регулируемым по высоте и, по желанию, с подставкой для ног);
- о требованиях к рабочему столу («достаточно большой»);
- о программном обеспечении (в тексте содержатся эргономические требования к обработке данных при проектировании интерфейсов «человек–компьютер»).

Эти общие требования должны быть дополнены техническими правилами, и работодателей необходимо постоянно информировать о «последних достижениях технологии и научных данных,

касающихся проектирования рабочих мест, чтобы они могли вносить любые необходимые изменения для того, чтобы гарантировать лучший уровень защиты безопасности и здоровья работников» (ст. 6).

В дополнение к эргономическим требованиям, предъявляемым к рабочим местам, Директива также устанавливает общие правила для рабочей среды:

— рабочая станция должна быть рассчитана и спроектирована таким образом, чтобы предоставить пользователю достаточно места для изменения положения и изменения своих движений;

— освещение помещения или искусственное освещение (рабочие лампы) должно обеспечивать удовлетворительные условия и соответствующий контраст между экраном и фоновой средой с учетом типа работы и требований пользователя к зрению.

Таким образом, в Директиве предъявляются жесткие требования к рабочему месту. Мало того, что у сотрудника должна быть возможность адаптировать общие рабочие станции в офисах с открытой планировкой к характеристикам различных пользователей, которые значительную часть своего времени трудятся дома, они должны соответствовать правилам, поскольку не существует никаких ограничений по тому признаку, где выполняется работа. В некоторых государствах — членах ЕС, таких как Финляндия, Бельгия и Нидерланды, существуют четкие правила, в соответствии с которыми домашние рабочие места также должны соответствовать требованиям Директивы VDU. Однако в отношении других стран до сих пор неясно, применима ли Директива к работе на дому<sup>1</sup>. В идеале в Директиве должно быть указано, что ее правила также охватывают независимую от места работу.

Директива не применяется к «переносным» системам, не предназначенным для длительного использования на рабочем месте (ст. 1 (3) (d)), но в ней не объясняется, что такое «длительное использование» и «переносные системы». Это ограничение сферы действия документа может означать, что правила не распространяются на частую, но не длительную работу на ноутбуке, планшете или смартфоне. Тем не менее это трудносовместимо с тем фактом, что работа на ноутбуках, а также планшетах и смартфонах, вероятно, сопряжена с большими рисками для здоровья, чем деятельность на эргономичном рабочем месте.

---

<sup>1</sup> Broeck V. de. Onderzoek naar de omzetting van 4 arborechtlijnen in de regelgeving van 10 lidstaten. Brussels : Prevent, 2008.

Это говорит о необходимости четко указать, что такое «длительное использование» и «значительная часть нормальной работы». Приведенное решение Европейского суда является неадекватным, его последствием может стать произвольная и неравная правовая защита работников в разных странах. Законодательство имеет тенденцию варьироваться в разных государствах — членах ЕС, но существуют и общие подходы. Так, в Дании работник должен проводить перед экраном минимум два часа в день — только в этом случае такая деятельность подпадает под национальное законодательство. В Испании сотрудники, работающие с дисплеем менее 2 часов в день или 10 часов в неделю, исключены из сферы действия Директивы<sup>1</sup>. В Нидерландах также применяется правило двух часов (ст. 5: 8 Указа об условиях труда).

Подводя итог, отметим, что, если работники вынуждены регулярно работать на дому, они должны быть не просто обеспечены соответствующим письменным столом и эргономичным креслом, но также освещение и световой режим на их рабочих местах должны соответствовать правилам здоровьесбережения и безопасности. Если невозможно создать эргономически оборудованное рабочее место VDU, например из-за того, что у надомника нет условий для этого и работодатель не может выполнить свой долг по обеспечению необходимых условий, то работа на дому признается невозможной.

Расходы на обустройство домашней рабочей станции оплачивает работодатель — здоровье и безопасность работника входят в его обязанности. NewWoW, которые часто вводятся для того, чтобы сэкономить деньги работодателя, не должны вынуждать работников тратить собственные деньги, чтобы иметь возможность трудиться в безопасных и здоровых условиях.

Требования, предъявляемые к рабочему оборудованию, в целом основаны на Директиве о рабочем оборудовании. Работодатели должны убедиться, что «оборудование <...> подходит для выполняемой работы или должным образом адаптировано для этой цели и может использоваться работниками без ущерба для их безопасности или здоровья» (ст. 3). В определении в ст. 2 рабочее оборудование описывается как «любая машина, устройство, инструмент или установка, используемая на работе». Это очень широкое определение, которое охватывает все инструменты, включая те, которые используются для работы, не зависящей от места и времени.

---

<sup>1</sup> Broeck V. de. Op. cit.

Работодатели обязаны предоставлять рабочее оборудование, соответствующее современным научным тенденциям и техническому прогрессу. Нет никаких оснований предполагать, что круг обязанностей сотрудников будет уже, если они работают не на территории организации.

Большинство правил эргономики, применимых к мобильным устройствам, таким как ноутбуки, планшеты и смартфоны, можно найти в технических стандартах, принятых Европейским комитетом по стандартизации и Международной организацией по стандартизации.

Одним из рисков, связанных с частым использованием мобильных устройств и особенно мобильных телефонов, является излучение, а точнее — электромагнитные поля. Риск воздействия электромагнитных полей на работников рассматривается в Директиве о минимальных требованиях к здоровью и безопасности работников в отношении рисков, связанных с физическим воздействием (электромагнитные поля), 2004/40/ЕС. Однако она до сих пор не перенесена в национальные законодательства государств — членов ЕС и, что еще более важно, ограничена известными рисками вреда в краткосрочной перспективе, в то время как любой вред, вызванный интенсивным использованием телефонов, может материализоваться в более долгосрочной перспективе, а риски все еще остаются неопределенными.

Таким образом, в соответствии с правилами по охране труда не существует никаких конкретных правовых норм, действующих для мобильных устройств. Очевидно, что оборудование должно удовлетворять соответствующим требованиям. Также важно, чтобы сила электромагнитных полей, проходящих от мобильных телефонов в корпус, не превышала рекомендуемого в медицине удельного коэффициента поглощения (SAR). В своей рекомендации по лимитам для EMF54 Европейский совет также устанавливает значения SAR для мобильных телефонов. Для предотвращения локального облучения головы рекомендуется значение 2 Вт/кг: оно используется поставщиками мобильных телефонов, а также немецким Федеральным агентством по радиационной защите (Bundesamt für Strahlenschutz).

Большинство руководств для производителей мобильных телефонов ссылаются на эту рекомендацию Совета и основывают на ней свои заявления о том, что устройства не представляют опасности для здоровья. Однако ряд общественных организаций отмечает, что эта рекомендация имеет отношение только к уже доказанным послед-

ствиям для здоровья, а не к долгосрочному ущербу. В Европейском парламенте подавляющее большинство членов (559 против 22) проголосовали за пересмотр значений пределов излучения электромагнитных полей после ряда исследований воздействия мобильных телефонов на здоровье человека. Однако никаких изменений в этой области не последовало.

До тех пор, пока не будут ужесточены ограничения, работодатели, покупающие мобильные телефоны для своих работников, должны в любом случае информировать персонал об уровне излучения устройств. Можно предположить, что мобильные телефоны с более низким значением SAR, чем указанный в рекомендации, не представляют опасности для здоровья. Например, Агентство по уходу и здоровью во Фландрии (Agentschap voor Zorg en Gezondheid) рекомендует позволять детям использовать мобильные телефоны с SAR ниже 0,6 Вт/кг. Для большей прозрачности SAR может сопровождаться знаком качества для безопасных мобильных телефонов. Одним из примеров здесь является знак качества *Blaue Engel* в Германии, который также требует SAR ниже 0,6 Вт/кг.

В любом случае работодатели обязаны на основании ст. 9 Рамочной директивы учитывать возможные риски частых звонков, которые должны быть включены в их оценку рисков. Было бы также полезно, если бы оценка рисков включала значения SAR используемого оборудования. Очевидно, что работодатели также обязаны информировать персонал о возможных рисках, в том числе неопределенных, и рекомендовать ряд простых мер безопасности. Даже если предположить, что вред от мобильных телефонов может быть небольшим, работодатели все равно несут ответственность за снижение любых рисков для здоровья до минимума, особенно в тех случаях, когда защитные меры относительно легко ввести — например, использовать стационарные телефоны или вместо того, чтобы звонить, отправлять текстовые сообщения<sup>1</sup>.

Одним из преимуществ работы, не зависящей от места и времени, является то, что она дает сотрудникам возможность лучше контролировать организацию своего рабочего дня. Это большой плюс для тех, кому приходится совмещать обязанности по работе и уходу за домашними: они могут присматривать за своими детьми в течение дня, а затем наверстывать упущенное время по вечерам.

---

<sup>1</sup> *Popma J.* Techno-stress: verkenning van een risico in opkomst. Onderzoek in opdracht van de vakcentrale FNV. Amsterdam : Univ. van Amsterdam : Hugo Sinzheimer Instituut, 2012.

Об этих рисках говорится в Директиве 2003/88/ЕС. Так, в ст. 6 предусмотрено, что работники не должны работать более 48 часов в неделю, включая сверхурочные. В некоторые недели можно проработать более 48 часов при условии, что в другие недели предлагаются компенсационные периоды отдыха. Это не отменяет того факта, что чрезмерно увлеченный работник, выполняющий работу вне контроля работодателя, может быстро превысить лимит. Единственный способ справиться с этим риском — регулярно проводить консультации, чтобы менеджер мог контролировать соблюдение правил работником.

Однако правила о максимальной продолжительности рабочего времени, прописанные в ст. 6, не являются обязательными к исполнению. Статья 17 допускает ряд отступлений от ст. 6, в том числе в отношении управляющих и других «лиц с автономными полномочиями по принятию решений», чья «продолжительность <...> рабочего времени не измеряется и предопределена или может быть определена <...> ими самими». То, какие работники охватываются этим отступлением, каждое государство определяет отдельно, но в чьих полномочиях принимать самостоятельные решения, зависит от предприятия. Работодатели могут оказать давление на работников, заявив, что они вправе сами решать, как организовать свое время, и поэтому правила к ним больше не применяются. Следует отметить, что Европейский суд по правам человека поддержал работников в этом вопросе, постановив, что фраза «продолжительность <...> рабочего времени которой не измеряется и предопределена или может быть определена <...> самим работником» применяется только к работникам, которые полностью свободны в организации своего рабочего времени. Таким образом, возможность отступления от правил применима только к работникам, у которых продолжительность рабочего времени полностью не измеряется и не предопределяется, либо которые полностью контролируют свое рабочее время.

Еще одной лазейкой в системе защиты работников является ст. 22, которая позволяет работодателям получать согласие отдельных работников на то, чтобы правило 48 часов к ним не применялось («индивидуальный отказ»). В 15 из 27 государств — членов ЕС в настоящее время возможно применение данной технологии. И хотя инспекции труда в рассматриваемых странах должны иметь возможность отслеживать любые нарушения правил, на практике трудовые инспекции по всей Европе не в состоянии делать это должным образом. Вполне возможно, что работодатели принуждают работников к «индивиду-

альному отказу», хотя дело здесь, вероятно, не столько в количестве рабочих часов, сколько в возможности обращаться к сотрудникам в нерабочее время.

Это подводит к другому упомянутому риску: к отсутствию строгой границы между работой и личной жизнью и, как следствие, к опасности вынужденного постоянного общения работников, в том числе в нерабочее время. Этот риск предусмотрен в положениях, касающихся периодов отдыха работников. Статья 3 предусматривает, что работники имеют право на минимальный период отдыха 11 часов подряд за 24-часовой период. Таким образом, предполагается, что работа прекращается вечером и возобновляется утром. Например, работник, который работает до 11 часов вечера, должен, согласно правилам, на следующий день не начинать работу до 10 часов утра. «Вторжение» работы в выходные дни в определенной степени ограничено ст. 5, которая дает работникам право на непрерывный отдых продолжительностью 35 часов один раз в неделю — хотя это не обязательно должно быть в выходные дни.

Если с работником связываются коллеги или клиенты вечером или на выходных, это следует считать работой. В таких обстоятельствах можно сослаться на решения для компаний SIMAP и Jaeger, относительно которых Европейский суд по правам человека постановил, что время, в которое с сотрудником связываются по рабочим вопросам, должно рассматриваться как рабочее. Однако эти решения касаются действий, при выполнении которых он считается присутствующим на предприятии — следовательно, оно не касается операций, которые сотрудник выполняет дома. Использование термина «по вызову» для описания видов деятельности, для ведения которой работник должен быть на связи, не согласуется с решением относительно SIMAP. Если работники время от времени связываются друг с другом, оставаясь при этом дома, довольно сложно учитывать время, проведенное в режиме ожидания связи.

Тем не менее прерванный период отдыха должен быть компенсирован. Работодатель, который требует от своих работников постоянного контакта, нарушает положения Директивы 2003/88/ЕС. Однако правила об отдыхе не распространяются на «автономных» работников (ст. 17 (1)). Но и здесь, как было сказано, работник «автономен» только в том случае, если он полностью свободен в организации своего рабочего времени.

В настоящее время некоторые крупные предприятия активно внедряют новую политику, соответствующую требованиям к свободному

времени сотрудников. Немецкие компании, такие как Puma, BMW и Telekom, распорядились, чтобы работники не отвечали на электронные письма по выходным, а Volkswagen Germany придерживается политики, согласно которой через полчаса после окончания рабочих смен электронная почта автоматически перестает отправляться сотрудникам.

