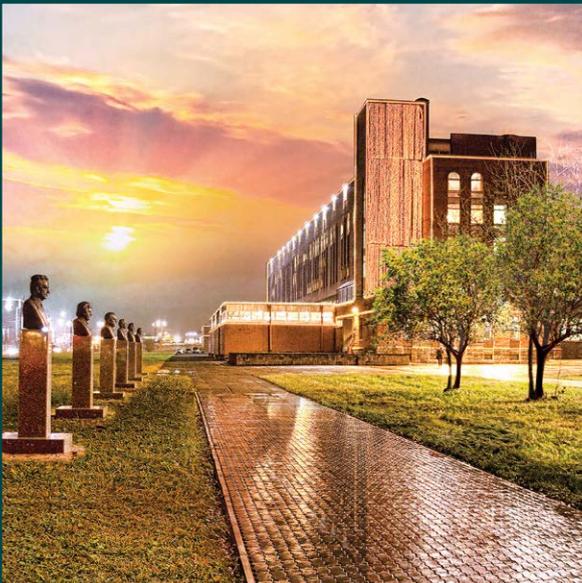




СОЦИАЛЬНО-
ТРУДОВЫЕ
КОНФЛИКТЫ

ЕВРОПЕЙСКИЕ ПРОФСОЮЗЫ В БОРЬБЕ ЗА СОЦИАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ ПРОТИВ НЕОЛИБЕРАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ РУКОВОДСТВА ЕВРОСОЮЗА



Выпуск
55

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ

**ЕВРОПЕЙСКИЕ ПРОФСОЮЗЫ
В БОРЬБЕ ЗА СОЦИАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ
ПРОТИВ НЕОЛИБЕРАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ
РУКОВОДСТВА ЕВРОСОЮЗА**

Издано в рамках Программы получателя субсидии
Министерства труда и социальной защиты РФ в 2025 году

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ

Выпуск 55

Санкт-Петербург
2025

ББК 66.72(4/8)

E24

Авторский коллектив:

Д. В. Лобок (научный руководитель), **Г. М. Бирженюк**, **О. Н. Громова**,
Р. В. Костюк, **И. Д. Лобок**, **В. М. Соловейчик**, **И. В. Соколова**, **Е. С. Кутузова**

Рецензенты:

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

А. Я. Массов, профессор кафедры истории и культурологии Санкт-Петербургского государственного морского технического университета, доктор исторических наук

Рекомендовано к публикации
редакционно-издательским советом СПбГУП

Е24 **Европейские профсоюзы в борьбе за социальные стандарты против неолиберальной политики руководства Евросоюза :** [коллективная монография] / Д. В. Лобок [и др.]. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2025. — 248 с. — (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 55). — ISBN 978-5-7621-1351-9. — Текст : непосредственный.

Монография посвящена изучению опыта борьбы европейских профсоюзов за социальные стандарты против неолиберальной политики руководства Евросоюза в сфере социально-трудовых отношений. В книге дается комплексный анализ форм и методов действий европейских профсоюзов в отстаивании принципов «социальной Европы» как альтернативы неолиберальным реформам руководства Евросоюза.

В монографии исследуется содержание и тенденции реализации неолиберальной политики в сфере социально-трудовых отношений, показана роль профсоюзов в формировании политики «социальной Европы», описывается практика осуществления солидарности между европейскими профсоюзами в борьбе за сохранение социальных стандартов.

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

ББК 66.72(4/8)

ISBN 978-5-7621-1351-9

© СПбГУП, 2025

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	4
Глава 1. ВЛИЯНИЕ НЕОЛИБЕРАЛИЗМА НА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СТРАНАХ ЕС	10
1.1. Трансформация социальной политики в ЕС в условиях реализации политики неолиберализма	10
1.2. Основные тенденции развития социально-трудового законодательства в ЕС в контексте неолиберальных реформ	29
1.3. Социальный диалог в странах ЕС: имитация или реальность.	40
1.4. Проблемы развития профсоюзов Европы в условиях разрушения Европейской социальной модели.	52
Выводы	63
Глава 2. ЭВОЛЮЦИЯ ПОЛИТИКИ ЕВРОПЕЙСКИХ ПРОФСОЮЗОВ В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ НЕОЛИБЕРАЛЬНЫХ ПЛАНОВ ЕВРОПЕЙСКОЙ БЮРОКРАТИИ	65
2.1. Европейская конфедерация профсоюзов в борьбе за совершенствование социальных стандартов.	65
2.2. Франция: Интерсиндикал на страже социальных прав граждан	73
2.3. Швейцарское профсоюзное движение: за «социальную Европу», против неолиберальной политики.	89
2.4. Бельгия и Люксембург: социальный диалог во имя «мира труда»	95
2.5. Испания: борьба профсоюзов за социальные права в условиях функционирования левого правительства	104
2.6. Италия: реформизм на службе социального согласования.	112
Выводы	120
Глава 3. НЕМЕЦКИЕ ПРОФСОЮЗЫ И ПРОБЛЕМЫ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА: ПРЕДЛОЖЕНИЯ, КОНЦЕПЦИИ И ПУТИ ИХ РЕАЛИЗАЦИИ	122
3.1. Организационные механизмы участия немецких профсоюзов в выработке и реализации предложений по созданию «социальной Европы» и их концептуальный подход.	122
3.2. Немецкие профсоюзы и выборы в Европейский парламент	151
3.3. Немецкие профсоюзы в общеевропейских кампаниях социальной солидарности.	171
Выводы	195
Заключение	197
Литература	200
Глоссарий	230

ВВЕДЕНИЕ

Развитие капитализма всегда было тесно связано с развитием политической системы.

Рыночная экономика требует правил, созданных и поддерживаемых правительствами, и поэтому современные неолиберальные рыночные реформы стали неотъемлемой частью государственного строительства.

Хотя Европейский союз не является государством, он не свободен от этих процессов. За последние три десятилетия в ЕС созданы единый европейский рынок и валюта, происходит централизация власти и расширение ее институциональных возможностей.

ЕС добился этого посредством особого типа наднационального рыночного процесса, основанного по большей части на неолиберальных принципах конкуренции и открытости.

Сегодня ЕС проводит ряд активных правительственных мер, включая европейскую промышленную политику и геоэкономическую стратегию. Хотя ЕС имеет долгую историю структурирования рынков в политических целях, сегодняшняя весьма заметная политическая активность как на внутреннем, так и на глобальном рынке означает трансформацию в управлении. Какими могут быть последствия этого нового типа рыночного устройства для социально-трудовых отношений?

Новая рыночная активность ЕС формирует повседневную жизнь во всей Европе. От производства микроточных линз для полупроводников в Баварии до разработки аккумуляторной батареи для электромобилей в Хорватии и водородной лаборатории на Сицилии — миллиарды евро в настоящее время тратятся на проекты цепочки поставок под руководством ЕС, переворачивая традиционное неприятие государственных субсидий и совместной промышленной деятельности.

Рыночный интервенционизм ЕС также имеет важное внешнеполитическое измерение. В рамках политики «стратегической автономии» ЕС проводит ревизию иностранных инвестиций и разрабатывает инструменты борьбы с принуждением, направленные на избавление Европы от глобальной экономической уязвимости, одновременно пересматривая правила свободной торговли.

В основе этой рыночной активности лежит обновленная европейская промышленная политика, направленная на использование государственной власти для формирования рынков в целях реализации интересов и ценностей ограниченного политического сообщества способами, которые открыто и явно отражают интервенционистскую роль правительства.

По существу, новая политика ЕС сосредоточена на активном формировании сложных глобальных цепочек поставок в ключевых стратегических областях добычи и переработки сырья, производства и инновационных технологий. Конкретные инструменты современной промышленной политики ЕС соответствуют традиционно используемым на национальном уровне, а именно — субсидии, административная координация и нормативно-правовая политика, а также инструменты торговли и инвестиций. Тем не менее применение денег, опыта и права, разворачивающееся в сегодняшнем рыночном процессе ЕС, характерно для глобальной, постиндустриальной и цифровой экономики XXI века и всегда преломляется через уникальную наднациональную политику ЕС.