### **6.3. «НОВЫЕ ФОРМЫ РАБОТЫ» И ПРОБЛЕМА ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ**

То, что сторонники NewWoW часто называют революционным нововведением, во многих случаях не так уж ново и революционно, особенно если в деятельности задействовано гораздо больше работников, регулярно работающих на дому или с гибким графиком работы. И то, что сотрудники часто слишком усердно работают и мало отдыхают, также не является чем-то новым. Тем не менее вполне возможно, что риск плохой эргономики, высокой рабочей нагрузки и психологического стресса будет только возрастать с увеличением популярности NewWoW. При этом в исследованиях практически не упоминаются такие риски, как социальная изоляция и отсутствие социальной поддержки, что также является частью психосоциальной рабочей нагрузки.

Места рабочих-надомников должны соответствовать эргономическим требованиям. Рабочее время и периоды отдыха удаленных работников должны обеспечивать адекватную защиту от переутомления и гарантировать полноценное восстановление работоспособности. В любом случае работодатели должны принять на себя риски NewWoW. Однако работникам и их представителям (профсоюзам, рабочим советам) также необходимо быть в курсе рисков.

В любом случае NewWoW не могут быть навязаны в одностороннем порядке. Эти виды занятости подразумевают радикальные изменения в том, как организован рабочий процесс, поэтому работники и работодатели должны совместно определять особенности таких форм организации труда. Таким образом, становится очевидным, что, если на предприятиях предполагается вводить формы работы, при которых сотрудники не зависят от времени и места, сначала необходимо провести с ними консультации, которым должны предшествовать оценка рисков, связанных с такими формами, и разработка мер, максимально ограничивающих эти риски.



При введении формы работы, не зависящей от места и времени ее выполнения, необходимо учитывать ряд основных условий. Прежде всего таким условием является добровольность. Ведение работы в такой форме возможно только на добровольной основе, по крайней мере, если под независимостью от места понимается телеработа вне офиса. В ст. 3 Рамочной директивы об удаленной работе сказано: «Удаленная работа является добровольной для работника и работодателя». Однако удаленная форма может быть навязана, если она указана в первоначальном описании работы будущего сотрудника. В этом случае соискатель вправе от нее отказаться, но в результате работодатель, в свою очередь, может не принять на работу этого человека. Но если телеработа не указана в описании, она может быть введена только с согласия сотрудников. Нередко просьба о телеработе поступает от сотрудника, потому что он хочет иметь возможность совмещать работу и домашние дела. Однако работодатели не обязаны удовлетворять такие запросы.

Другой особенностью NewWoW являются оценка риска и наличие четких договоренностей перед переходом к такой форме. При реорганизации работы или внедрении новых технологий работодатели должны сначала оценить связанные с этим риски. Оценка должна показать, возможно ли предотвратить риски или свести их к минимуму. Без адекватной оценки представители работников в принципе не могут прийти к обоснованному мнению о плюсах и минусах NewWoW. При оценке рисков необходимо учитывать как физические, так и психологические стрессы. Статья 3 (1) Директивы о работе с мониторами (VDU) гласит: «Работодатели обязаны проводить анализ рабочих мест, чтобы оценить условия безопасности и гигиены труда, которые они создают для своих работников, особенно в отношении возможных рисков для зрения, физического состояния и возможности психологического стресса».

Представители работодателей и работников должны заранее договориться о признании потенциальных рисков. Обсуждению, которое должно проходить с участием представителей работников (профсоюзов или рабочих комитетов), подлежат следующие вопросы, включающиеся в коллективные соглашения:

- эргономичность оборудования;
- наличие отдельной эргономичной клавиатуры при частом использовании ноутбуков или планшетов;
- наличие эргономичной мыши или трекбола с высокой частотой обработки данных;

- эргономичный дизайн рабочей станции;
- качество рабочей поверхности стола и состояния стула;
- комфортное экранирование;
- минимальное воздействие электромагнитных полей;
- предпочтительное использование стационарных телефонов;
- использование мобильных телефонов с минимально возможным значением SAR;
- наличие инструкций по безопасному использованию мобильных телефонов (применение наушников, чередование левого и правого уха, короткие звонки или предпочтительность отправки текстовых сообщений);
- соблюдение режима рабочего времени и периодов отдыха;
- наличие ежедневного 11-часового непрерывного отдыха и 35-часового отдыха один раз в неделю для всех работников;
- предотвращение чрезмерно длинных рабочих недель (максимально 48 часов), ограничение нагрузки, если вся работа не может быть выполнена в течение 48 часов;
- определение, какие рабочие считаются «автономными работниками» в соответствии с Директивой о рабочем времени;
- выполнение требований к вызовам и условиям ожидания звонков, а также принятие мер по минимизации работы в личное время (например, запрет на отправку электронных писем в нерабочее время);
- возмещение затрат на оборудование;
- возмещение работодателем расходов на покупку, установку и обслуживание оборудования;
- возмещение работодателем расходов на связь по работе;
- наличие четкой информации о любых пособиях за вечернюю и ночную работу, в том числе в выходные дни;
- информирование и обучение работников;
- наличие информации о рисках работы, не зависящей от места и времени (ст. 10 Рамочной директивы 89/391/ЕС);
- обучение технике безопасности при внедрении новых технологий (ст. 12 Рамочной директивы 89/391/ЕС);
- мониторинг здоровья работников;
- определение отдельных работников, имеющих право на медицинское обследование (ст. 14 Рамочной директивы 89/391/ЕС);
- анализ причин проблем со здоровьем у сотрудников врачом компании или другими специалистами по охране труда и профилактике (ст. 7 Рамочной директивы);
- периодическая оценка эффективности и затрат NewWoW.

## ВЫВОДЫ

Даже если NewWoW не являются совершенно новым явлением, очевидно, что недавние прорывы в современных информационных и коммуникационных технологиях способствовали распространению данной концепции и практики. Привлеченные обещанием более низких затрат, многие работодатели стараются перевести своих сотрудников на дом. Именно поэтому NewWoW станут важной областью для работников в ближайшие годы.

Хотя область исследований возможных последствий таких форм работы для здоровья все еще пребывает в зачаточном состоянии, из приведенных источников понятно, что существует реальная причина для беспокойства. Возникающие жалобы на здоровье напрямую связаны с интенсивным использованием новых устройств связи. Примерно каждый десятый пользователь мобильных устройств сообщает о технозависимости. Кроме того, многие работники, активно пользующиеся гаджетами, имеют жалобы на здоровье, а также говорят о своем профессиональном выгорании. В значительной степени это связано с недостаточным отдыхом и неоптимальной эргономикой. То есть проблемой для многих являются не только боли в шее, руке или плече, но и психологический и физический стрессы, о котором, согласно последнему изданию Европейского обзора условий труда, сообщает каждый пятый работник в Европе. Это требует более активного участия представителей работников и их организаций, работодателей, органов государственной власти и других заинтересованных общественных организаций в разработке регламентирующих документов в области использования в работе новых устройств связи.

Вероятно, представители работников не должны пытаться остановить распространение новых форм работы — хотя бы потому, что во многих случаях сами работники могут воспользоваться возможностями, которые они предоставляют. При этом, как подчеркивалось в Европейском обзоре условий труда 2012 года, сложности в совмещении работы и личной жизни иногда становятся основной психологической проблемой. Гибкость трудового графика, предлагаемая новыми формами работы, может помочь улучшить условия труда.

Представители трудящихся играют решающую роль в защите интересов работников. Существует четкое требование о том, чтобы с представителями работников проводились консультации по поводу планирования и внедрения новых технологий.

Кроме того, введение на предприятии новых форм работы может считаться «существенным изменением в организации труда», как указано в ст. 4 (2) (с) Директивы об установлении общих положений об информировании и консультировании работников в Европейском сообществе 2002/14/ЕС.

Степень, в которой представители работников могут успешно сдерживать повсеместное внедрение технологий, потенциально вредных для здоровья и безопасности, зависит от конкретных полномочий, предоставленных им национальным законодательством в отношении информирования и консультаций. Однако эффективность представителей работников зависит и от их способности выдвигать существенные аргументы в поддержку своей точки зрения. Эти аргументы должны относиться не только к возможным последствиям новых форм работы для здоровья, но и к тому, что из-за технологического стресса сотрудники могут не выходить на работу, что в большинстве случаев является не только финансовым бременем для бизнеса, но также приводит к нарушению рабочих процессов и снижению производительности. Последнее также может быть результатом усталости, меньшей функциональной и социальной поддержки или просто уклонения от выполнения заданий. Процессы также могут быть прерваны из-за сбоев в технологической инфраструктуре, поддерживающей NewWoW. Эти неудачи тоже должны стать частью комплексной оценки плюсов и минусов внедрения новых форм.

При введении NewWoW необходимо учитывать индивидуальные различия между работниками, их личные предпочтения в отношении режима работы и оборудования рабочего места. Это означает, что работодатели должны учитывать не только критические показатели эффективности, но и показатели социальной эффективности, такие как психическое здоровье, психосоциальное благополучие, удовлетворенность работой и т. д. Представители работников и другие заинтересованные стороны должны особенно поощрять сбалансированность и социальную ответственность при внедрении новых форм работы.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Как показал анализ, эволюция управления социально-трудовыми отношениями включала несколько этапов.

**Первый этап** охватывает XVIII — первую половину XIX века, когда происходило накопление первоначального капитала. Быстрый рост капитализма привел появлению двух новых классов: капиталистов и наемных работников.

Социально-трудовые отношения в период зарождения капиталистического производства определялись взаимозависимостью между владельцами предприятий и рабочими, с одной стороны, и конфликтом интересов — с другой. Во многом выбор стратегии действий и формы сотрудничества сторон социально-трудовых интересов зависел от политической системы того или иного государства. В период становления капитализма предприниматели и государство придерживались либеральных концепций социально-трудовых отношений, предусматривавших поддержку свободного рабочего договора, когда работодатель и работник заключали индивидуальное трудовое соглашение без вмешательства профессиональных союзов. Профессиональные союзы являлись для них пережитком старой цеховой системы, а значит, подлежали запрету.

Со стороны рабочих наблюдалось стремление к замене индивидуального трудового договора на коллективные договоры. Только так можно было оказать влияние на развитие социально-трудовых отношений. Запреты на профессиональные объединения неизбежно вели к политизации рабочего движения, через которую прошли все страны Западной Европы (к данному явлению относятся чартистское движение, выступления рабочих в период Французской революции 1848 г. и т. п.). Все это заставило государства встать на путь регулирования социально-трудовых отношений и разработки трудового законодательства, а также разрешить создание профессиональных союзов.

**Второй этап**, который охватывает вторую половину XIX — начало XX века, стал периодом формирования основ социального диалога. Значительную роль в этом сыграли объединения работников. Стратегии сторон в формировании и развитии социального диалога зависели от их ресурсов и основывались на прагматическом подходе. Предприниматели предпочитали не идти на уступки, требуя

от «своих» правительств юридической и силовой поддержки. Власть, в свою очередь, опасалась усиления позиций рабочих, которые все чаще объединялись с другими социальными группами (крестьянами, мелкой буржуазией и т. п.). Все это вынуждало правительства осторожнее подходить к выбору стратегий в социально-трудовых отношениях.

В целом можно согласиться с мнением исследователей, фиксирующих существование нескольких стратегий социально-трудовых отношений, сложившихся к началу XX века: либерально-капиталистической (в США), либерально-реформистской (в Великобритании, Нидерландах, Бельгии и Франции) и полувластительской (в Германской империи, Японии и Австро-Венгрии)<sup>1</sup>.

Несмотря на различия в политических системах, существующих в европейских странах, можно выделить общие закономерности в регулировании социально-трудовых отношений. Во-первых, государство все больше вмешивалось в их регулирование. Прежде всего это проявилось в разработке трудового законодательства и признании права работников на создание объединений. Во многом это способствовало смягчению рабочих выступлений, ослаблению влияния радикального рабочего крыла.

Во-вторых, все большую роль в социально-трудовых отношениях играли профессиональные союзы. Они оказывали колоссальное влияние на развитие социального и трудового законодательства, а также на создание и развитие системы социального диалога. Сильные и влиятельные профсоюзы на равных условиях вели диалог с властью и бизнесом.

В-третьих, сформировались объединения работодателей, которые все больше стремились к конструктивному диалогу с работниками. Понимая всю бесперспективность экономической борьбы с профсоюзами и их требованиями, которая наносила экономический ущерб бизнесу, предприниматели предпочитали развивать социальный диалог с организованным рабочим движением.

**Третий этап** развития управления социально-трудовыми отношениями охватывает 1920–1930-е годы.

Во многом развитие социального диалога зависело от того, в лагере победителей или побежденных после окончания Первой мировой войны оказалось то или иное государство. Все большее влияние

---

<sup>1</sup> Манн М. Источники социальной власти. М., 2018. Т. 2. С. 353. Необходимо отметить, что автор исследования выделяет особую стратегию, осуществляемую в Российской империи, называя ее самодержавным милитаризмом.

на социально-трудовые отношения оказывали профессиональные союзы и все большее значение в создании устойчивой системы управления социально-трудовыми отношениями приобрели политические силы.

Многие европейские государства стали склоняться к корпоративной модели взаимоотношений труда и капитала. Она в разной степени получила свое развитие в различных по политическому устройству странах — от тоталитарных (Италия, Германия) до демократических (Франция, Англия).

Государство все больше вторгалось во взаимоотношения труда и капитала. При этом каждая из сторон социально-трудовых отношений стремилась использовать его ресурсы для достижения своих целей. В этих условиях возросла роль политических партий, выражающих интересы сторон социального диалога.

Особенностью данного периода стало стремление государств с различными политическими системами реализовать идею «государства всеобщего благоденствия», что должно было снять социальную напряженность и усилить патерналистские настроения у рабочих по отношению к «справедливой» власти.

Большое значение придавалось созданию Международной организации труда, которая должна была способствовать координации усилий национальных правительств по решению социальных проблем. Однако из-за разных уровней социально-экономического развития, а также острой конкурентной борьбы в экономической сфере многие решения МОТ не находили отклика в ведущих экономиках мира.

**Четвертый этап** эволюции управления социально-трудовыми отношениями (вторая половина XX в.) характеризовался борьбой двух тенденций: неолиберальной и социально ориентированной экономики.

В 1950–1970-е годы в европейских странах была создана достаточно эффективная система социального диалога, основанная на коллективных соглашениях и социальном законодательстве.

Однако в 1980-х годах в условиях новой технологической революции и развития сферы услуг начала формироваться система гибкого найма. В трудовых отношениях начался переход к временным трудовым контрактам, что вело к снижению уровня юнионизации. В общественном сознании все более укоренялась идеология неолиберализма. Из-за усиления глобального капитала значительно ослаблялись позиции профсоюзов и национальное законодательство, что создавало асимметрию в соотношении труда и капитала.

В XXI веке началась либерализация социально-трудовых отношений. Она нашла поддержку у квалифицированных рабочих, а также у низших слоев белых воротничков. Неравенство доходов особенно усилилось в тех странах, где произошло ослабление позиций профсоюзов и децентрализация коллективных переговоров о заработной плате.

Развитие социально-трудовых отношений в XX веке привело к победе неолиберализма и все большему перераспределению богатств в пользу правящих классов.

**Пятый этап** развития социально-трудовых отношений связан с периодом глобального экономического кризиса. В большинстве стран были проведены глубокие социальные реформы, итогом которых стали рост неравенства и незащищенности работников. Одним из негативных итогов кризиса явилась дерегламентация трудового законодательства. Проводимые реформы в социально-трудовых отношениях признаются как необходимое «лекарство» для преодоления экономического кризиса.

Другие компоненты дерегламентации социально-трудовых отношений включали изменения правил индивидуального и коллективного увольнения работников, из-за чего была подорвана защитная роль трудового законодательства. Не меньшую тревогу у работников вызывает ограничение доступа к судебной помощи при социально-трудовых конфликтах.

В целом реформы не оправдали ожиданий работников — напротив, они привели к неблагоприятным последствиям, проявившимся в росте нестабильности и обнищании трудоспособного населения. Политика навязывания неолиберальных экономических реформ поставила под вопрос защиту работников в трудовых отношениях, подрывая основы трудового права.

Не менее важными стали проблемы, вызванные внедрением новых форм занятости, которые все больше размывают границы между работой и личной жизнью. Работодателям и работникам еще предстоит найти формы сбалансированного внедрения NewWoW в систему социально-трудовых отношений.



## ЛИТЕРАТУРА

### НА РУССКОМ ЯЗЫКЕ

*Абалкин, Л. И.* Вызовы нового века / Л. И. Абалкин. — Москва : Ин-т экономики РАН, 2001. — Текст : непосредственный.

*Акопова, Е. М.* Договоры о труде. Правовое регулирование трудовых отношений / Е. М. Акопова, С. Н. Еремина. — Ростов-на-Дону : Феникс, 1995. — Текст : непосредственный.

*Акопова, Е. М.* Современный трудовой договор (контракт) : учебное пособие / Е. М. Акопова. — Ростов-на-Дону : Издат. центр «Март», 1998. — Текст : непосредственный.

Актуальные проблемы социального партнерства в сфере труда : аналитическая записка / А. И. Суриков [и др.]. — Москва : АТиСО, 2010. — Текст : непосредственный.

*Акумова, Н. В.* Эволюция договорного регулирования социально-трудовых отношений: социальное партнерство / Н. В. Акумова, В. Г. Ярмольчук, В. И. Оноприенко. — Москва : Изд-во МГСА, 2002. — Текст : непосредственный.

*Алексеев, С. С.* Общая теория права / С. С. Алексеев. — Москва : Юридическая литература, 2006. — Текст : непосредственный.

*Алферов, И.* Профсоюзы ФРГ и их роль в экономической и политической жизни страны / И. Алферов. — Текст : непосредственный // Актуальные проблемы профсоюзного движения в капиталистических и развивающихся странах : сборник статей / под общей редакцией А. С. Протопопова. — Москва : Профиздат, 1975. — С. 71–89.

*Амирбегов, М. Р.* Теория времени, или Принцип становления форм материи / М. Р. Амирбегов. — Москва, 2002. — Текст : непосредственный.

*А-н, Арк.* История рабочего движения в Англии, Франции и Германии / Арк. А-н. — Москва, 1924. — Текст : непосредственный.

*Андерсон, Э.* Законодательство о трудовых спорах / Э. Андерсон. — М., 1966. — Текст : непосредственный.

*Андерсон, Э.* Права профсоюзов в регулировании трудовых отношений рабочих и служащих / Э. Андерсон. — Москва : Профиздат, 1973. — Текст : непосредственный.

*Андерсон, Э.* Трудовые конфликты / Э. Андерсон. — Москва : Моск. губсуд, 1925. — Текст : непосредственный.

*Андреев, В. С.* Трудовое право / В. С. Андреев. — Москва, 1978. — Текст : непосредственный.

*Анисимов, А. Л.* Коллективные договоры и соглашения и их социально-правовое значение / А. Л. Анисимов. — Текст : непосредственный // Трудовое право. — 2003. — № 1. — С. 16–22.

*Анцупов, А. Я.* Словарь конфликтолога / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. — [3-е изд., испр. и доп.]. — Москва : ЭКСМО, 2010. — Текст : непосредственный.

*Бастиа, Ф.* Что видно и чего не видно / Ф. Бастиа. — Челябинск, 2006. — Текст : непосредственный.

*Бастиа, Ф.* Экономические софизмы / Ф. Бастиа. — Челябинск, 2010. — Текст : непосредственный.

*Беляева, И. Ф.* Мотивация трудовой деятельности и некоторые направления перестройки системы управления трудом / И. Ф. Беляева, Е. Д. Катуйский, В. С. Магун. — Текст : непосредственный // Ключевой вопрос социологии труда : сборник

научных трудов / редколлегия: Е. Г. Антосенков (пред.) [и др.]. — Москва : НИИ труда, 1988. — С. 6–36.

*Бобков, В. Н.* Новая концепция оплаты труда / В. Н. Бобков, О. И. Меньшикова, Н. В. Акумова. — Москва : ВЦУЖ, 1998. — Текст : непосредственный.

*Борисюк, В. И.* Основы трудового законодательства США / В. И. Борисюк, И. А. Гевский. — Текст : непосредственный // США — ЭПИ. — 1995. — № 9. — С. 83–95.

*Брун, М.* Общественное мнение в Англии о замене стачек и локаутов судебным решением / М. Брун. — Текст : непосредственный // Московский еженедельник. — 1907. — № 10. — С. 12–13.

*Брюа, Ж.* История рабочего движения во Франции / Ж. Брюа. — Москва, 1953. — Текст : непосредственный.

*Буассонна, Ж.* Борьба с безработицей и реорганизация труда: размышления в связи с исследованием, проведенным во Франции / Ж. Буассонна. — Текст : непосредственный // Международный обзор труда. — 1997. — Т. 135, № 2. — С. 3–14.

Бюллетень международных договоров. — 2010. — № 4. — Текст : непосредственный.

*Варнке, Г.* Очерк истории профсоюзного движения в Германии / Г. Варнке. — Москва, 1956. — Текст : непосредственный.

*Васильева, А. Н.* Специфика и структура человеческого капитала организации / А. Н. Васильева. — Текст : непосредственный // Известия Иркутской государственной экономической академии. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2009. — С. 110–114.

*Вебб, С.* История тред-юнионизма / С. Вебб, Б. Вебб ; перевод под редакцией В. Яроцкого с пересмотром и дополнением издания 1920 г. — [2-е изд., пересмотр.]. — Москва : РИО ВЦСПС, 1923–1924. — Вып. 1: Происхождение тред-юнионизма. — 1923. — Текст : непосредственный.

*Вельбрек, Ш.* Теория промышленного права / Ш. Вельбрек. — Москва, 2015. — Текст : непосредственный.

*Вердые, Ж.-М.* Вклад международных стандартов в области труда в трудовое законодательство Франции / Ж.-М. Вердые. — Текст : непосредственный // Международный обзор труда. — 1994. — Т. 132, № 4/6. — С. 117–130.

*Волков, А. Ф.* Секретариаты рабочих и палаты труда в Западной Европе / А. Ф. Волков. — Санкт-Петербург, 1905. — Текст : непосредственный.

«Все не вернется к прежнему состоянию»: выступление Жозе Мануэля Баррозу «о положении Союза». — Текст : электронный // Regnum. — URL: <https://regnum.ru/news/1707856.html> (дата обращения: 20.05.2020).

Всеобщая декларация прав человека (принята 10 декабря 1948 г. Генеральной Ассамблеей ООН). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 1995. — 5 апр. — № 67.

*Гальперин, С.* Западно-европейские профессиональные союзы в годы войны / С. Гальперин. — [3-е изд.]. — Москва, 1925. — Текст : непосредственный.

*Гемюнден, Х. Г.* Поведение предпринимателя при создании нового предприятия как важный фактор успеха / Х. Г. Гемюнден, Э. Д. Конрад. — Текст : непосредственный // Проблемы теории и практики управления. — 2001. — № 3. — С. 113–117.

*Годскин, Т.* Защита труда против притязаний капитала / Т. Годскин. — Москва, 2010. — Текст : непосредственный.

*Горбунова, Э.* Сравнительный обзор подходов к правовому регулированию дистанционного труда в Российской Федерации и странах Европейского союза / Э. Горбунова. — Текст : непосредственный // Сравнительное трудовое право. — 2011. — № 5. — С. 3.

*Даль, В.* Толковый словарь живого великорусского языка : [в 4 томах] / В. Даль. — [3-е изд., испр. и знач. доп.]. — Санкт-Петербург ; Москва, 1903–1911. — Т. 4. — Текст : непосредственный.

*Даниленко, В. Н.* Коллективный договор на современном этапе : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук / В. Н. Даниленко. — Москва, 1969. — Текст : непосредственный.

*Делевский, Ю.* Социальные антагонизмы и классовая борьба в истории / Ю. Делевский. — Москва, 2011. — Текст : непосредственный.

*Десслер, Г.* Управление персоналом : учебное пособие / Г. Десслер ; перевод с английского под общей редакцией Ю. В. Шленова. — Москва : БИНОМ, 1997. — Текст : непосредственный.

Документы истории Великой французской революции : [в 2 томах] / ответственный редактор А. Адо. — Москва : Изд-во МГУ, 1992. — Текст : непосредственный.

Европейская социальная хартия : [принята 18 октября 1961 года, пересмотрена 3 мая 1996 года]. — Текст : непосредственный // Бюллетень международных договоров. — 2010. — № 4. — С. 17–67.

*Ефремов, А.* Некоторые проблемы профсоюзного движения Франции / А. Ефремов. — Текст : непосредственный // Актуальные проблемы профсоюзного движения в капиталистических и развивающихся странах. — Москва, 1975. — С. 22–42.

*Жарков, Б. Н.* Профсоюзы и коллективные договоры в капиталистических странах / Б. Н. Жарков. — Москва : Профиздат, 1983. — Текст : непосредственный.

*Жуков, А. Л.* Регулирование и организация оплаты труда / А. Л. Жуков. — Москва : МИК, 2002. — Текст : непосредственный.

*Запесоцкий, А. С.* Культура: взгляд из России / А. С. Запесоцкий. — [2-е изд., доп.]. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2015. — Текст : непосредственный.

*Запесоцкий, А. С.* Профсоюзы — феномен современной цивилизации / А. С. Запесоцкий. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2014. — Текст : непосредственный.

*Здравомыслова, Е. А.* Парадигмы западной социологии общественных движений / Е. А. Здравомыслова. — Санкт-Петербург : Наука, 1993. — Текст : непосредственный.

*Зенгер, А.* Права человека и контроль за их осуществлением в Международной организации труда / А. Зенгер. — Текст : непосредственный // Советское государство и право. — 1991. — № 10. — С. 100–107.

*Зотов, А.* Соглашение и третейский суд между предпринимателями и рабочими в английской крупной промышленности / А. Зотов. — Санкт-Петербург, 1902. — Текст : непосредственный.

*Казале, Д.* Сравнительный обзор систем судов по трудовым спорам / Д. Казале. — Текст : непосредственный // Суды по трудовым спорам в Европе. — Москва, 1997. — С. 4–18.

*Каленский, В. Г.* Социальное законодательство Англии / В. Г. Каленский. — Москва, 1969. — Текст : непосредственный.

*Катульский, Е. Д.* Регулирование трудовых отношений в рыночной экономике / Е. Д. Катульский, А. Ф. Зубкова, Б. Г. Румянцев. — Москва : Информцентр-директор газеты «Экономика и жизнь» : НИИ труда, 1997. — Текст : непосредственный.

*Кашанина, Т. В.* Корпоративное право / Т. В. Кашанина. — Москва, 1999. — Текст : непосредственный.

*Киселев, И. Я.* Зарубежное трудовое право: учебник для вузов / И. Я. Киселев. — Москва : Норма, 2000. — Текст : непосредственный.

*Киселев, И. Я.* Новый облик трудового права в странах Запада: прорыв в постиндустриальное общество / И. Я. Киселев. — Текст : непосредственный // Управление персоналом. — 2002. — № 4. — С. 6–14.

*Киселев, И. Я.* Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда / И. Я. Киселев. — Москва : Эксмо, 2005. — Текст : непосредственный.