Политический авторитет ЕС, таким образом, во многих важных аспектах строится посредством этой новой формы рыночного функционирования. В то время как в ЕС в последние три десятилетия — в основном неолиберальной рыночной экономики — формирование рынков также опиралось на государственную власть, она была политически оформлена и легитимизирована под эгидой рыночной эффективности. Сегодняшняя промышленная политика делает очевидным выбор распределения привилегированных секторов и видов деятельности, а не скрытые выгоды неолиберализма для богатых и имеющих связи.

Поскольку современная промышленная политика ЕС требует расширения административных полномочий и новых финансовых расходов, она также формирует центральную европейскую политическую власть способами, выходящими за рамки регулирующих полномочий неолиберальной рыночной экономики ЕС. Все эти качества характеризуют промышленную политику XXI века как отдельный тип рыночного процесса в контексте ЕС — даже несмотря на то, что он имел предпосылки в предыдущие периоды, такие как послевоенное Европейское объединение угля и стали.

По мнению современных исследователей, в европейской политике присутствуют два направления: 1) политика, формирующая рынки для достижения амбициозных целей, направленных на достижение

универсальных благ, и 2) политика, реагирования на внешние угрозы гражданам ЕС, будь то глобальная экономическая конкуренция, прерывание международных цепочек поставок ключевых продуктов и материалов или использование рыночного принуждения другими государствами.

Все это неизбежно ведет к трансформации социально-трудовых отношений в странах ЕС.

Неолиберальная программа, которую проводят работодатели и политики на национальном и европейском уровнях, представляет собой макроэкономическую политику, включающую либерализацию торговли, финансовую дисциплину и установление приоритетов контроля над инфляцией в ущерб полной занятости.

Неолиберальная программа включает широкомасштабные политические инициативы, призванные освободить рынки от бюрократического или корпоративистского контроля. Поскольку профсоюзы были неотъемлемой частью таких форм контроля в государствах — членах ЕС, они подвергались критике. В этих государствах либерализация и приватизация государственных услуг привели к сокращению занятости в государственном секторе, в котором традиционно активно действовали профсоюзы; реформы рынка труда ослабили защиту занятости, способствовали падению уровня заработной платы и введению нетипичной занятости. Произошла децентрализация коллективных переговоров, а государство и политические партии дистанцировали профсоюзы от участия в формировании социальной политики.

Между государствами — членами ЕС нет единообразия в осуществлении неолиберальной политики, равно как и в способности профсоюзов реагировать, и в форме их действий по защите интересов своих членов.

Во многом действия европейских профсоюзов по защите трудящихся от последствий неолиберальной политики зависят от исторически сложившихся:

- системы трудовых отношений;
- структуры профсоюзов и профсоюзной демократии;
- ресурсов и расходов профсоюзов;
- практики коллективных переговоров;
- представительства профсоюзов на рабочих местах;
- способов разрешения социально-трудовых конфликтов;
- политической системы;
- политики профсоюзов в отношении ЕС.

Степень разработанности темы исследования

Научные исследования по теме состояния и перспектив развития европейского профсоюзного движения представлены в основном зарубежными учеными. Научная литература отражает различные оценки происходящих в профсоюзном движении изменений.

С одной стороны, утверждается, что неолиберализм фундаментально изменил институты и практику производственных отношений¹, тогда как другие исследователи подчеркивают сопротивление и адаптацию к неолиберальному проекту², а также различия в его воздействии³.

Однако все исследователи сходятся во мнении, что профсоюзы в ЕС находятся не в лучшем положении. Уровень объединения в профсоюзы самый низкий с 1950 года⁴, и в лучшем случае ресурсы, направленные на организационные и вербовочные кампании, лишь замедлили национальные темпы спада⁵.

Мобилизация в форме забастовок для защиты интересов трудящихся также находится в упадке в большинстве государств — членов ЕС⁶. Кроме того, традиционное стремление профсоюзов к улучшению заработной платы и условий труда было поставлено под угрозу из-за сокращения охвата коллективных переговоров и сохраняющейся децентрализации их большей части⁷.

¹ *Baccaro L., Howell C.* Trajectories of Neoliberal Transformation: European Industrial Relations since the 1970s. Cambridge : Cambridge Univ. Press, 2017. URL: https://assets.cambridge.org/9781107018723/excerpt/9781107018723_excerpt.pdf.

² *European Social Models from Crisis to Crisis / eds J. E. Dølvik, A. Martin.* Oxford : Oxford Univ. Press, 2015. URL: <https://global.oup.com/academic/product/european-social-models-from-crisis-to-crisis-9780198798866?cc=ru&lang=en&>.

³ *Müller T., Vandaele K., Waddington J.* Conclusion: Towards an Endgame // *Collective Bargaining in Europe: Towards an Endgame*. Brussels : European Trade Union Institute, 2019. P. 625–668. URL: https://www.researchgate.net/publication/334824308_Chapter_30_Conclusion_towards_an_endgame.

⁴ *Visser J.* Trade Unions in the Balance // ILO ACTRAV Working Paper. Geneva : International Labour Organization, 2019. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_722482.pdf.

⁵ *Holgate J., Simms M., Tapia M.* The Limitations of the Theory and Practice of Mobilization in Trade Union Organizing // *Economic and Industrial Democracy*. 2018. № 39 (4). P. 599–616. URL: <https://eprints.gla.ac.uk/164549/1/164549.pdf>.

⁶ *Vandaele K.* Interpreting Strike Activity in Western Europe in the Past 20 Years: The Labour Repertoire under Pressure // *Transfer European Review of Labour and Research*. 2016. № 22 (3). P. 277–294. URL: <https://www.researchgate.net/publication/306078052>.

⁷ *Waddington J., Müller T., Vandaele K.* Setting the Scene: Collective Bargaining under Neoliberalism // *Collective Bargaining in Europe: Towards an Endgame*. Brussels : European Trade Union Institute, 2019. P. 1–32. URL: <https://www.researchgate.net/publication/334417162>.

Как следствие, профсоюзы устанавливают условия найма для меньшей части рабочей силы. Однако доверие, выраженное профсоюзам различными группами работников, в большинстве стран не уменьшилось¹.

Исследования последних лет показали, что децентрализация коллективных переговоров потребовала от профсоюзов координации урегулирования децентрализованных коллективных договоров, чтобы обеспечить определенную степень паритета между работниками, на которых ранее распространялось действие одного и того же промышленного соглашения. На практике это означает, что профсоюзам доступно меньше ресурсов в то время, когда необходимы решение более широких задач и координация расчетов, что требует увеличения ресурсов.

Среди последних исследований надо выделить публикацию «Профсоюзы в Европейском союзе. Собираем осколки неолиберального вызова», оценивающую положение профсоюзов в ЕС с 2000 года. По сути, она продолжает более раннюю публикацию Европейского института профсоюзов (ETUI) о европейском профсоюзном движении² и включает анализ влияния на социальный диалог принятия евро и последующего расширения ЕС.

В публикации утверждается, что жизнеспособность профсоюзной основы в некоторых национальных вариантах европейской социальной модели находится под угрозой. В первом разделе рассматриваются исторические основы юнионизма в золотой век между 1945 и 1975 годами, а также обрисовываются особенности последующего неолиберального вызова юнионизму с целью представить изменяющееся положение профсоюзов.

Во втором разделе исследуются изменения на рынке труда и коллективные переговоры, происходящие одновременно с неолиберальным проектом с 2000 года.

В публикации подробно описывается, как неолиберальный проект повлиял на профсоюзное движение в каждом государстве — члене ЕС, и определяется, как профсоюзные активисты отреагировали на эти вызовы.

¹ *Frangi L., Koos S., Hadziabdic S.* In Unions We Trust! Analysing Confidence in Unions across Europe // *British Journal of Industrial Relations*. 2017. № 55 (4). P. 831–858. URL: <https://www.researchgate.net/publication/318163093>.