*Кларк, Дж. Б.* Распределение богатства / Дж. Б. Кларк ; перевод Д. Страшунского, А. Бесчинского; предисл. В. Серебрякова. — Москва ; Ленинград : Госсоцэкономиздат, 1934. — Текст : непосредственный.

*Кобден, Р.* Избранные труды / Р. Кобден. — Челябинск, 2005. — Текст : непосредственный.

*Ковалевский, М. М.* Полиция рабочих в Англии в XIV веке и мировые судьи, как судебные разбиратели споров между предпринимателями и рабочими / М. М. Ковалевский. — Лондон, 1876. — Текст : непосредственный.

*Комаров, Ю.* Некоторые вопросы современного профсоюзного движения в Дании, Норвегии и Швеции / Ю. Комаров. — Текст : непосредственный // Актуальные проблемы профсоюзного движения в капиталистических и развивающихся странах. — Москва, 1975. — С. 107–129.

*Кулишер, И. М.* Промышленность и рабочий класс в Западной Европе в XVI–XVII столетиях / И. М. Кулишер. — Москва, 2014. — Текст : непосредственный.

*Кулишер, И. М.* Промышленность и условия труда на Западе в XIX столетии / И. М. Кулишер. — Москва, 2014. — Текст : непосредственный.

*Куренной, А. М.* Производственная демократия: теория и практика правового регулирования : диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук / А. М. Куренной. — Москва, 1990. — Текст : непосредственный.

*Лапитский, М. И.* Профсоюзы США. Политические традиции и современность / М. И. Лапитский. — Москва, 1990. — Текст : непосредственный.

*Лозинский, Е.* Биржи труда во Франции / Е. Лозинский. — Текст : непосредственный // Мир божий. — 1900. — Март. — № 3. — С. 49–57.

*Лушникова, М. В.* Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства / М. В. Лушникова. — Ярославль : Подати, 1997. — Текст : непосредственный.

*Любимова, В. В.* Экономика Франции и положение трудящихся масс после Второй мировой войны / В. В. Любимова. — Москва, 1959. — Текст : непосредственный.

*Лютов, Н. Л.* Коллективное трудовое право Великобритании / Н. Л. Лютов. — Москва : Волтерс Клувер, 2009. — Текст : непосредственный.

*Лютов, Н. Л.* Международно-правовое регулирование разрешения коллективных трудовых споров : диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук / Н. Л. Лютов. — Москва, 2001. — Текст : непосредственный.

*Лютов, Н. Л.* Основополагающие международные права и принципы в сфере труда: проблемы определения / Н. Л. Лютов. — Текст : непосредственный // Вестник трудового права и права социального обеспечения. — 2009. — Вып. 4. — С. 103–118.

*Манн, М.* Источники социальной власти : [в 4 томах] / М. Манн. — Москва, 2018. — Текст : непосредственный.

*Матрусова, Т. Н.* Роль предпринимательских организаций в системе трудовых отношений в Японии / Т. Н. Матрусова. — Текст : непосредственный // Труд за рубежом. — 1994. — № 4. — С. 61–73.

*Мачульская, Е. Е.* Управление предприятием и трудовое право США: опыт США / Е. Е. Мачульская. — Москва : ИНИОН РАН, 1996. — Текст : непосредственный.

Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. Т. 1 : 1919–1956 ; Т. 2 : 1957–1990. — Женева : Международное бюро труда, 1991. — Текст : непосредственный.

*Миклашевский, А.* Арбитраж и соглашение в промышленных спорах / А. Миклашевский. — Юрьев, 1907. — Текст : непосредственный.

*Милкович, Дж. Т.* Система вознаграждений и методы стимулирования персонала / Дж. Т. Милкович, Дж. М. Ньюман ; перевод с английского И. Л. Белоус [и др.]. — Москва : Вершина, 2005. — Текст : непосредственный.

*Миронов, В. К.* Порядок разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) в странах Восточной Европы / В. К. Миронов. — Текст : непосредственный // Вестник МГУ. — 1997. — № 2. — С. 70–78.

*Михеев, В. А.* Основы социального партнерства: теория и политика : учебник для вузов / В. А. Михеев. — Москва : Экзамен, 2001. — Текст : непосредственный.

*Михеев, В. А.* Политика социального партнерства / В. А. Михеев. — Москва, 1999. — Текст : непосредственный.

*Мокир, Дж.* Просвещенная экономика / Дж. Мокир. — Москва, 2017. — Текст : непосредственный.

Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие / под редакцией В. П. Пугачева. — Москва : ИНФРА-М, 2014. — Текст : непосредственный.

*Мюллер, А.* Рабочие секретариаты и государственное страхование рабочих в Германии / А. Мюллер. — Санкт-Петербург, 1907. — Текст : непосредственный.

*Новиков, В. А.* Толковый словарь по рыночной экономике / В. А. Новиков. — Москва : Экономистъ, 2007. — Текст : непосредственный.

О сближении законодательства государств-членов относительно защиты прав работников в случаях передачи предприятий, бизнеса или части предприятия или бизнеса : Директива Совета Европейского союза 2001/23/ЕС : [принята 12 марта 2001 года]. — Текст : электронный // Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров. — URL: <http://www.trudsud.ru/ru/docs/legislation/A5> (дата обращения: 25.06.2020).

Об экономических, социальных и культурных правах : Международный пакт : [принят 16 декабря 1966 года]. — URL: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/pactecon.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactecon.shtml) (дата обращения: 12.05.2020). — Текст : электронный.

Обзор сведений осведомительного отдела МИД. — Петроград, 1917. — 15 февр. — № 3. — Текст : непосредственный.

*Озеров, И. Х.* Политика по рабочему вопросу в России за последние годы / И. Х. Озеров. — Москва : Тов. И. Ф. Сыгина, 1906. — Текст : непосредственный.

Очерки рабочего движения во Франции (1917–1967) / под редакцией В. В. Любимовой. — Москва : Мысль, 1968. — Текст : непосредственный.

*Пеллутье, Ф.* История бирж труда / Ф. Пеллутье. — Санкт-Петербург : Свободный труд, 1906. — Текст : непосредственный.

*Пикетти, Т.* Капитал в XXI веке / Т. Пикетти. — Москва, 2016. — Текст : непосредственный.

*Пичугин, Б.* Профсоюзы в классовой борьбе трудящихся Великобритании / Б. Пичугин. — Текст : непосредственный // Актуальные проблемы профсоюзного движения в капиталистических и развивающихся странах. — Москва, 1975. — С. 58–70.

*Поль, Л.* История социализма во Франции / Л. Поль. — Москва, 1906. — Текст : непосредственный.

*Потемкин, Ф. В.* Промышленная революция во Франции / Ф. В. Потемкин. — Москва, 1971. — Текст : непосредственный.

*Прокопович, С. Н.* Рабочее движение на Западе. Опыт критического исследования / С. Н. Прокопович. — Санкт-Петербург, 1899. — Текст : непосредственный.

Профсоюзы на капиталистических предприятиях (организационная структура, формы, методы и направления деятельности) / ответственный редактор С. А. Ершов. — Москва : Наука, 1991. — Текст : непосредственный.

*Рауль, И.* Камеры соглашения во Франции / И. Рауль. — Москва, 1906.

Российская Федерация. Законы. О ратификации Конвенции о содействии коллективным переговорам (Конвенции № 154) : Федеральный закон РФ № 138-ФЗ [принят Государственной Думой 1 июня 2010 года : одобрен Советом Федерации 23 июня 2010 года]. — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2010. — 6 июля. — № 146. — С. 16.

Российская Федерация. Законы. О собраниях, митингах, демонстрациях, шествиях и пикетированиях : Федеральный закон № 54-ФЗ [принят Государственной Думой 4 июня 2004 года : одобрен Советом Федерации 9 июня 2004 года]. — Текст : электронный // КонсультантПлюс. — URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_48103](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48103) (дата обращения: 02.07.2020).

Россия и страны мира : статистический сборник / под редакцией Г. К. Оксенойта [и др.]. — Москва : Росстат, 2012. — Текст : непосредственный.

*Румянцева, Е. Е.* Новая экономическая энциклопедия / Е. Е. Румянцева. — Москва : ИНФРА-М, 2005. — Текст : непосредственный.

*Самуэль, Г.* Либерализм: Опыт изложения принципов и программ либерализма / Г. Самуэль. — Москва, 2014. — Текст : непосредственный.

*Святловский, В. В.* История экономических идей в связи с историей экономического быта / В. В. Святловский. — Москва, 2017. — Текст : непосредственный.

*Святловский, В. В.* Профессиональное движение в России. — Санкт-Петербург, 1907. — Текст : непосредственный.

*Святловский, В. В.* Рабочие секретариаты в Швейцарии / В. В. Святловский. — Текст : непосредственный // Профессиональный союз. — 1906. — № 14–15. — С. 8–10.

*Силин, А. А.* Зарубежный опыт регулирования трудовых отношений / А. А. Силин. — Москва : Информцентр-директор газеты «Экономика и жизнь» : НИИ труда, 1996. — Текст : непосредственный.

*Смит, А.* Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. — Москва, 2017. — Текст : непосредственный.

Социальный форум «Рынок труда и политика занятости: состояние и перспективы развития» : сборник докладов и выступлений. — Москва : Сотрудничество, 2011. — Текст : непосредственный.

*Стаут, Л. У.* Управление персоналом. Настольная книга менеджера : перевод с английского / Л. У. Стаут. — Москва : Хорошая книга, 2006. — Текст : непосредственный.

*Стопани, А.* Тарифный (коллективный) договор по германскому праву / А. Стопани. — Москва : Рик, 1924. — Текст : непосредственный.

*Стэндинг, Г.* Прекариат: новый опасный класс / Г. Стэндинг. — Москва, 2014. — Текст : непосредственный.

*Тард, Г.* Социальные законы / Г. Тард. — Москва, 2017. — Текст : непосредственный.

Трудовое и социальное право зарубежных стран. Основные институты. Сравнительно-правовое исследование / под редакцией Э. Б. Френкель. — Москва : Юрист, 2002. — Текст : непосредственный.

Трудовые отношения на новом частном предприятии (социологический анализ данных трех исследований) / ответственный редактор А. Л. Темницкий. — Москва : ИС РАН, 2000. — Текст : непосредственный.

Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / под научной редакцией Р. Марра, Г. Шмидта. — Москва : Изд-во МГУ, 1997. — Текст : непосредственный.

Управление трудом и социальными процессами : учебное пособие / под общей редакцией Е. Д. Катувского, В. Н. Якимова. — Москва : Фонд им. И. Д. Сытина, 1996. — Текст : непосредственный.

Усенко, В. Очерки теории международного права / В. Усенко. — Алматы, 2016. — Текст : непосредственный.

Устав Международной организации труда и тексты отдельных актов. — Женева, 2012. — Текст : непосредственный.

Уэбб, Б. Кооперативное движение в Англии / Б. Уэбб. — Санкт-Петербург : Изд-во И. Балашова, 1905. — Текст : непосредственный.

Факты о положении трудящихся в США (1951–1952 гг.). — Москва : Изд-во иностр. лит., 1954. — Текст : непосредственный.

Фонер, Ф. История рабочего движения в США от колониальных времен до 80-х годов XIX века / Ф. Фонер. — Москва, 1949. — Текст : непосредственный.

Фостер, У. Очерки мирового профсоюзного движения / У. Фостер. — Москва, 1956. — Текст : непосредственный.

Французская революция в документах, 1789–1794 / под редакцией Я. М. Захера. — Ленинград, 1926. — Текст : непосредственный.

Фрезе, Г. Конституционная система на фабриках / Г. Фрезе. — Санкт-Петербург, 1905. — Текст : непосредственный.

Хоффер, Ф. Профсоюзы и советы предприятий (представительство интересов наемных работников Германии) / Ф. Хоффер. — Текст : непосредственный // Политические исследования. — 1993. — № 1. — С. 26–34.

Чекин, А. Очерки современного тред-юнионизма / А. Чекин. — Москва, 1925. — Текст : непосредственный.

Черноморова, Т. В. Модели коллективных договоров в странах Запада / Т. В. Черноморова. — Текст : непосредственный // Коллективный договор в странах Запада: от подготовки до реализации : сборник обзоров. — Москва, 1998. — С. 9–18.

Чернышева, О. В. Рабочее движение в Швеции накануне Второй мировой войны (1929–1939 гг.) / О. В. Чернышева. — Москва, 1971. — Текст : непосредственный.

Шмоллер, Г. Справедливость в народном хозяйстве / Г. Шмоллер. — Москва, 2012. — Текст : непосредственный.

Шумпетер, Й. Теория экономического развития / Й. Шумпетер. — Москва : Прогресс, 1982. — Текст : непосредственный.

Эйро, Ф. Основы установления минимальной оплаты труда / Ф. Эйро, К. Саже ; Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. — Москва : МОТ, 2010. — Текст : непосредственный.

Энциклопедический словарь Брокгауза и Ефрона : [в 86 томах]. — Санкт-Петербург, 1890–1907. — Т. XXXVII.

Юридический энциклопедический словарь / ответственный редактор М. Н. Марченко. — Москва : Проспект, 2006. — Текст : непосредственный.

Яблокова, И. А. Коллективный договор в Англии : диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук / И. А. Яблокова. — Москва, 1995. — Текст : непосредственный.

#### НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ

*Axtell, C.* The well-being of the mobile workforce / C. Axtell. — Redwood Shores : iPass, 2011. — Текст : непосредственный.

*Bamber, G. J.* Collective Bargaining: an International Analysis / G. J. Bamber, P. Sheldon. — Текст : непосредственный // Comparative Labor Law and in Industrial Relations in Industrialized Market Economies. — New York, 2007. — P. 585–631.

*Barnard, C.* The Charter in time of crisis: a case study of dismissal / C. Barnard. — Текст : непосредственный // Resocialising Europe in a time of crisis / N. Countouris, M. Freedland (eds.). — Cambridge : Cambridge Univ. Press, 2013.

*Barth, E.* Union Density, Productivity and Wages / E. Barth, A. Bryson, H. Dale-Olsen. — Текст : электронный // IZA Discussion Paper. — 2017. — Oct. — № 11111. — URL: <http://ftp.iza.org/dp11111.pdf>.

*Bercusson, B.* European Labour Law / B. Bercusson. — [2nd ed.]. — Cambridge : Cambridge Univ. Press, 2009. — Текст : непосредственный.

*Berg, M.* Manufacture in town and country before the factory / M. Berg. — Cambridge : Cambridge Univ. Press, 2002. — Текст : непосредственный.

*Berolo, S.* Musculoskeletal symptoms among mobile hand-held device users and their relationship to device use: a preliminary study in a Canadian university population / S. Berolo [et al.]. — Текст : непосредственный // Applied Ergonomics. — 2011. — Vol. 42 (2). — P. 371–378.

*Billieux, J.* Problematic use of the mobile phone: a literature review and a pathways model / J. Billieux. — Текст : непосредственный // Current Psychiatry Reviews. — 2012. — Vol. 8 (4). — P. 299–307.

*Braudel, F.* The Mediterranean and the Mediterranean world in the age of Philip II / F. Braudel. — Berkeley : Univ. of California Press, 1995. — Vol. 1. — Текст : непосредственный.

*Brenner, V.* Psychology of computer use: XLVII. Parameters of Internet use, abuse and addiction: the first 90 days of the Internet usage survey / V. Brenner. — Текст : непосредственный // Psychological Reports. — 1997. — Vol. 80 (3). — P. 879–882.

*Brod, C.* Techno stress: the human cost of the computer revolution / C. Brod. — Basic Books, 1984. — Текст : непосредственный.

*Bruun, N.* Protection against unjustified dismissal (Article 30) / N. Bruun. — Текст : непосредственный // European labour law and the EU Charter of Fundamental Rights. — 2006. — P. 343.

*Caird, J. K.* A meta-analysis of the effects of cell phones on driver performance / J. K. Caird [et al.]. — Текст : непосредственный // Accident Analysis and Prevention. — 2008. — Vol. 40 (4). — P. 1282–1293.

*Cazes, S.* Employment protection and collective bargaining: beyond the deregulation agenda. Employment Sector / S. Cazes, S. Khatiwada, M. Malo. — Текст : непосредственный // Employment Working Paper. — 2012. — № 133. — P. 1–50.

*Chittaro, L.* Driver distraction caused by mobile devices: studying and reducing safety risks / L. Chittaro, L. De Marco. — Текст : непосредственный // Technical Report. — Udine : HCI Lab. : Dept. of Math and Computer Science : Univ. of Udine, 2004. — P. 1–19.



*Clauwaert, S.* The country-specific recommendations (CSRs) in the social field: an overview and initial comparison / S. Clauwaert. — Текст : непосредственный // Background analysis. — 2013. — Febr. — С. 1–109.

*Clauwaert, S.* The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise / S. Clauwaert, I. Schömann. — Текст : электронный // Working Paper. — 2012. — Apr. — P. 11. — URL: <http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/The-crisis-and-national-labour-law-reforms-a-mapping-exercise> (дата обращения: 25.06.2020).

*Coulthard, F.* Non-union bargaining: flexibility agreements / F. Coulthard. — Текст : непосредственный. — New York, 2012. — P. 90–113.

Council of the European Union. Council Recommendation on the National Reform Programme 2012 of Poland and delivering a Council Opinion on the Convergence Programme of Poland, 2012–2015. — Текст : электронный // Council of the European Union. — URL: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/12/st11/st11267.en12.pdf> (дата обращения: 25.06.2020).

*Cox, A.* Statutory Supplement / A. Cox. — Washington, 1960. — Текст : непосредственный.

*Cox, T.* Work-related stress / T. Cox, A. Griffiths, E. Rial-Gonzalez. — Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2000. — Текст : непосредственный.

*Cunningham, W.* Minimum Wages and Social Policy: Lessons from Developing countries / W. Cunningham. — Текст : электронный // The World Bank. — URL: <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/826061468142780021/minimum-wages-and-social-policy-lessons-from-developing-countries> (дата обращения: 26.06.2020).

*Deakin, S.* The evolution of labour law: calibrating and comparing regulatory regimes / S. Deakin, P. Lele, M. Siems. — Текст : непосредственный // International Labour Review. — 2007. — Vol. 146 (3–4). — P. 352.

*Degryse, C.* Worrying trends in the new European governance / C. Degryse, P. Pochet. — Текст : непосредственный // Social developments in the European Union 2011 / D. Natali, B. Vanhercke (eds.). — Brussels : ETUI, 2011. — P. 81–108.

*Derks, D.* Smartphone use, work-home interference and burnout: a diary study on the role of recovery / D. Derks, A. B. Bakker. — Текст : электронный // Applied Psychology. — 2012. — URL: <https://iaap-journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1464-0597.2012.00530.x>.

*Douglas, K.* Industrial conciliation / K. Douglas. — London, 1905. — Текст : непосредственный.

*Eapen, C.* Prevalence of cumulative trauma disorders in cell phone users / C. Eapen, B. Kumar, A. K. Bhat. — Текст : непосредственный // Journal of Musculoskeletal Research. — 2010. — Vol. 13 (3). — P. 137–145.

Economies / editor R. Blanpain. — [9th ed.]. — Boston ; Chicago : Wolters Kluwer, 2007. — Текст : непосредственный.

EPSU Adjustments in the public sector in Europe: scope, effects and policy issues. — 2012. — URL: <https://www.epsu.org/article/ilo-ec-seminar-adjustments-public-sector-scope-effects-and-policy-issues>. — Текст : электронный.

ETUI: Benchmarking Working Europe 2019. — 2019. — März. — URL: <https://www.etui.org/publications/books/benchmarking-working-europe-2019>. — Текст : электронный.

EU misses huge opportunity to push its values into globalization by neglecting the design of a statutory framework for Workers' Voice in multinational Companies. — Текст : электронный // Euractiv. — URL: <https://pr.euractiv.com/pr/eu-misses-huge-opportunity-push-its-values-globalization-neglecting-design-statutory-framework> (дата обращения: 26.06.2020).

Eurofound. European Company Survey 2009: Part-time work in Europe : report. — Текст : электронный // Eurofound. — URL: <http://www.eurofound.europa.eu/pub-docs/2010/86/en/3/EF1086EN.pdf> (дата обращения: 25.06.2020).

European Commission Jobs, jobs, jobs: creating more employment in Europe, Report of the Employment Taskforce chaired by Wim Kok. — Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2003. — Текст : непосредственный.

European Commission. EU measures to tackle youth unemployment : press release, 28 May 2013. — Текст : электронный // European Union. — URL: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_MEMO-13-464\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-13-464_en.htm) (дата обращения: 28.07.2013).

European Commission. EUROPE 2020: a strategy for smart, sustainable and inclusive growth. — Текст : непосредственный // COM. — 2010. — 3 mar.

European Commission. Green paper: modernising labour law to meet the challenges of the 21st century. — Текст : непосредственный // COM. — 2006. — 22 nov.

European Commission. Labour market developments in Europe 2012. — Текст : непосредственный // European Economy. — Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2012. — P. 1–175.

European Commission. Status Report on European telework: telework 98. — Brussels : European Commission, 1998. — Текст : непосредственный.

European Commission. The increasing use of portable computing and communication devices and its impact on the health of EU Workers. — Brussels : European Commission, 2009. — Текст : непосредственный.

European Commission. Towards common principles of flexicurity: more and better jobs through flexibility and security. — Текст : непосредственный // COM. — 2007. — 27 june.

European Council. Concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP : Directive 1999/70/EC [of 28 June 1999]. — Текст : электронный // EU Lex. — URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1999:175:0043:0048:EN:PDF> (дата обращения: 25.06.2020).

European Council. Council Recommendation on the National Reform Programme 2012 of France and delivering a Council opinion on the Stability Programme of France, 2012–2016. — Текст : непосредственный // Official Journal of the European Union. — 2012. — July. — P. 8.

*Ewing, K. D.* Unfair dismissal law changes — Unfair / K. D. Ewing, J. Q. C. Hendy. — Текст : непосредственный // Industrial Law Journal. — 2012. — Vol. 41 (1). — P. 115–121.

*Flanders, A.* The nature of collective bargaining / A. Flanders. — Текст : непосредственный // Collective bargaining: selected readings / A. Flanders (ed.). — Harmondsworth : Penguin, 1969.

*Gaudu, F.* Collective redundancies for economic motives: convergences and controversies. — Текст : непосредственный // European Labour Law Journal. — 2011. — Vol. 2 (1). — P. 5–26.

*Geraghty, Th. M.* The factory System in the British Industrial Revolution: A Complementarity Thesis / Th. M. Geraghty. — Текст : непосредственный // European Economic Review. — 2007. — Vol. 51, № 6. — P. 1329–1350.

*Gladstone, A.* Settlement of Disputes over rights // Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies / A. Gladstone ; editors R. Blanpam, C. Engels. — London ; Boston ; The Hague, 1998. — Текст : непосредственный.

*Gustafsson, E.* Ergonomic recommendations when texting on mobile phones / E. Gustafsson. — Текст : непосредственный // Work. — 2012. — Vol. 41 (Suppl. 1). — P. 5705–5706.

*Hallowell, E. M.* Overloaded circuits: why smart people underperform / E. M. Hallowell. — Текст : непосредственный // Harvard Business Review. — 2005. — Vol. 83 (1). — P. 54–62.

*Harremoës, P.* Late lessons from early warnings: the precautionary principle 1896–2000 / P. Harremoës [et al.]. — Copenhagen : European Environmental Agency, 2001. — Текст : непосредственный.

*Hemp, P.* Death by information overload / P. Hemp. — Текст : непосредственный // Harvard Business Review. — 2009. — Vol. 87 (9). — P. 82–89.

*Hewlett, S. A.* Extreme jobs: the dangerous allure of the 70-hour workweek / S. A. Hewlett, C. B. Luce. — Текст : непосредственный // Harvard Business Review. — 2006. — Vol. 84 (12). — P. 49–59.

*Himma, K. E.* The concept of information overload: a preliminary step in understanding the nature of a harmful information-related condition / K. E. Himma. — Текст : непосредственный // Ethics and Information Technology. — 2007. — Vol. 9 (4). — P. 259–272.

*Honeyball, S.* Textbook on Labour Law / S. Honeyball, J. Bowers. — New York, 2004. — Текст : непосредственный.

House of Lords blocks «shares for rights» plan. — Текст : электронный // BBC. — 2013. — 20 mar. — URL: <http://www.bbc.co.uk/news/uk-politics-21871106> (дата обращения: 28.07.2013).

*Humphries, J.* Protective Legislation, the Capitalist State, and Working Class Men: The Case of the 1842 Mines Regulation Act / J. Humphries. — Текст : непосредственный // Feminist Review. — 1981. — № 7. — P. 1–33.

*Hung, W.-S.* Managing the risk of overusing mobile phones in the working environment: a study of ubiquitous techno-stress / W.-S. Hung [et al.]. — Текст : непосредственный // 15th Pacific Asia Conference on Information Systems. Proceedings. Paper 81. — Brisbane : Queensland Univ. of Technology, 2011.

IARC. Non-ionizing radiation, part II: radiofrequency electromagnetic fields (includes mobile telephones, microwaves, and radar). — Lyon : International Agency for Research on Cancer, 2011. — Текст : непосредственный.

ILO. Memorandum of technical comments on the draft labour code of Hungary. — Geneva : International Labour Office, 2011. — Текст : непосредственный.

ILO. Report on the Ninth European Regional Meeting, Oslo, 8–11 April 2013. — Текст : электронный // ILO. — URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---rel-conf/documents/meetingdocument/wcms\\_222783.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---rel-conf/documents/meetingdocument/wcms_222783.pdf).

IMF. Croatia — Concluding statement of IMF staff visit. — Текст : электронный // IMF. — URL: <http://www.imf.org/external/np/ms/2012/020312.htm> (дата обращения: 25.06.2020).

*Inman, P.* Zero-hour contracts need code of practice, says Lib Dem MP / P. Inman. — Текст : электронный // The Guardian. — URL: <http://www.guardian.co.uk/politics/2013/jul/04/zero-hours-contracts-stephen-lloyd> (дата обращения: 28.07.2013).

iPass. The iPass global mobile workforce report: understanding enterprise mobility trends and mobile usage. — Redwood Shores : iPass, 2011. — Текст : непосредственный.

*Jackson, M.* Introduction to industrial relations / M. Jackson. — London ; New York : Routledge, 1994. — Текст : непосредственный.

*Jirjahn, U.* Works Councils and Organizational Gender Policies in Germany / U. Jirjahn, J. Mohrenweiser. — Текст : электронный // IZA Discussion Paper. — 2019. — Mai. — № 12344. — URL: <https://www.iza.org/publications/dp/12344/works-councils-and-organizational-gender-policies-in-germany>.

*Jirjahn, U.* Works Councils and Workplace Health Promotion in Germany / U. Jirjahn, J. Mohrenweiser, S. C. Smith. — Текст : электронный // IZA Discussion Paper. — 2019. — Jan. — № 12113. — URL: <https://www.iza.org/publications/dp/12113/works-councils-and-workplace-health-promotion-in-germany>.