² *Trade Unions In Europe* / eds J. Waddington, R. Hoffmann. Brussels: European Trade Union Institute, 2000. URL: https://www.etui.org/sites/default/files/ez_import/Challenges.pdf.

Среди последних российских трудов по данной теме следует отметить монографии «Модели профсоюзного движения: история и современность (зарубежный опыт)», «Управление социально-трудовыми отношениями за рубежом: история и современность» и «Забастовочное движение в странах Европейского союза», которые были изданы в Санкт-Петербургском Гуманитарном университете профсоюзов в серии «Социально-трудовые конфликты»¹.

Целью настоящего исследования является изучение участия европейских профсоюзов в выработке и реализации концепции социальной Европы как альтернативы неолиберальным реформам руководства Евросоюза. Исследование основано на сравнительном анализе действий национальных европейских профсоюзных центров.

Указанные цели определили необходимость решения следующих **задач**:

- определение содержания и тенденций реализации неолиберальной политики в сфере социально-трудовых отношений;
- выявление влияния неолиберальной политики на развитие трудовых отношений;
- анализ роли профсоюзов в формировании политики социальной Европы;
- исследование практики осуществления социальной солидарности между европейскими профсоюзами;
- анализ практики борьбы профсоюзов Европы за сохранение социальных стандартов.

¹ Забастовочное движение в странах Европейского союза / Д. В. Лобок, А. С. Запесоцкий, З. Н. Каландаришвили [и др.] ; научный редактор А. С. Запесоцкий. СПб., 2019. (Вып. 17) ; Модели профсоюзного движения: история и современность (зарубежный опыт) / Д. В. Лобок, Г. М. Бирженюк, О. Н. Громова [и др.]. СПб., 2020. (Вып. 20) ; Управление социально-трудовыми отношениями за рубежом: история и современность / Д. В. Лобок, О. Н. Громова, Е. А. Ильинская [и др.]. СПб., 2020. (Вып. 22).

Глава 1

ВЛИЯНИЕ НЕОЛИБЕРАЛИЗМА НА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СТРАНАХ ЕС

1.1. ТРАНСФОРМАЦИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В ЕС В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛИТИКИ НЕОЛИБЕРАЛИЗМА

Социальная политика Европейского союза всегда касалась сферы занятости и связанных с ней вопросов. Ее разработка прочно переплетена с возможностями и перспективами трудоустройства для людей, живущих и работающих в государствах — членах ЕС¹.

Такое понимание социальной политики, решительно связывающее социальные права с образованием, профессиональной подготовкой и возможностями на рынке труда, отчасти является результатом смешанной компетенции ЕС в этой области, при этом государства-члены несут ответственность за большинство архетипических политик социального обеспечения, таких как предоставление социальной помощи, пособия по безработице, пенсии, здравоохранение и образование.

ЕС, напротив, в основном вовлечен в те аспекты социальной политики, которые оказывают влияние на функционирование единого рынка, а именно в сферу занятости². Эти аспекты включают здоровье и безопасность на работе, координацию систем социального обеспечения и права мобильных работников на мобильном рынке труда, которые были обусловлены сначала стремлением к рыночной интеграции, а затем необходимостью создания общего фундамента для поддержания свободного передвижения работников на расширяющемся едином рынке³.

Первоначально масштабы социальной политики ЕС были строго ограничены⁴. Разработчики европейской интеграции, в основном

¹ *Daly M.* Social Policy and European Union Politics // Oxford Research Encyclopedias. 2019. 28 Aug. DOI: <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190228637.013.1054>.

² Social policy in the European Union 1999–2019: the long and winding road / B. Vanhercke, D. Ghailani, S. Spasova, P. Pochet ; The European Trade Union Institute. URL: <https://www.etui.org/publications/books/social-policy-in-the-european-union-1999-2019-the-long-and-winding-road>.

³ *Anderson K. M.* Social Policy in the European Union. New York : Palgrave MacMillan, 2015. URL: <https://www.bloomsbury.com/us/social-policy-in-the-european-union-9781137495150/>.

⁴ Social policy in the European Union 1999–2019: the long and winding road. URL: <https://www.etui.org/publications/books/social-policy-in-the-european-union-1999-2019-the-long-and-winding-road>.

озабоченные послевоенным восстановлением, предполагали, что социального прогресса и устойчивого повышения уровня жизни можно достичь посредством наднационального экономического сотрудничества¹.

Статья 2 Договора о создании Европейского экономического сообщества (ЕЭС) рассматривала социальную политику как побочный продукт экономической интеграции с двойной целью: поддерживать равные условия для работодателей и избежать социального демпинга. Решения, принятые в рамках ЕЭС, привели в действие институциональные прецеденты социального измерения европейской интеграции, которые с тех пор оказалось трудно корректировать². Предполагалось, что экономический рост приведет к социальной сплоченности, а правила на уровне Сообщества будут стимулировать гармонизацию социальной политики, касающейся условий труда, с целью создания единого рынка труда. В то же время реальные инструменты прямых социальных выплат и условия получения пособий должны были оставаться под жестким внутренним контролем. Этот подход к разработке социальной политики оставался по сути неизменным на протяжении многих лет, в результате чего управление ЕС накопило значительный набор правил и директив, в то время как государства-члены продолжали демонстрировать большие различия между собой с точки зрения как государства всеобщего благосостояния, так и применения социального законодательства ЕС³.

Однако с момента введения евро в качестве единой валюты еврозоны и установления в 1999 году единой денежно-кредитной политики, управляемой Европейским центральным банком (ЕЦБ), неполный федеральный характер ЕС как управляющего центра стал очевидным.

В сфере социальной политики ЕС социальное партнерство, основанное на договорах институционального сотрудничества между ведущими ассоциациями профсоюзов и бизнеса ЕС, является важнейшим компонентом. Европейский социальный диалог, получивший

¹ *Vandenbroucke F., Vanhercke B.* A European Social Union: 10 tough nuts to crack. Brussels : Friends of Europe, 2014. URL: https://www.researchgate.net/publication/270745706_A_European_Social_Union_10_tough_nuts_to_crack.

² Social policy in the European Union 1999–2019: the long and winding road. URL: <https://www.etui.org/publications/books/social-policy-in-the-european-union-1999-2019-the-long-and-winding-road>.

³ *Hemerijck A.* The Self-transformation of the European Social Model(s) // Why We Need a New Welfare State / ed. G. Esping-Anderson Oxford : Oxford Univ. Press, 2002. P. 173–214. URL: https://www.researchgate.net/publication/242086325_The_Self-Transformation_of_the_European_Social_Models.

дальнейшее институциональное развитие в рамках Комиссии Жака Делора, включает в себя трехсторонний диалог с участием органов государственной власти, а также двусторонний диалог между работодателями и профсоюзами как на отраслевом, так и на межотраслевом уровне (для критического обсуждения состояния дел в европейской социальной сфере).

Эти диалоги подкреплены договорной компетенцией принимать соглашения, которые затем приобретают обязательную силу через законодательство о трудовых отношениях, но на сегодняшний день малоэффективны в вопросах, касающихся более общей социальной защиты на наднациональном уровне¹.

В контексте ЕС социальная политика проникает в национальные сферы компетенции через новые способы управления, которые включают инструменты управления (такие как Открытый метод координации (ОМС)², который опирается на обмен передовым опытом и распространение знаний), а также инструменты интерпретации и принятия решений, которые можно обобщить как форму квазиправового установления ориентиров, не имеющего юридически обязательной силы³.

Истоки и эволюция социальной политики на европейском уровне коренятся в идее рыночной коррекции, что иллюстрируется следующими тремя примерами статей договоров.

Во-первых, ст. 2 Договора о создании Европейского экономического сообщества 1957 года, или Римского договора, определила цель социального прогресса как побочный продукт экономической политики — как в смысле необходимости снижения барьеров на пути экономической интеграции, так и в смысле роста рынка, способствующего повышению уровня жизни. Конкретные меры, вытекающие из Договора о ЕЭС в области социальной политики, касались лишь предотвращения социального демпинга, вызванного несопоставимыми национальными трудовыми стандартами, а также содействия свободному передвижению работников и мерам по борьбе с дискриминаци-

¹ *Ferrera M.* Reforming the European Social Model: Dilemmas and Perspectives // *European Legacy*. 2003. № 8 (5). P. 587–598.

² Открытый метод координации (ОМС) — новая форма управления в ЕС, возникшая в начале 1990-х годов. Основная задача данного метода заключается в выработке единых политических стратегий путем достижения согласованных позиций у всех участников процесса принятия и реализации решений.

³ *Dawson M.* The Ambiguity of Social Europe in the Open Method of Coordination // *European Law Review*. 2009. № 34 (1). P. 55–79.

ей¹. В то время как государства — члены ЕС сохраняли контроль над своей внутренней политикой государства всеобщего благосостояния, на европейский уровень была возложена ответственность за координацию и гармонизацию несовместимости рабочей силы ради рыночной интеграции².

Во-вторых, Комиссия Делора разработала Социальную хартию 1989 года и Соглашение о социальной политике 1992 года, которые были приложены к Протоколу о социальной политике Маастрихтского договора 1992 года, вступившего в силу в ноябре 1993-го. Эти события ознаменовали первые случаи, когда социальная политика проводилась независимо от экономической интеграции. Более того, хотя Социальная хартия первоначально оставалась необязательной, ее включение в Маастрихтский договор придало социальной политике более прочную правовую основу³.

В-третьих, Лиссабонский договор, вступивший в силу в 2009 году, расширил социальное измерение ЕС по масштабам и целям, хотя по-прежнему передавал юрисдикцию большинства политических мер государствам — членам ЕС. Договор (ст. 6) предоставил Хартии основные права на юридическую поддержку, необходимую для обеспечения соблюдения социальных прав национальными судьями, и установил требование, чтобы политика и деятельность ЕС соответствовали всеобъемлющим целям высокой занятости, гарантии адекватной социальной защиты, социальной интеграции и высокого уровня профессиональной подготовки, образования и здравоохранения⁴. Примеры директив, предлагаемых социальными партнерами, включали директивы о рабочем времени, равной оплате за равный труд, недискриминации работников, требованиях охраны труда и техники безопасности на рабочем месте, отпуске по уходу за ребенком и праве на информацию и консультации работников⁵.

¹ Social policy in the European Union 1999–2019: the long and winding road. URL: <https://www.etui.org/publications/books/social-policy-in-the-european-union-1999-2019-the-long-and-winding-road>.

² Ibid.

³ Ibid.

⁴ Treaty of Lisbon Amending the Treaty on European Union and the Treaty Establishing the European Community // Official Journal of the European Union. Luxembourg, 2007. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12007L/TXT>.

⁵ Dawson M. The Legal and Political Accountability Structure of Post-Crisis EU Economic Governance // Journal of Common Market Studies, 2015. № 53 (5). P. 976–993 ; Bekker S. EU coordination of welfare states after the crisis: further interconnecting soft and hard law // International Review of Public Administration. 2014. № 19 (3). P. 296–307.

Комиссия, Совет и Парламент, а также комитеты и группы, входящие в состав каждого из учреждений, занимающихся социальными вопросами и занятостью, являются ключевыми фигурами в предложении и формулировании социальной политики наряду с национальными и региональными правительствами государств — членов ЕС. Суд ЕС также сыграл значительную роль в разъяснении и обеспечении соблюдения социального законодательства¹, трудового права², мобильности социальных прав, таких как медицинское страхование и пенсии³, а также права работников и работодателей на трансграничные коллективные действия⁴.

Однако существуют и другие способы управления борьбой с социальными проблемами, в решении которых ЕС либо не обладает непосредственной компетенцией, либо не участвует напрямую⁵. Социальные партнеры, включающие профсоюзы (или другие группы, представляющие работников) и организации и ассоциации бизнеса или работодателей, выстроенные как на уровне ЕС, так и на уровне государств-членов, имеют как отраслевые, так и межсекторальные соглашения. Маастрихтский договор установил широкие возможности социальных партнеров посредством формализации социального диалога на уровне ЕС, которую социальные партнеры могли использовать для решения социальных проблем и дальнейшего совершенствования социальной политики⁶.

Определенную роль в координации социальной политики играли так называемые формы мягкого управления, к которым относились ОМС и его предшественница, Европейская стратегия занятости

¹ *Leibfried S.* Social policy left to the judges and the markets? // Policy-making in the European Union / eds H. Wallace, M. Pollack, A. R. Young. 6th ed. Oxford : Oxford Univ. Press, 2010. P. 253–281.

² *Ashiagbor D.* EMU and the Shift in the European Labour Law Agenda: From Social Policy to Employment Policy // European Law Journal. 2001. № 7 (3). P. 311–330.

³ *Greer S.* Becoming European: How France, Germany, Spain and UK Engage with European Union Health Policy. The Nuffield Trust, 2008. URL: <https://www.nuffieldtrust.org.uk/sites/default/files/2017-01/becoming-european-health-policy-web-final.pdf>.

⁴ *Feenstra S.* How Can the Viking/Laval Conundrum Be Resolved? Balancing the Economic and the Social: One Bed for Two Dreams? // A European Social Union After the Crisis UK / eds F. Vandenbroucke, C. Barnard, G. de Baere. Cambridge : Cambridge Univ. Press, 2017. P. 309–343.

⁵ *Innovative Governance in the European Union: The Politics of Multilevel Policymaking* / eds I. Tömmel, A. Verdun. Boulder : Lynne Rienner Publishers, 2008.

⁶ *Social policy in the European Union 1999–2019: the long and winding road.* URL: <https://www.etui.org/publications/books/social-policy-in-the-european-union-1999-2019-the-long-and-winding-road>.

(EES). Однако их эффективность всегда была сомнительна, так как они полагались на системы самоотчетности¹.

Исследователи выделяют три основных этапа европейской социальной политики с конца 1990-х годов.

Первый из них, так называемый социальный период, начался с заключения Амстердамского договора (1997) и реализации его главы о занятости посредством ЕЕС. Он завершился примерно в 2005 году пересмотром ОМС. Это был период расширения ЕС, а также время, когда в национальной политике доминировали правоцентристские и правые правительства. Целью этого периода было достижение конвергенции, а не гармонизации законодательства.

Второй период ознаменовался отсутствием скоординированной европейской социальной политики, которая постепенно исчезла из политической повестки дня. Кризис 2008 года усилил существующие тенденции², и начиная с 2010 года была внедрена новая форма экономического управления. В это время в странах ЕС полностью главенствовали правоцентристские и правые партии. Это неизбежно повлияло на поддержку европейской интеграции, которая вызвала растущую критику (приведшую к Брекситу). Национальные социальные программы пришлось доработать и адаптировать к ограничениям Экономического и валютного союза (ЭВС).

В этом контексте новый председатель Европейской комиссии Жан-Клод Юнкер (2014–2019) попытался возобновить европейскую интеграцию, особенно ее социальное измерение. Результатом этого третьего этапа в конце 2017 года стало принятие Европейской основы социальных прав. Состав и решения нового Европейского парламента покажут, в какой степени этот импульс сохранится, наберет ли скорость или постепенно угаснет.

Социальный период (1997–2005) был порожден критикой Маастрихтского договора. Этот договор вступил в силу в конце 1993 года и был воспринят многими (левыми партиями, профсоюзами, неправительственными организациями, учеными) как несбалансированный, в котором слишком мало внимания уделяется занятости и социальной политике по сравнению с большим значением, придаваемым аспектам

¹ *Zeilin J.* Towards a Stronger OMC in a More Social Europe 2020: A New Governance Architecture for EU Policy Coordination // *Europe 2020: Towards a More Social EU?* / eds E. Marlier, D. Natali, R. Van Dam. Brussels : PIE Peter Lang, 2010. P. 253–274. URL: https://www.researchgate.net/publication/254913882_Towards_a_stronger_OMC_in_a_more_social_Europe_2020_a_new_governance_architecture_for_EU_policy_coordination.