*Karim, S. A.* From «playstation thumb» to «cellphone thumb»: the new epidemic in teenagers / S. A. Karim. — Текст : непосредственный // South Africa Medical Journal. — 2009. — Vol. 99 (3). — P. 161–162.

*Knight, K.* How far do cases go? Resolution in industrial tribunal applications / K. Knight, P. L. Latreille. — Текст : непосредственный // The Manchester School. — 2000. — Vol. 68 (6). — P. 723–744.

*Knoop, D.* Industrial Conciliation and Arbitration / D. Knoop. — London, 1905. — Текст : непосредственный.

*Kundart, J.* Word recognition and the accommodative response to desktop vs. handheld video displays (Handheld study #2) / J. Kundart [et al.]. — Текст : электронный // URL: <https://www.semanticscholar.org/paper/Word-Recognition-and-the-Accommodative-Response-to-Kundart-Tai/f4fd6aaafcbfa043adf23914a916808f2afa207c>.

Labour Code Slovak Republic. — Текст : электронный // ILO. — URL: <http://ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/61871/60966/F-506442866/SVK61871.pdf>.

*Lang, C.* Atypical forms of employment contracts in times of crisis / C. Lang, I. Schömann, S. Clauwaert. — Текст : непосредственный // Working Paper. — 2013. — P. 1–120.

*Lang, C.* Working time reforms in times of crisis / C. Lang, I. Schömann, S. Clauwaert. — Текст : непосредственный // Working Paper. — 2013. — P. 1–30.

*Lewis, R.* Strike-free Deals and Pendulum Arbitration / R. Lewis. — Текст : непосредственный // British Journal of Industrial Relations. — 1990. — № 3. — P. 32–56.

*Lund, H. G.* Sleep patterns and predictors of disturbed sleep in a large population of college students / H. G. Lund [et al.]. — Текст : электронный // Journal of Adolescent Health. — 2009. — URL: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jadohealth.2009.06.016> (дата обращения: 26.06.2020).

*Mann, M.* Explaining Macro-Regional Trends in Global Income Inequalities, 1950–2000 / M. Mann, D. Riley. — Текст : непосредственный // Socio-Economic Review. — 2007. — № 5. — P. 81–115.

*McFedries, P.* The age of high (tech) anxiety / P. McFedries. — Текст : электронный // IEEE Spectrum. — 2003. — Vol. 40 (6). — URL: <http://dx.doi.org/10.1109/MSPEC.2003.1203091> (дата обращения: 25.06.2020).

*Menz, R. J.* «Texting» tendinitis / R. J. Menz. — Текст : непосредственный // Medical journal of Australia. — 2005. — Vol. 182 (6). — P. 308.

*Ming, Z.* Excessive texting in pathophysiology of first carpometacarpal joint arthritis / Z. Ming, S. Pietikainen, O. Hanninen. — Текст : непосредственный // Pathophysiology. — 2006. — Vol. 13 (4). — P. 269–270.

Minimum wages, pay equity, and comparative industrial relations / editor D. Grimshaw. — New York ; London : Routledge, 2013. — Текст : непосредственный.

*Morris, R. B.* Government and Labor in Early America / R. B. Morris. — New York, 1947. — Текст : непосредственный.

*Muller, A.* Employment protection legislation tested by the economic crisis. A global review of the regulation of collective dismissals for economic reasons / A. Muller. — Текст : непосредственный // Dialogue in Brief. — Geneva : International Labour Office, 2011. — № 3. — С. 1–12.

*Neumark, D.* Minimum wages / D. Neumark, W. L. Wascher. — Cambridge : First MIT Press paperback edition, 2010. — Текст : непосредственный.

OECD. OECD Employment Outlook 2007. — Paris : Organization for Economic Cooperation and Development, 2007. — Текст : непосредственный.

OECD. Protecting jobs, enhancing flexibility: a new look at employment protection legislation. — Текст : непосредственный // OECD Employment Outlook 2013. — Paris : Organisation for Economic Cooperation and Development, 2013.

*Orren, K.* Belated Feudalism: Labor, the Law, and Liberal Development in the United States / K. Orren. — New York, 1993. — Текст : непосредственный.

*Parent-Thirion, A.* Fifth European Working Conditions Survey : overview report / A. Parent-Thirion [et al.]. — Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2012. — Текст : непосредственный.

*Paridon, H.* Psychosocial impact of mobile telework: results from an online survey / H. Paridon, M. Hupke. — Текст : электронный // Europe's Journal of Psychology. — 2009. — Vol. 5 (1). — URL: <http://dx.doi.org/10.5964/ejop.v5i1.282> (дата обращения: 25.06.2020).

*Punamäki, R.-L.* Use of information and communication technology (ICT) and perceived health in adolescence: the role of sleeping habits and waking-time tiredness / R.-L. Punamäki [et al.]. — Текст : непосредственный // Journal of Adolescence. — 2007. — Vol. 30 (4). — P. 569–585.

*Ramos Martín, N.* A more «autonomous» European social dialogue: the implementation of the framework agreement on telework / N. Ramos Martín, J. Visser. — Текст : непосредственный // International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. — 2008. — Vol. 24 (4). — P. 511–548.

*Randell, A.* The Philosophy of Luddism: The Case of the West of England Workers. 1790–1809 / A. Randell. — Текст : непосредственный // Technology and Culture. — 1986. — Vol. 27. — P. 1–17.

*Riedl, R.* Technostress from a neurobiological perspective: system breakdown increases the stress hormone cortisol in computer users / R. Riedl [et al.]. — Текст : непосредственный // Business and Information Systems Engineering. — 2012. — Vol. 4 (2). — P. 61–69.

*Rios, B.* Trade unionist: Von der Leyen has to deliver on Social Europe «if she wants to gain trust» / B. Rios. — Текст : электронный // Euractiv. — URL: <https://www.euractiv.com/section/global-europe/interview/trade-unionist-von-der-leyen-has-to-deliver-on-social-europe-if-she-wants-to-gain-trust> (дата обращения: 26.06.2020).

*Scholz, R.* Co-determination: a driving force for Corporate Social Responsibility in German companies? / R. Scholz, S. Vitols. — Текст : электронный // WZB Discussion Paper SP III 2018-304. — 2018. — Nov. — URL: <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2018/iii18-304.pdf>.

*Sewerynski, M.* Varieties in Employment Status and Related Issues in Polish Labor Law / M. Sewerynski. — Текст : непосредственный // Comparative Labor Law Journal. — 1997. — № 18. — P. 523–546.

*Sharan, D.* Risk factors and clinical features of text message injuries / D. Sharan, P. S. Ajeesh. — Текст : непосредственный // Work. — 2012. — Vol. 41 (Suppl. 1). — P. 1145–1148.

*Silvera, I.* Government's employee ownership proposal passes / I. Silvera. — Текст : электронный // Employee Benefits. — URL: <http://www.employeebenefits.co.uk/benefits/share-schemes/governments-employee-ownership-proposal-passes/101878.article> (дата обращения: 28.07.2013).

Slovenia: commentary of the new labour law reform. — Текст : электронный // Planet Labor. — № 7389. — URL: <https://www.planetlabor.com/en/legal-developments/national-legislation/slovenia-commentary-of-the-new-labour-law-reform>.

*Spira, J. B.* Information overload: we have met the enemy and he is us / J. B. Spira [et al.]. — New York : Basex, 2005. — Текст : непосредственный.

*Storr, E. F.* Texting tenosynovitis / E. F. Storr [et al.]. — Текст : электронный // New Zealand Medical Journal. — 2007. — Vol. 120 (1267). — URL: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/18157194>.

Sweden: government proposes bill limiting the number of fixed-term contracts to comply with Community provisions. — Текст : электронный // Planet Labor. — № 120458. — URL: <https://www.planetlabor.com/en/legal-developments/sweden-government-proposes-bill-limiting-the-number-of-fixed-term-contracts-to-comply-with-community-provisions>.

*Tarafdar, M.* The impact of technostress on role stress and productivity / M. Tarafdar [et al.]. — Текст : непосредственный // Journal of Management Information Systems. — 2007. — Vol. 24 (1). — P. 301–328.

The Economic History of England. — London, 1943. — Текст : непосредственный.

The European Social Charter. — Текст : электронный // Council of Europe. — URL: [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC65Merits\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC65Merits_en.pdf) (дата обращения: 25.06.2020).

*Thomé, S.* Mobile phone use and stress, sleep disturbances, and symptoms of depression among young adults — a prospective cohort study / S. Thomée, A. Härenstam, M. Hagberg. — Текст : электронный // BMC Public Health. — 2011. — Vol. 11 (66). — URL: <http://dx.doi.org/10.1186/1471-2458-11-66> (дата обращения: 26.06.2020).

*Tu, Q.* Computer-related technostress in China / Q. Tu [et al.]. — Текст : непосредственный // Communications of the ACM. — 2005. — Vol. 48 (4). — P. 77–81.

*Walsh, S. P.* Young and connected: psychological influences of mobile phone use amongst Australian youth / S. P. Walsh, K. M. White. — Текст : непосредственный // Proceedings Mobile Media 2007 / G. Young Goggin, L. Hjorth (eds.). — Sydney : Univ. of Sydney, 2007. — P. 125–134.

*Webb, S.* Industrial Democracy / S. Webb, B. Webb. — London, 1902. — Текст : непосредственный.

*Weil, M.* TechnoStress: coping with technology @work @home @play / M. Weil, L. Rosen. — New York : J. Wiley, 1998. — Текст : непосредственный.

*Weiss, M.* Federal Republic of Germany / M. Weiss, M. Schmidt. — Текст : непосредственный // The International Encyclopedia for Labor Law and Industrial Relations / ed. R. Blanpain. — London ; Boston ; The Hague, 2000.

*Welz, C.* Telework in the European Union / C. Welz, F. Wolf. — Dublin : European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions, 2010. — URL: <http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0910050s/tn0910050s.pdf> (дата обращения: 26.06.2020). — Текст : электронный.

*White, A. G.* Mobile phone use and sleep quality and length in college students / A. G. White [et al.]. — Текст : непосредственный // International Journal of Humanities and Social Science. — 2011. — Vol. 1 (18). — P. 51–58.

*Whittall, M.* Towards a European labour identity: the case of the European Work Council / M. Whittall, H. Knudsen, F. Huijgen. — New York, 2006. — Текст : непосредственный.

*Windmuller, J.* Collective Bargaining in Industrialized Market Economies / J. Windmuller. — Geneva, 1997. — Текст : непосредственный.

World Bank. Employment protection legislation and labor market outcomes: theory, evidence and lessons for Croatia. — Текст : электронный // World Bank. — URL: <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/604471468027297659/employment-protection-legislation-and-labor-market-outcomes-theory-evidence-and-lessons-for-croatia>.

World Bank. World Development Report 1995. — Текст : непосредственный // Workers in an Integrating World. — Oxford : Oxford Univ. Press, 1995.

World labor report. — Текст : электронный // International labour organization. 1997–1998: Industrial relations, democracy and stability. — Geneva : ILO, 1997.

#### НА НЕМЕЦКОМ ЯЗЫКЕ

*Ahlers, E.* Arbeitsverdichtung in den Betrieben / E. Ahlers. — Текст : электронный // WSI Policy Brief. — 2019. — Mai. — № 33. — URL: [https://www.researchgate.net/publication/341832030\\_Arbeitsverdichtung\\_in\\_den\\_Betrieben\\_Empirische\\_Befunde\\_aus\\_der\\_WSI-Betriebsratebefragung](https://www.researchgate.net/publication/341832030_Arbeitsverdichtung_in_den_Betrieben_Empirische_Befunde_aus_der_WSI-Betriebsratebefragung).

Annelie Buntentbach in ILO-Verwaltungsrat gewählt. — URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++1e1ebbc2-ea5c11e3-9cac-52540023ef1a> (дата обращения: 25.06.2020). — Текст : электронный.

Arbeitsbedingungen: Keine Entwarnung bei prekärer Beschäftigung: Aktuelle Entwicklungen und gewerkschaftliche Forderungen. — URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++da5c4450-f2f2-11e8-b85a-52540088cada> (дата обращения: 25.06.2020). — Текст : электронный.

Arbeitsinstellungen und Fortbildung des Arbeitsvertrages / Berichte von Auerbach, Lotz und Zahn heraus und eingeleit von L. Brentano. — Leipzig, 1890. — T. XLV. — Текст : непосредственный.

*Baumann, H.* Entgeltgleichheit von Frauen und Männern. Wie wird das Entgelttransparenzgesetz in Betrieben umgesetzt / H. Baumann, Ch. Klenner, T. Schmidt. — Текст : электронный // Eine Auswertung der WSI-Betriebsrätebefragung : WSI-Report, 2018. — 2019. — Jan. — № 45. URL: [https://www.researchgate.net/publication/330412790\\_ENTGELTGLEICHHEIT\\_VON\\_FRAUEN\\_UND\\_MANNERN\\_Wie\\_wird\\_das\\_Entgelttransparenzgesetz\\_in\\_Betrieben\\_umgesetzt\\_Eine\\_Auswertung\\_der\\_WSI-Betriebsraetebefragung\\_2018](https://www.researchgate.net/publication/330412790_ENTGELTGLEICHHEIT_VON_FRAUEN_UND_MANNERN_Wie_wird_das_Entgelttransparenzgesetz_in_Betrieben_umgesetzt_Eine_Auswertung_der_WSI-Betriebsraetebefragung_2018).