² *Pochet P.* A la recherche de l'Europe sociale. P. : Presses univ. de France, 2019. URL: https://www.researchgate.net/publication/337194763_A_la_recherche_de_l'Europe_sociale.

валютного союза. В то же время социал-демократические и социалистические партии возвращались к власти в Великобритании, Франции, а затем и в Германии (1998). Эти политические события были частью более широкого европейского явления. В период с 1997 по 2003 год социал-демократические или социалистические правительства самостоятельно или в коалиции с другими партиями в значительной степени доминировали в Европе¹. Это привело к совершенно новому подходу к социальным вопросам: сближению с лучшими практиками, а не стремлению к «выравниванию» законодательства.

Победа в 1997 году новой Лейбористской партии Тони Блэра в Соединенном Королевстве и Социалистической партии Лионеля Жоспена во Франции позволила добавить главу «Занятость» в Амстердамский договор. Маастрихтское соглашение о социальной политике также было включено в новый договор после выборов в Великобритании, как и ряд изменений, касающихся голосования квалифицированным большинством. Была принята конкретная статья о недискриминации по признаку пола, расы, этнического происхождения, религии или убеждений, инвалидности, возраста или сексуальной ориентации. Это было связано со вступлением в ЕС в 1995 году трех стран (Австрии, Финляндии и Швеции), чей валовой внутренний продукт (ВВП) был выше, чем в среднем по Европе. У них существовали высокоразвитые социальные модели, а также сложная система коллективных переговоров с сильными профсоюзами.

В 1990-е годы в контексте подготовки к валютному союзу ряд политических, социальных и профсоюзных представителей осознали риск того, что функция социальной политики в еврозоне может измениться, став переменной корректировки экономических неолиберальных реформ. Поэтому они попытались создать эффективный механизм социального измерения экономической и валютной интеграции². Это объясняет, почему первые годы валютной интеграции (1995–2005) привели к неожиданным изменениям в социальной политике, особенно с учетом веса и сплоченности социальной группы, поддерживающей дерегулирование трудовых отношений³.

¹ *Manow P., Schäfer A., Zorn H.* European social policy and Europe's party-political centre of gravity, 1957–2003 // MPfG Discussion Paper. Cologne : Max-Planck Institute for the Study of Societies, 2004. № 04/6. URL: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/19908/1/dp04-6.pdf>.

² *Goetschy J.* The Open Method of Coordination and the Lisbon strategy: the difficult road from potential to results // *Transfer European Review of Labour and Research*. 2005. № 11 (1). P. 64–80.

³ *Pascual A. S.* The battle of ideas in the European field: the combat to defeat unemployment and the struggle to give it a name // *Transfer European Review of Labour and*

Таким образом, на европейском уровне этот социальный период начинается с Амстердамского договора (1997) и Европейской стратегии занятости.

Лиссабонский Европейский совет (2000) запустил Лиссабонскую стратегию и развитие открытых методов координации действий в ряде областей социальной политики (занятость, бедность, пенсии, здравоохранение, образование, миграция и т. д.)¹.

Таким образом, масштабы социальной политики и охватываемые ею области росли чрезвычайно быстро. До появления ОМС существовал общий политический и академический консенсус в отношении того, что функции, лежащие в основе системы социального обеспечения: пенсионная система и система здравоохранения, а также образование, были базовыми элементами национального социального контракта и не могли обсуждаться сколько-нибудь глубоко на европейском уровне (за исключением небольших программ обмена с чисто символическими бюджетами, таких как Европейская программа по борьбе с бедностью).

Государства — члены ЕС традиционно очень сдержанно относились к европейскому вмешательству в свою национальную политику в сфере трудовых отношений. Однако со временем они были вынуждены реагировать на ситуацию путем разработки принципов единого рынка в сфере социально-экономической политики².

В этом контексте следующей попыткой определить европейское социальное измерение стало использование Открытого метода координации в качестве инструмента управления. Таким образом, целью было уже не создание относительно последовательного набора европейских правил, применимых для всех, а, скорее, обеспечение взаимодействия между различными уровнями. ОМС основан на идее разнообразия как положительного фактора и возможности улучшить национальные стандарты и практику путем содействия сближению в целях достижения наилучших результатов. Этот подход был основан на обучении и обмене информацией и идеями для улучшения национальной государственной политики в сфере трудовых отношений.

Research. 2009. № 15 (1). P. 53–70. URL: https://www.researchgate.net/publication/247789448_The_battle_of_ideas_in_the_European_field_The_combat_to_defeat_unemployment_and_the_struggle_to_give_it_a_name.

¹ Social policy in the European Union 1999–2019: the long and winding road. URL: <https://www.etui.org/publications/books/social-policy-in-the-european-union-1999-2019-the-long-and-winding-road>.

² Baeten R. Health care on the European political agenda // Social developments in the European Union / eds C. Degryse, P. Pochet. Brussels : ETUI-OSE, 2003. P. 145–177. URL: https://www.etui.org/sites/default/files/chap4_Rita%20Baeten.pdf.

В то же время с начала 2000-х годов наметилась новая тенденция в европейском отраслевом социальном диалоге, когда документы стали более обязательными для подписавших сторон, а межпрофессиональный диалог привел к так называемым автономным соглашениям, то есть соглашениям, реализуемым национальными социальными партнерами. Они касались удаленной работы, а также стресса и насилия на рабочем месте¹.

В 2008 году после нескольких лет переговоров Регламент № 1408/71 о координации схем социального обеспечения и свободном передвижении был пересмотрен и распространен на мигрантов, не принадлежащих к сообществу. Кроме того, темы социальной политики, которые рассматривались в 1960–1970-х годах (здоровье и безопасность, равенство между мужчинами и женщинами), все еще находились в европейской повестке дня².

Наконец, в рамках дебатов о роли заработной платы в едином валютном союзе на европейском уровне возникли различные формы ее координации. Кельнский процесс (с участием Европейского центрального банка, Комиссии, государств-членов и социальных партнеров), описанный как «мечта Оскара Лафонтена», был первой (и фактически последней) попыткой такого рода на европейском уровне.

Что касается межпрофессиональной координации, Европейская конфедерация профсоюзов (ETUC) в 1999 году создала рабочую группу по координации заработной платы. На отраслевом уровне в конце 1990-х годов Европейская федерация металлистов и Европейская федерация текстиля, одежды и кожи совместно приняли рекомендации для национальных переговорщиков³.

На межнациональном уровне «группа Дорна», состоящая из профсоюзных деятелей Германии и стран Бенилюкса (к которым позже присоединились французские профсоюзные деятели), проводила ежегодные встречи для оценки результатов своих национальных и отраслевых раундов коллективных переговоров, ссылаясь на согласованную формулу: инфляция + национальная производительность⁴.

¹ The European sectoral social dialogue: actors, development and challenges / eds A. Dufresne, C. Degryse, P. Pochet. Brussels : PIE Peter Lang, 2006. URL: <https://www.etui.org/sites/default/files/06%20European%20sectorial%20dialogue%20R98%20ver2.pdf>.

² Ferrera M. The boundaries of welfare: European integration and the new spatial politics of social protection. Oxford : Oxford Univ. Press, 2005.

³ Social policy in the European Union 1999–2019: the long and winding road. URL: <https://www.etui.org/publications/books/social-policy-in-the-european-union-1999-2019-the-long-and-winding-road>

⁴ Glassner V., Pochet P. Why trade unions seek to coordinate wages and collective bargaining in the Eurozone: past developments and future prospects // Working paper.

Некоторые авторы рассматривают это как возникновение многоуровневой системы социально-трудовых отношений¹.

2005 год стал началом нового этапа европейской социальной политики: временем зстоя и постановки под сомнение прогресса, достигнутого за предыдущий период (1995–2005).