Befristung als Sprungbrett in den Arbeitsmarkt. — URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/pressemittellungen/beitrag/holger-schaefer-befristung-als-sprungbrett-in-den-arbeitsmarkt.html> (дата обращения: 25.06.2020). — Текст : электронный.

Befristungen helfen beim Stellenaufbau. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/befristungen-helfen-beim-stellenaufbau-431208> (дата обращения: 25.06.2020). — Текст : электронный.

*Dörre, K.* Bewährungsproben für die Unterschicht? Soziale Folgen aktivierender Arbeitsmarktpolitik / K. Dörre [et al.]. — Frankfurt am Main : Campus Verlag, 2013. — Текст : непосредственный.

Einheitslösungen sind passé. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/einheitsloesungen-sind-passe-436664> (дата обращения: 25.06.2020). — Текст : электронный.

*Grunzel, I.* Die Arbeiterausschüsse in Osterreich / I. Grunzel. — Wien, 1896. — Текст : непосредственный.

*Herzog-Stein, A.* Arbeits- und Lohnstückkostenentwicklung 2018 im europäischen Vergleich / A. Herzog-Stein, U. Stein, R. Zwiener. — Текст : электронный // IMK Report. — 2019. — № 148. — URL: <https://ideas.repec.org/p/imk/report/149-2019.html>.

Hoffmann bei EGB-Kongress: Das brauchen wir für ein soziales Europa. — URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++228c0d04-7c5b-11e9-ae47-52540088cada> (дата обращения: 25.06.2020). — Текст : электронный.

*Imle, F.* Die Tarifverträge in Deutschland / F. Imle. — Jena, 1907. — Текст : непосредственный.

Jede zweite Neueinstellung ist befristet: Rasanter Anstieg bei Befristungen ohne Sachgrund. — URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++c4f93034-ca6d-11e9-9b3b-52540088cada> (дата обращения: 25.06.2020). — Текст : электронный.

*Klocke, D.* Das BetrVG und der Arbeitskampf im Betrieb / D. Klocke. — Текст : электронный // Rechtsgutachten für das HSI. — 2019. — URL: <https://www.amazon.de/Das-BetrVG-Arbeitskampf-Betrieb-HSI-Schriftenreihe/dp/3766369350>.

*Lesch, H.* Der Flächentarifvertrag vergisst den Mittelstand / H. Lesch. — Текст : электронный // Saarbruecker Zeitung. — 2019. — 25 Juli. — URL: [https://www.saarbrueckerzeitung.de/nachrichten/meinung/standpunkt/gastbeitrag-hagen-lesch-vom-iw-zur-debatte-um-den-flaechentarifvertrag\\_aid-44366501](https://www.saarbrueckerzeitung.de/nachrichten/meinung/standpunkt/gastbeitrag-hagen-lesch-vom-iw-zur-debatte-um-den-flaechentarifvertrag_aid-44366501).

*Lesch, H.* Die Arbeitszeit ist Sache der Betriebe / H. Lesch. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/die-arbeitszeit-ist-sache-der-betriebe-436765> (дата обращения: 25.06.2020). — Текст : электронный.

*Lesch, H.* Die neuen tarifpolitischen Herausforderungen / H. Lesch. — URL: <https://www.iwkoeln.de/studien/iw-trends/beitrag/hagen-lesch-die-neuen-tarifpolitischen-herausforderungen-432659.html> (дата обращения: 25.06.2020). — Текст : электронный.

*Lesch, H.* Viele Warnstreiks, lange Laufzeiten / H. Lesch, Ch. Kestermann. — URL: <https://www.iwkoeln.de/studien/iw-reports/beitrag/hagen-lesch-viele-warnstreiks-lange-laufzeiten.html> (дата обращения: 25.06.2020). — Текст : электронный.

*Lübker, M.* Europäischer Tarifbericht des WSI — 2018/2019: Positive Tariflohnentwicklung stabilisiert Wachstum in Europa / M. Lübker. — Текст : электронный // WSI-Report. — 2019. — Juni. — № 50. — URL: <https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-europaeischer-tarifbericht-des-wsi-20182019-positive-tariflohnentwicklung-stabilisiert-18833.htm>.

*Lübker, M.* WSI-Mindestlohnbericht 2018: Preisentwicklung dämpft reale Lohnzuwächse / M. Lübker, S. Thorsten. — Текст : электронный // WSI-Report. — 2018. — Febr. — № 39. — URL: [https://www.researchgate.net/publication/324228259\\_WSI-Mindestlohnbericht\\_2018\\_Preisentwicklung\\_dampft\\_reale\\_Lohnzuwachse](https://www.researchgate.net/publication/324228259_WSI-Mindestlohnbericht_2018_Preisentwicklung_dampft_reale_Lohnzuwachse).

Mitbestimmung? Dann schließen wir eben / M. Rövekamp. — URL: <https://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/unternehmen-gegen-betriebsraete-mitbestimmung-dann-schliessen-wir-eben/24961776.html> (дата обращения: 25.06.2020). — Текст : электронный.

*Nienhüser, W.* Was Menschen über Mitbestimmung denken / W. Nienhüser [et al.]. — Текст : электронный // Empirische Analysen, Study der Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung. — 2018. — Dez. — № 408. — URL: <https://www.econstor.eu/handle/10419/194579>.



*Pimpertz, J.* Ein ökonomischer Irrglaube / J. Pimpertz. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/ein-oekonomischer-irrglaube-377623> (дата обращения: 25.06.2020). — Текст : электронный.

Reform der Betriebsverfassung. — Bonn : Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, 1971. — Текст : непосредственный.

Reform der großen Tarifreform. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/reform-der-gros-sen-tarifreform-387495> (дата обращения: 25.06.2020). — Текст : электронный.

Reform der großen Tarifreform. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/reform-der-gros-sen-tarifreform-387495> (дата обращения: 25.06.2020). — Текст : электронный.

Schleichende Erosion. — URL: <https://www.iwkoeln.de/studien/iw-kurzberichte/beitrag/40-jahre-unternehmensmitbestimmung-schleichende-erosion-309585.html> (дата обращения: 25.06.2020). — Текст : электронный.

*Schulten, T.* Tarifverträge und Tarifflicht in Sachsen / T. Schulten, M. Lübker, R. Bis-pinck. — Текст : электронный // WSI-Study. — 2019. — Mai. — № 19. — URL: <https://www.dgb.de/tariff/ucht-sachsen>.

*Schulten, T.* WSI-Mindestlohnbericht 2019: Zeit für kräftige Lohnzuwächse und eine europäische Mindestlohnpolitik / T. Schulten, M. Lübker. — Текст : электронный // WSI-Report. — 2019. — Febr. — № 46. — URL: [https://www.researchgate.net/publication/332003624\\_WSI-Mindestlohnbericht\\_2019\\_Zeit\\_fur\\_kraftige\\_Lohnzuwachse\\_und\\_eine\\_europaische\\_Mindestlohnpolitik](https://www.researchgate.net/publication/332003624_WSI-Mindestlohnbericht_2019_Zeit_fur_kraftige_Lohnzuwachse_und_eine_europaische_Mindestlohnpolitik).

*Sombart, W.* Studien zur Entwicklungsgeschichte des italienischen Proletariats / W. Sombart. — Berlin, 1904. — Текст : непосредственный.

Tariffrunde Leiharbeit 2019: 8,5 Prozent mehr Lohn. — Текст : электронный // Klar-text. — 2019. — № 30. — URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++564a3130-d565-11e9-9a06-52540088cada> (дата обращения: 25.06.2020).

Tarifverträge: Auf die Qualifikation kommt es an. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/tarifvertraege-auf-die-qualifikation-kommt-es-an-348303> (дата обращения: 25.06.2020). — Текст : электронный.

Urlaubsgeld: Besser leben mit Tarifvertrag. — Текст : электронный // Klartext. — 2019. — № 21. — URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++21eed696-882d-11e9-897b-52540088cada> (дата обращения: 25.06.2020).

Urlaubszuschuss Dank Tarif, [https://www.boeckler.de/120324\\_120335.htm](https://www.boeckler.de/120324_120335.htm) (дата обращения: 25.06.2020). — Текст : электронный.

*Varlez, L.* Die Organisation der Industrie und Arbeitsrate in Belgien / L. Varlez. — Iena, 1904. — Текст : непосредственный.

*Vogel, S.* Wirkung und Bedeutung der Reform von 2014 / S. Vogel. — Текст : электронный // IW-Analysen. — 2019. — № 128. — URL: <https://www.iwkoeln.de/studien/iw-analysen/beitrag/sandra-vogel-wirkung-und-bedeutung-der-reform-von-2014.html> (дата обращения: 25.06.2020).

Wochenarbeitszeit gegen Flexibilität. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/wochenarbeitszeit-gegen-flexibilitaet-292831> (дата обращения: 25.06.2020). — Текст : электронный.

#### НА ФРАНЦУЗСКОМ ЯЗЫКЕ

*Bellom, M.* Etude sur les tribunaux industriels allemandes / M. Bellom. — Paris, 1891. — Текст : непосредственный.

*Escande Varniol, M.-C.* Quel droit social dans une Europe en crise / éditeurs: M.-C. Escande Varniol [et al.]. — Brussels : Larcier, 2012. — Текст : непосредственный.

*Kollonay-Lehoczeky, C.* Une troisième voie en droit du travail? Un panorama du nouveau code du travail hongrois: entre un libéralisme extrême et des réminiscences de l'économie planifiée centralisée // Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale. — 2012. — № 2. — P. 74–95.

*Laulom, S.* Une marginalisation croissante de la politique sociale européenne / S. Laulom. — Текст : непосредственный // Semaine sociale Lamy. — 2013. — 29 apr. — P. 3–8.

Les réactions du droit du travail à la crise / éditeurs: P. Lokiec, S. Robin-Olivier // Le Droit Ouvrier. — 2012. — № 2. — Текст : непосредственный.

Loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000027123803> (in French). (дата обращения: 15.05.2020). — Текст : электронный.

*Palli, B.* Le droit du travail confronté à la faillite de l'Etat: le cas de la Grèce / B. Palli. — Текст : непосредственный // Droit social. — 2013. — № 1. — P. 4–16.

*Pelissier, J.* Droit du travail / J. Pelissier, A. Supiot, A. Jeammaud. — Dalloz, 2007. — Текст : непосредственный.

*Puebla, E. M.* Entretien sur le droit du licenciement pour motif économique en Espagne / E. M. Puebla. — Текст : непосредственный // Revue de droit du travail. — 2013. — № 2. — P. 133–137.

*Ramaux, C.* Austérité salariale: ils n'ont donc rien appris de la crise! / C. Ramaux. — Текст : непосредственный // Revue de droit du travail. — 2012. — № 12. — P. 674–676.

*Sachs, T.* Vers un droit du marché du travail / T. Sachs. — Текст : непосредственный // Semaine Sociale Lamy. — 2013. — № 1569. — P. 9.

*Serveren, E.* Evaluer le droit du licenciement: comparaisons des droits et des procédures, mesure des actions / E. Serveren [et al.]. — Текст : непосредственный // Revue de l'OFCE. — 2008. — P. 29–64.

## НА НИДЕРЛАНДСКОМ ЯЗЫКЕ

Beroepsziekten in cijfers. — Amsterdam : Nederlands Centrum voor Beroepsziekten, 2012. — Текст : непосредственный.

*Bloem, J.* Het App-Effect / J. Bloem [et al.]. — Vianen : Verkenninginstituut Nieuwe Technologie : Sogeti, 2012. — Текст : непосредственный.

*De Broeck, V.* Onderzoek naar de omzetting van 4 arborichtlijnen in de regelgeving van 10 lidstaten / V. De Broeck [et al.]. — Brussels : Prevent, 2008. — Текст : непосредственный.

*Eysink, P.* Leefstijl en arbeid in balans : Rapport 270254001/2008 / P. Eysink [et al.]. — Bilthoven : RIVM, 2008. — URL: <https://www.rivm.nl/bibliotheek/rapporten/270254001.pdf>. — Текст : электронный.

*Popma, J.* Mobilele telefoons en gezondheidsrisico's voor werknemers: onderzoek naar de stand van de wetenschap en de visie van bedrijfsartsen / J. Popma. — Amsterdam : Univ. van Amsterdam : FNV, 2009. — Текст : непосредственный.

*Popma, J.* Techno-stress: verkenning van een risico in opkomst: Onderzoek in opdracht van de vakcentrale / J. Popma. — Amsterdam : Univ. van Amsterdam : Hugo Sinzheimer Instituut : FNV, 2012.

*Van der Lelij, B.* Tem de tijd: Het Nieuwe Werken als oplossing voor tijdstress / B. Van der Lelij, W. Ruysenaars. — Amsterdam : Motivaction : Stichting Natuur en Milieu, 2012. — Текст : непосредственный.

#### НА ИТАЛЬЯНСКОМ ЯЗЫКЕ

*Barassi, L.* Diritto del Lavoro / L. Barassi. — Milano, 2010. — Текст : непосредственный.

## ГЛОССАРИЙ

**Акция протеста профсоюзов (массовая)** — традиционная форма протеста (демонстрация, шествие, митинг и т. п.), не связанная, как правило, с прекращением работы. Акция считается массовой, если в ней приняло участие не менее 7–10 % членов организации.

**Акция солидарности** — прекращение работы в поддержку бастующих работников на другом предприятии с целью оказать косвенное давление на работодателя.

**Антизабастовочный фонд** — фонд, создаваемый из взносов работодателей, входящих в ассоциацию, и используемый для финансирования антипрофсоюзных акций и поддержки тех работодателей, на предприятиях которых происходят забастовки.

**Арбитраж** — третейский суд. В трудовых спорах противопоставлялся соглашению. Основан на вынесении третьим независимым лицом самостоятельного решения.

**Биржи труда** — учреждения, сосредоточивающие в себе предложения рабочей силы по всем ее видам и категориям и удовлетворяющие спрос на нее.

**Блокада** — призыв воздержаться от работы в компании, участвующей в трудовом споре.

**Бойкот** — полное или частичное прекращение отношений с отдельным лицом, целенаправленный отказ от потребления определенных товаров и услуг, отказ выполнять распоряжения работодателя. Название формы борьбы произошло от фамилии ирландского землевладельца, подвергнувшегося в 1880 году полной изоляции со стороны представителей Земельной лиги, выступавшей за изгнание землевладельцев и возвращение земли народу.

**Бойкот заказов** — отказ рабочих от выполнения заказа другого предприятия. Может применяться в случае, когда руководство предприятия, на котором объявлен бойкот, пытается перенести работу на сотрудников другого предприятия.

**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.

**Больничная касса** — орган социального страхования, управляемый смешанными комиссиями из рабочих и предпринимателей.

**Бунт** (посредством *пол.* bunt — то же (с XVII в.) от *нем.* Bund — соединение, союз, связка) — массовое несогласие с существующим порядком управления, выражающееся в протестной форме.

**Волянка** — особая форма забастовки: работа не прекращается, но ведется медленно для того, чтобы вызвать раздражение администрации.

**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 договора, отказа работодателя учесть мотивированное мнение представительного органа работников.

**Демонстрация** (от *лат.* показывание) — публичное выражение общественных настроений, требований солидарности или протеста, которое проводится в форме массовых выступлений, шествий и т. п.

**Голодовка** — одна из форм протеста против чего-либо в виде сознательного отказа от приема пищи с целью вызвать у общественности чувство вины за происходящее и добиться изменения ситуации ненасильственными методами.

**Договор найма** — установление трудовых отношений между предпринимателями и рабочими и придание этим отношениям юридического выражения.

**Забастовка** — одна из форм разрешения трудового конфликта, при которой работники отказываются исполнять свои обязанности, чтобы добиться от работодателей или властей удовлетворения собственных требований.

**Забастовка по-итальянски (работа строго по правилам)** — форма протеста, при которой сотрудники строго исполняют правила и свои должностные обязанности, не отступая от них, с одной стороны и не выходя за их пределы — с другой. Термин вошел в обиход весной 1905 года в связи с борьбой итальянских железнодорожников против попыток правительства лишить их права на забастовки.

**Забастовка сидячая** — забастовка, во время которой работники занимают свои рабочие места, но не работают, не допуская к работе штрейкбрехеров.

**Забастовка вращающаяся** — забастовка, организованная таким образом, что только часть сотрудников работает в определенный промежуток времени по очереди.

**Забастовка всеобщая** — забастовка, организованная национальным профцентром или вспыхнувшая стихийно в масштабах всей страны.

**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 условий труда и материального положения работников.

**Забастовка организованная** — забастовка, которая проводится профсоюзом в соответствии со своим уставом (положением) и действующим законодательством.

**Забастовка политическая** — массовая акция протеста с целью оказания давления на власть.

**Забастовка предупредительная** — кратковременная забастовка длительностью от одной минуты до одного часа.

**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, в результате чего парализуется деятельность предприятия или отрасли.

**Забастовка солидарности** — забастовка работников различных отраслей в ответ на призыв к 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, при 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 поочередная забастовка работников по четным и нечетным номерам трудовых книжек, белых и синих воротничков.

**Забастовка экономическая** — традиционная форма борьбы, направленная на улучшение материального положения наемных работников.

**Забастовочные пособия** — суммы, выплачиваемые профсоюзом бастующим членам, а иногда и не членам союза, чтобы обеспечить их финансирование во время забастовки.

**Забастовочный фонд (забастовочная касса)** — специальные финансовые накопления в бюджетах профсоюзов и рабочих организаций, которые используются на финансирование забастовок.

**Захват предприятия** — акция, во время которой работники, оставаясь на предприятии, полностью парализуют его деятельность, блокируют вход и выход, административные помещения.

**Коллективный договор** — соглашение, заключенное между отдельным предпринимателем и группой рабочих, имеющее целью гарантировать определенный минимум прав и обязанностей для договаривающихся сторон.

**Коллективные переговоры** — переговоры между работниками, работодателями и органами государственной власти по поводу заключения (изменения) коллективного договора. Коллективные переговоры с участием органов государственной власти проводятся с целью заключения соглашений.

**Коллективный трудовой спор** — неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями 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<sup>1</sup>.

**Летучий пикет** — выступление специальных бригад бастующих, перебрасываемых в районы, где количество пикетирующих недостаточно или степень участия в стачечной борьбе слишком низкая.

**Личный бойкот** — игнорирование, отказ от всякого общения с работником, не поддержавшим акции профсоюза.

**Локаут** (от *англ.* запира́ть 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<sup>2</sup>.

**Лэбель** — в противоположность бойкоту лэбель является своего рода рекомендацией для предприятия, на котором не нарушаются права рабочих. Профсоюзы наклеивают ярлыки на продукты, которые они предлагают покупать. Это своеобразная реклама тех предпринимателей, которые не нарушают права рабочих.

**Мирное обязательство** — обязательство сторон, подписавших коллективное соглашение, не вести коллективных действий на протяжении всего срока его действия в случае, если соглашение вступило в силу.

**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** — а) наглядная демонстрация группой граждан своих настроений и взглядов без шествия и звукоусиления<sup>3</sup>; б) форма публичного выражения мнений без передвижения и использования звукоусиливающих технических средств путем размещения у пикетируемого объекта одного или более граждан с плакатами, транспарантами и иными средствами наглядной агитации<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Трудовой кодекс РФ. Ст. 398.

<sup>2</sup> Анцупов А. Я., Штилов А. И. Словарь конфликтолога. 3-е изд., испр. и доп. М. : ЭКСМО, 2010. С. 286.

<sup>3</sup> Румянцева Е. Е. Новая экономическая энциклопедия. М. : ИНФРА-М, 2005. С. 389.

<sup>4</sup> Федеральный закон Российской Федерации № 54 от 19 июня 2004 г. Ст. 2.

**Примирительная камера** — учреждение для разрешения трудовых споров между нанимателями рабочей силы и рабочими через соглашение обеих сторон. Решения примирительной камеры не имеют обязательной силы.

**Примирительные процедуры** — процедуры, применяемые в соответствии с трудовым законодательством для разрешения коллективного трудового спора.

**Производственная демократия** — практика участия рабочих в управлении производством и поиске способов поднятия производительности труда, удешевления продукции и т. п.

**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** — ситуация, когда работники исполняют свои обязанности в полном соответствии с их трудовым договором.

**Саботаж** (от *фр.* стучать башмаками) — сознательное неисполнение или небрежное исполнение определенных обязанностей, скрытое противодействие осуществлению чего-либо. Самая распространенная этимология слова идет от *фр.* «sabot» — «деревянный башмак», которым можно было заблокировать работу ткацких станков. Саботаж бывает активный и пассивный. При активном саботаже все неполадки и перебои организуются специально. Также бывает организационным, техническим, производственным.

**Сотрудничество** — кооперативная стратегия поведения оппонента в конфликте, заключающаяся в ориентации на совместный поиск решения, удовлетворяющего интересам всех сторон.

**Социальное партнерство** — а) система институтов и механизмов согласования интересов участников производственного процесса (работников и работодателей), основанная на равном сотрудничестве; б) система взаимоотношений 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<sup>1</sup>; в) 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.

<sup>1</sup> Трудовой кодекс РФ. Ст. 23.



**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.

**Стачка** — а) тайный взаимный сговор, соглашение для достижения общей цели. Это значение относится к области устно-фамильярной речи, с ним связана экспрессия неодобрения (от глагола «стакнуться» — тайно сговориться, тайком условиться, войти в соглашение для совместных действий); б) то же, что забастовка. Экономические стачки рабочих. Политическая стачка. Всеобщая стачка. Это значение развилось не ранее 1840–1850-х годов в связи с ростом рабочего движения. Слово «забастовка» укрепилось в русском языке лишь в 1860-е годы и не было внесено В. И. Далем в первое издания словаря. В словаре находят отражение новые литературные употребления слова. «Стачка извозчиков, запросивших высокую цену. Стачка рабочих, отказавшихся поголовно от работы, требуя повышения платы»<sup>1</sup>.

**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: Трудовой кодекс РФ, акты органов местного самоуправления, а также коллективные договоры, соглашения о труде и иные локальные нормативные акты. В соответствии с Конституцией РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ также являются составной частью системы трудового законодательства<sup>2</sup>.

**Трудовой конфликт** — вид социального конфликта, в основе которого лежат противоречия сферы 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** — а) документально зафиксированные в соответствии с Трудовым кодексом неурегулированные разногласия между наемными работниками и работодателями относительно соответствия тех или иных

<sup>1</sup> Даль В. Толковый словарь живого великорусского языка : в 4 т. СПб., М., 1909. Т. 4. С. 519–520. Ср.: Даль В. Толковый словарь живого великорусского языка : в 4 т. СПб. ; М., 1882. Т. 4. С. 319.

<sup>2</sup> Юридический энциклопедический словарь. М. : Проспект, 2006. С. 734.

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 перерастание трудового спора в трудовой конфликт<sup>1</sup>; б) разногласие по производственно-трудовым вопросам, возникающее между рабочими и служащими с одной стороны и администрацией — с другой<sup>2</sup>.

**Уведомление о забастовке** — официальное заявление группы работников работодателю или в соответствующий госорган об объявлении забастовки в определенное время.

**Черная книга профсоюзов** — список предприятий, на которые не рекомендуется поступать на работу из-за нарушения администрацией прав со-трудников.

**Черный список работников** — список работников, которых не рекомендуется принимать на работу из-за активной позиции в сфере защиты прав и представительства интересов трудового коллектива.

**Штрейкбрéхер** (от нем. стачколом, ломающий стачку) — лицо, как правило, нанимаемое на стороне во время забастовки, отказывающееся поддерживать бастующих, занимающее в споре сторону администрации 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 штрейкбрехеров на бастующие предприятия.

**Эксплуатация** — в первоначальном смысле означает «использование». Термин употребляется для обозначения использования наемного труда в ущерб обладателю рабочей силы — при значительной продолжительности рабочего дня, его низкой оплате, плохих условиях труда и т. п.

**Эскалация трудового конфликта** — динамическая характеристика конфликта, включающая в себя комплекс таких процессов, как усиление активности субъектов конфликта, увеличение их количества, расширение территориальных рамок конфликта и переход субъектов к применению более агрессивных методов борьбы.

<sup>1</sup> Социология труда: теоретико-прикладной толковый словарь. СПб. : Наука, 2006. С. 362–363.

<sup>2</sup> Новиков В. А. Толковый словарь по рыночной экономике. М. : Экономистъ, 2007. С. 279.

Научное издание

**УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ ЗА РУБЕЖОМ:  
ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ**

Ответственный редактор *С. А. Зинченко*

Редакторы: *П. И. Гринберг, В. Г. Даниленко, Т. В. Никифорова*

Дизайнер *А. В. Костюкевич*

Технический редактор *Л. В. Климкович*

Корректоры: *Я. Ф. Афанасьева, Т. А. Кошелева*

Подписано в печать с оригинал-макета 16.07.20  
Формат 60х90/16. Гарнитура Times New Roman  
Усл.-печ. л. 15,5. Тираж 500 экз. Заказ № 20385

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

ISBN 978-5-7621-1107-2



9 785762 111072

## СЕРИЯ «СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ»

---

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.

#### 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.

#### 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.

#### 17. ЗАБАСТОВОЧНОЕ ДВИЖЕНИЕ В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

Монография посвящена исследованию особенностей и основных тенденций развития забастовочного движения в странах Европейского союза. В работе приводится статистика современного забастовочного движения в странах ЕС. Большое внимание уделяется сравнительному анализу законодательства европейских стран о забастовках, вопросам эффективности участия профсоюзов в организации и проведении забастовок.

#### 18. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УЧАСТИЯ ОБЪЕДИНЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

В монографии рассматриваются объединения работодателей как сторона социального партнерства в России и зарубежных странах, раскрываются понятие и стороны социального партнерства, обобщается опыт социального диалога на малых и микропредприятиях стран ЕС. Характеризируются структуры представительства в социальном диалоге, основные тенденции его развития, прослеживается эволюция моделей социального диалога и представительства работников.

## 19. ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИИ

В монографии анализируются современные проблемы эффективности социального диалога и социального партнерства, рассматривается правовое обеспечение взаимоотношений его сторон, дается характеристика сторон и органов социального партнерства различных уровней. Особое внимание в работе уделяется особенностям правового обеспечения социального партнерства, вопросам подготовки проектов и заключения коллективных договоров и соглашений, порядка их действия. В качестве приложений даются глоссарий и рекомендации по подготовке и проведению собраний и конференций работников.

## 20. МОДЕЛИ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ (ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ)

В монографии рассматриваются вопросы формирования и эволюции различных моделей профсоюзного движения в странах Европы и Северной Америки. В книге подробно исследованы вопросы становления законодательства о профсоюзах, развития их организационного строения, участия в общественно-политической жизни общества, форм и методов профсоюзной работы. Большое внимание уделяется проблемам трансформации профсоюзного движения в условиях глобализации и наступления на права трудящихся.

## 21. ИСТОРИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИИ

Монография посвящена истории развития социально-трудовых отношений в России. В книге исследуются вопросы становления социального диалога, формирования трудового законодательства, а также влияния профсоюзного движения на развитие социально-трудовых отношений. В работе также рассматривается эволюция государственной политики в сфере социально-трудовых отношений.