В этот период во многих странах пришли к власти правые правительства². Финансовый кризис, разразившийся несколько лет спустя, ускорил изменения и открыл окно возможностей для реализации неолиберальных проектов.

Период 2005–2015 годов характеризовался тремя основными факторами:

- а) расширением ЕС за счет стран Центральной и Восточной Европы;
- б) политическим сдвигом в сторону правоцентристских или правых правительств;
- в) оспариванием судом ЕС принципа равного отношения к работникам различных регионов Европы.

Первый фактор представлял собой трехэтапное расширение ЕС (2004, 2007 и 2013 гг.) за счет 13 новых государств-членов без дополнительного бюджета для обеспечения экономической, социальной и территориальной конвергенции. Параллельно Европейская комиссия и Совет по занятости и социальным вопросам (EPSCO) объявили о необходимости паузы, чтобы дать новым странам время «переварить» достижения Сообщества. Уже в 2001 году Кэролайн де ла Порт задала вопрос, уделяется ли достаточно внимания социальному аспекту процесса расширения ЕС³. Пять лет спустя ответ на этот вопрос был однозначно «нет» — социальный аспект отсутствовал.

Правительства почти всех новых государств — членов ЕС ясно дали понять, что они не поддерживают обязательные европейские социальные правила и стандарты. На национальном уровне в этих странах, выходящих из коммунистической системы, не было

Brussels : ETUI, 2011. URL: <https://www.etui.org/sites/default/files/11%20WP%202011%2003%20WEB.pdf>.

¹ *Marginson P., Sisson K.* European integration and industrial relations: Multi-level governance in the making. New York : Palgrave Macmillan, 2004. URL: https://www.researchgate.net/publication/37155376_European_Integration_and_Industrial_Relations_Multi-Level_Governance_in_the_Making.

² *Pochet P.* Op. cit.

³ *Porte C. de la.* Is enough attention being accorded to the social dimension of enlargement? // Social developments in the European Union 2000 / eds C. Degryse, P. Pochet. Brussels : ETUI-OSE, 2001. P. 77–97. URL: https://www.etui.org/sites/default/files/chap4_Caroline%20de%20la%20Porte.pdf.

структурированных социальных партнеров, особенно со стороны работодателей. Их институты, включая трехсторонние, были слабыми или даже представляли собой лишь фасад¹. Более того, их участие в процессах формирования европейского социального законодательства (так называемого мягкого права) и различных методах координации социального диалога было пассивным. После 1990-х годов — десятилетия быстрого перехода к капитализму — 2000–2008 годы оказались временем экономического догоняющего развития, чему способствовали крупномасштабные иностранные инвестиции, в основном из Германии.

Испания и Португалия рассматривали принятие европейской социальной модели как способ модернизации после многих лет диктатуры и авторитарных режимов, однако страны, возникшие после распада СССР и советского блока, не разделяли эту точку зрения на стремление к социальной модернизации². Никаких общеполитических дискуссий в восточноевропейских странах не проводилось.

Открытие рынков, приватизация и доминирующая рыночная экономика предполагались и не были компенсированы какими-либо крупными финансовыми трансфертами из бюджета ЕС. Напротив, этим трансфертам был установлен верхний предел в процентах от ВВП. Многие западные правительства неохотно согласились на расширение и не считали социальные вопросы приоритетными. Не имея общего согласия, каждая страна пыталась максимизировать свою выгоду. Эмиграция стала новым инструментом экономической корректировки для некоторых стран (стран Балтии, Польши, Румынии и Болгарии), тем самым усиливая опасения социального демпинга (например, дебаты о знаменитом «польском сантехнике» во Франции) или появление людей, ищущих более щедрых социальных выплат на Западе (так называемый социальный туризм)³. Эти страны хвалились гибкостью своего рынка труда и простотой своих налоговых систем (большинство из них ввели единую систему налогообложения для всех видов сборов и налогов).

¹ *Ost D.* Illusory corporatism in Eastern Europe: neoliberal tripartism and postcommunist class identities // *Politics and Society*. 2000. № 28 (4). P. 503–530.

² *Bohle D., Greskovits B.* Capitalist diversity on Europe's periphery. Ithaca : Cornell Univ. Press, 2012.

³ *Kvist J.* Does EU enlargement start a race to the bottom? Strategic interaction among EU member states in social policy // *Journal of European Social Policy*. 2004. № 14 (3). P. 301–318. URL: https://www.researchgate.net/publication/249629192_Does_EU_Enlargement_Start_a_Race_to_the_Bottom_Strategic_Interaction_among_EU_Member_States_in_Social_Policy.

Новые страны представляли собой вызов сложившейся социальной европейской модели. Им не просто не хватало отдельных аспектов европейской социальной модели, у них не было никакой структуры подобного типа. Профсоюзам, оставшимся с социалистической эпохи или созданным в переходный период, было трудно играть новую роль. Переговоры между социальными партнерами на отраслевом или межпрофессиональном уровне, когда они проводились, полностью отличались от коллективных переговоров в Западной Европе; социальная защита работников не обеспечивалась, а трудовое законодательство практически не применялось. Исследователи подчеркивали, что работники остаются в ситуации максимальной уязвимости и отсутствия права голоса. Результатом этого являются растущее неравенство и дефицит демократии, которые до сих пор были скрыты за внешним экономическим успехом¹.

Вторым фактором стал сдвиг почти всех правительств ЕС в сторону правополитиков или правых. 2005 год стал политическим поворотным моментом: Ангела Меркель выиграла федеральные выборы в Германии, у власти в Италии оказался Сильвио Берлускони, а во Франции — Жак Ширак, которого вскоре сменил Николя Саркози. В целом в период с 2005 по 2010 год баланс сил явно склонялся в сторону правых и правополитических партий, при этом в государствах-членах в основном доминировали консервативные, либеральные или националистические правительства. Остальные социал-демократические партии были в основном очень умеренными, проводя политику, которую нельзя было назвать социальной по своей природе.

На европейских выборах 2004 года правые партии, сгруппированные в Европейскую народную партию (ЕНП), одержали убедительную победу над социал-демократическими и социалистическими партиями. Последние, набравшие 34,9 % голосов в 1994 году, потеряли поддержку до 27,3 % в 2004-м, а затем до 25 % в 2009-м. За 15 лет европейские социалисты потеряли более 10 процентных пунктов. С другой стороны, либеральные политические партии добились больших успехов. С 2005 года Европейскую комиссию возглавляло подавляющее большинство правополитических членов комиссии во главе с португальцем Жозе Мануэлем Баррозу.

К 2011 году партии левого толка стали крошечным меньшинством, присутствующим только в 6 национальных правительствах. В начале весны 2012 года только 3 из 27 стран — членов ЕС управлялись

¹ Meardi G. Social failures of EU enlargement: a case of workers voting with their feet. New York : Routledge, 2012.

левыми (Австрия, Кипр и Дания), а Бельгия — лево-правой коалицией во главе с премьер-министром социалистом. Социал-демократическая партия потерпела историческое поражение на выборах в Европейский парламент в 2009 году, а вторая Комиссия Баррозу была непропорционально правой: в ее состав входило только 6 социал-демократических комиссаров из 27.

Третьим фактором стало оспаривание Судом ЕС (СЈЕU) принципа равного обращения с работниками на одной и той же территории (решения *Laval* и *Viking* в 2007 г., решения *Ruffert* и Великого Герцогства Люксембург в 2008 г.). Суд поставил под сомнение один из фундаментальных принципов, лежащих в основе европейской социальной политики: принцип равного обращения с национальными и европейскими рабочими в каждой стране. Это также было целью предложенной директивы об услугах, так называемой директивы *Volkestein* (Европейская комиссия, 2006 г.) о свободном перемещении услуг¹.

Этот принцип равного обращения был установлен в то время, когда мигранты стремились окончательно осесть в принимающих странах. Начиная с 1980-х годов все более частым стал другой тип временной миграции: командирование работников в другое государство — член ЕС для выполнения конкретной задачи по контракту на оказание услуг или субподряда. В 1996 году после решения Суда в отношении португальских рабочих, работавших на строительстве высокоскоростной железнодорожной линии на западе Франции, и до открытия границ для испанских и португальских рабочих (решение *Rush Portuguesa* 1990 г.) Европейский союз принял директиву, устанавливающую обязательные правила, применимые к командированным работникам. Эти правила распространялись на всех или большинство работников. В некоторых странах, таких как Дания, Швеция, Финляндия, Италия, Австрия и Германия (хотя ситуация в Германии изменилась в 2015 г.), не было минимальной заработной платы — ни установленной законом, ни основанной на коллективных договорах. Таким образом, компании, нанимающие командированных работников в этих странах, не были обязаны соблюдать какую-либо минимальную заработную плату.

Суд ЕС в своих решениях — *Laval* и *Viking* в 2007 году, *Ruffert* и Великого Герцогства Люксембург в 2008-м — признал существова-

¹ *Van den Abeele E.* Adoption of the Services Directive: a Community big bang or a velvet reform? // *Social developments in the European Union 2006* / eds C. Degryse, P. Pochet. Brussels : ETUI-OSE, 2007. P. 127–159. URL: https://www.etui.org/sites/default/files/chap5_%C3%89ric%20Van%20den%20Abeele.pdf.

ние конкурирующих социальных стандартов (оплата, рабочее время, условия труда и т. д.) на одной и той же территории¹. Другими словами, он допускал социальный демпинг не между странами с разными стандартами и уровнями защиты, а внутри страны, между работниками разных национальностей и статусов. Наиболее вопиющие нарушения позднее были устранены в соглашении Совета от декабря 2013 года, позволяющем государствам — членам ЕС более тщательно контролировать условия труда командированных работников.

С институциональной точки зрения Лиссабонский договор (2009) не восстановил баланс и содержал очень мало информации в аспекте определения курса социальной политики ЕС. Социальная риторика была в некоторой степени усилена ссылками на существование социальной рыночной экономики и сквозным социальным положением (так и не применявшимся), в то время как социальный диалог с этого момента должен был официально поддерживаться всеми учреждениями, а не только Комиссией. Однако эти положения не имели достаточно сильной поддержки, чтобы придать им реальную силу. Хартия основных прав ЕС, уже провозглашенная в Ницце в 2000 году, была вновь декларирована после принятия Лиссабонского договора (2009), но с сильными опасениями со стороны правительств Великобритании и Польши, которые хотели любой ценой избежать того, чтобы Хартия оказывала какое-либо влияние на ситуацию в стране.

В 2010 году банковский кризис перерос в кризис суверенного долга. Экономическое и денежно-кредитное управление, существовавшее до этого момента в еврозоне, подверглось критике. Острая необходимость избежать коллапса еврозоны подчинила себе политику, поскольку правительство Германии отказывалось одобрить существенные изменения до тех пор, пока правительства стран, испытывающих трудности, не приняли радикальные социальные и бюджетные меры.

В этой ситуации появился один важный участник, сыгравший ключевую роль в спасении евро: Европейский центральный банк (ЕЦБ). «Тройка», состоящая из Комиссии, ЕЦБ и Международного валютного фонда (МВФ), навязала свои условия странам, находящимся под угрозой банкротства (Греция, Португалия, Испания, Ирландия, Кипр)². Меньше всего в средствах массовой информации

¹ Ghailani D. How can trade union rights and economic freedoms be reconciled in the EU? The Laval and Viking cases // Social developments in the European Union 2007 / eds C. Degryse, P. Pochet. Brussels : ETUI-OSE, 2008. P. 249–260. URL: https://www.etui.org/sites/default/files/chap10_Dalila%20Ghailani.pdf.

² Degryse C. The new European economic governance // Courrier hebdomadaire. Brussels : CRISP, 2012. P. 2148–2149.

сообщалось о случаях Латвии и Венгрии и об условной поддержке, оказанной им с целью помочь восстановить платежный баланс. Таким образом, был установлен новый тип управления, который некоторые считают недемократическим и даже антидемократическим¹.

В хаотичном внедрении нового экономического управления², направленного на устранение ограничений валютного союза, изложенных в Маастрихтском договоре (1992), главной проблемой было отсутствие социального измерения. Для тех стран, которые получали финансовую помощь от ЕС, такое управление привело к снижению социальных стандартов и уменьшению роли профсоюзов и существующих структур коллективных переговоров³.

По мнению ЕЦБ, социальная политика и, в частности, национальная заработная плата должны выступать в качестве корректирующей переменной для валютного союза, не имеющего собственного бюджета и, прежде всего, лишенного солидарности (в форме европейского страхования по безработице или Еврооблигации, например). Европейский союз разделился на две части: с одной стороны, были страны, относительно хорошо справлявшиеся с кризисом, в которых происходило мало изменений (Германия, Австрия, Бенилюкс, Скандинавские страны, Польша), а с другой — страны со стремительным ростом безработицы, которые проводили радикальные реформы (или им настоятельно рекомендовали это сделать Комиссия, ЕЦБ или Совет). Помимо Греции, в эту последнюю группу вошли Португалия, Испания, Ирландия, Италия, страны Балтии, Румыния и Болгария.

Еще одним результатом изменений, начавшихся с 2005 года, стала ребалансировка, за которой последовал постепенный отказ от ОМС. Социальная динамика ОМС была поставлена под сомнение, особенно после публикации отчета Кока под названием «Работа, работа, работа» (2004), подготовленного по запросу Европейской комиссии. Этот отчет переориентировал всю дискуссию на вопросы экономического роста, конкурентоспособности и гибкости. Различные открытые методы координации сначала были разделены на две основ-

¹ *Scharpf F.* After the crash: a perspective on multilevel European democracy // MPIfG Discussion Paper. Cologne : Max Planck Institute for the Study of Societies, 2014. № 14/21. URL: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/106264/1/814431917.pdf>.

² *Degryse C.* Op. cit.

³ *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-OSE, 2012. P. 81–107. URL: <https://www.etui.org/sites/default/files/C3%2012%20Social%20Development%202011%20Web%20version%20EN.pdf>.

ные категории: ОМС по экономике и занятости, с одной стороны, и ОМС по социальной защите — с другой (пенсии, здравоохранение, бедность).

По сравнению с предыдущим периодом, еще одним потрясением стало то, что европейский социальный диалог прервался: никаких дополнительных соглашений между европейскими социальными партнерами в период с 2010 по 2016 год подписано не было.

Исследования показали, что кризис не только негативно повлиял на перспективу развития более сильной социальной Европы, но и привел к снижению существующего уровня социальных прав рабочих и граждан¹.

По состоянию на 2005 год в Европе больше не существовало единой стратегии социальной политики. Сомнению были подвергнуты некоторые фундаментальные принципы, лежащие в основе различных вариантов социальной политики, особенно в отношении равного обращения с трудящимися на одной и той же территории. Более того, в первые годы европейской интеграции существовало своего рода негласное разделение задач: эффективность рынка на европейском уровне и перераспределение на национальном уровне.

Европейская социальная политика находилась в кризисе, отчасти из-за отсутствия новой всеобъемлющей концепции, которая могла бы заменить модель гибкой конвергенции ОМС, результаты которой не оправдали ожиданий тех, кто поддерживал этот новый подход².

Был только один положительный момент: гарантии молодежи, созданные в 2013 году. Целью этой схемы с бюджетом в 6 млрд евро было предоставление гарантированных предложений трудоустройства, обучения или работы после шести месяцев безработицы. Это было признанием того, что кризис в подавляющем большинстве стран непропорционально сильно затронул молодежь. Во многих странах, особенно южных (Греция, Испания, Италия), наблюдалось большое количество молодых людей, не имеющих работы и профессиональной подготовки.

¹ *Crespy A.* The Vanishing Promise of a More Social Europe: Public Services Before and After the Debt Crisis // *Social Policy and the Eurocrisis* / eds A. Crespy, G. Menz. Basingstoke : Palgrave Macmillan, 2015. P. 114–139. URL: https://www.researchgate.net/publication/304982867_The_Vanishing_Promise_of_a_More_'Social'_Europe_Public_Services_Before_and_After_the_Debt_Crisis.

² *Porte C. de la, Pochet P.* Why and How (still) Study the Open Method of Co-ordination (OMC)? // *Journal of Social Policy*. 2012. № 22 (3). P. 336–349. URL: https://www.researchgate.net/publication/254091008_Why_and_How_Still_Study_the_Open_Method_of_Co-ordination_OMC.

Параллельно баланс левых и правых с 2013 года начал улучшаться. Левые победили на выборах во Франции, Италии и Дании, а в 2014 году в Германии было сформировано лево-правое коалиционное правительство. Но это не означало, как во Франции, радикального изменения в повестке дня социальной политики. В этом контексте после европейских выборов 2014 года и создания новой Комиссии под председательством люксембуржца Жан-Клода Юнкера возник ряд новых важных направлений.

С 2015 года политическая ситуация в ЕС была сильно омрачена дискуссиями по Брекситу и референдумом в июне 2016 года, на котором британские избиратели незначительным большинством проголосовали за выход из ЕС. Впервые в своей истории ЕС начал сокращаться, а не расширяться. Голосование по Брекситу также было голосованием, отвергающим несоциальную Европу и правила свободного передвижения, которые считались слишком мягкими¹.

Популистское голосование против ЕС и мигрантов росло. Некоторые популистские партии присоединились к правительствам, как в Австрии или Италии. В Центральной Европе партия «Право и справедливость» Леха Качиньского в Польше была антиевропейской и антимигрантской, не уважающей либеральную демократию, но тем не менее подчеркивающей социальные аспекты, по крайней мере, для граждан. Это было новое явление: многие популистские, крайне правые движения стали просоциальными как минимум в своей риторике. Миграционный кризис еще раз подчеркнул значительный раскол внутри ЕС². Хотя средства массовой информации сосредоточили внимание главным образом на отказе стран Центральной и Восточной Европы принять свою долю беженцев, эти страны были далеко не одиноки. Подобные настроения присутствовали и во Франции и Дании.

Европейская социальная политика всегда была связана с национальной социально-экономической и политической ситуацией, а также соотношением левых и правых сил.

Это сказывалось на работе Европейской комиссии. На европейском уровне Европейская комиссия под руководством Жан-Клода Юнкера была несбалансированной: в ее состав входили только 8 социал-демократических комиссаров из 28. Напротив, популярность ан-

¹ Social policy in the European Union 1999–2019: the long and winding road. URL: <https://www.etui.org/publications/books/social-policy-in-the-european-union-1999-2019-the-long-and-winding-road>.

² Ibid.

тиевропейских партий росла. Увеличивались опасения относительно будущего европейской интеграции. Это побудило председателя Комиссии Жан-Клода Юнкера выдвинуть идею «тройной А» социальной Европы, чтобы показать, что эра Баррозу и слепая политика жесткой экономии полностью закончились.

Итогом этой ситуации стало возобновление дискуссий о будущем Европы и, в частности, о ее социальном положении. В 2018 году Комиссия опубликовала различные сценарии и пять документов по различным аспектам (социальным, монетарным, военным, сплоченности и финансированию). Это не был структурированный план развития сильного социального измерения, скорее, это был план, оценивающий риск того, что без социального измерения европейский проект может рухнуть.

Первой вехой в возобновлении дебатов о социальной политике стало принятие в ноябре 2017 года Европейской основы социальных прав, объединяющей ряд прав и принципов, сгруппированных в три главы¹. По словам Комиссии, основы социальных прав заключаются в предоставлении гражданам новых и более эффективных прав. Они построены на 20 ключевых принципах, сгруппированных вокруг трех основных тем: равные возможности и доступ к рынку труда; справедливые условия труда; социальная защита и инклюзивность.

Прозвучало несколько предложений по директивам, например о балансе между работой и личной жизнью или о прозрачных и предсказуемых условиях труда, о постановлении о создании Европейского агентства по труду и предложение о рекомендациях по доступу к социальной защите; они представляли собой схему рабочей программы². Директиву о прозрачных и предсказуемых условиях труда и рекомендации о доступе к социальной защите можно понимать как меры, направленные на гарантию определенных минимальных прав для работников — особенно, но не исключительно — в цифровой экономике. В любом случае это были первые попытки рассмотреть ситуацию с работой и рабочими контрактами в цифровой экономике, которая часто использует фиктивную самозанятость.

¹ *Sabato S., Corti F.* The times they are a-changin? The European Pillar of Social Rights from debates to reality check // Social policy in the European Union: state of play 2018 / eds B. Vanhercke, D. Ghailani, S. Sabato. Brussels : ETUI-OSE, 2018. P. 51–70. URL: https://www.etui.org/sites/default/files/Chapter%203_8.pdf.

² Social policy in the European Union 1999–2019: the long and winding road. URL: <https://www.etui.org/publications/books/social-policy-in-the-european-union-1999-2019-the-long-and-winding-road>.

Более того, Комиссия Юнкера решила представить исправленное предложение по директиве о командированных рабочих. Это предложение вызвало сильную напряженность между некоторыми государствами — членами ЕС, которые хотели видеть лишь незначительные изменения, и другими, которые выступали за улучшения. Наконец, в июне 2018 года была принята измененная директива, отвечающая на большинство высказанных критических замечаний¹.

Вторым, возможно, менее позитивным аспектом ситуации была позиция европейского социального диалога. Комиссия и Совет заявили о желании возобновить этот диалог. В марте 2015 года в Брюсселе состоялась конференция высокого уровня под названием «Новый старт социального диалога», которая через несколько месяцев привела к принятию четырехстороннего документа о возобновлении диалога (от социальных партнеров, Комиссии и Совета). Европейские социальные партнеры смогли подписать автономное соглашение об активном старении и межпоколенческом подходе, но это не привлекло особого внимания общественности.

Однако отказ BusinessEurope добросовестно вести переговоры по основным предложениям Комиссии положил конец переговорам между социальными партнерами.

Отраслевой социальный диалог не увеличил количества соглашений, причем даже те, которые были достигнуты, не имели обязательной силы. Более того, рамочное соглашение об охране труда и безопасности в парикмахерском секторе (2012 и 2016 гг.) и соглашение о правах на информацию и консультации для центральных государственных администраций (2015) не были представлены Совету для продления и не стали директивами, применимыми ко всем, как к работодателям, так и работникам отрасли. В мае 2018 года Европейская федерация профсоюзов государственных служащих (EPSU) подала официальную жалобу в Генеральный суд ЕС на Комиссию за ее отказ выдвинуть отраслевое соглашение социальных партнеров для реализации в качестве законодательства².

Вопрос свободного передвижения с точки зрения рабочей мобильности становился все более актуальным (еще до волны беженцев, прибывших летом 2015 г.). В этом контексте Комиссия предложи-

¹ *Picard S., Pochet P.* The posting of workers saga: a potted version of the challenges engulfing Social Europe // ETUI Policy Brief. Brussels : ETUI, 2018. № 6/2018. URL: <https://www.etui.org/sites/default/files/Posting%20of%20workers%20Picard%20Pochet%20Policy%20Brief%202018.06%20EN.pdf>.

² *Tricart J. P.* Legislative implementation of European social partner agreements: challenges and debates // Working Paper. Brussels : ETUI, 2019. URL: <https://www.etui.org/sites/default/files/19%20WP%202019%2009%20Tricart%20WEB%20version.pdf>.

ла несколько директив о сезонных работниках, квалифицированных рабочих группах (Зеленая карта) и людях, работающих в многонациональных группах. Очевидно, что мобильность рабочей силы рассматривалась как одно из возможных решений кризиса занятости. Однако при различиях в подходах и взглядах между государствами — членами ЕС проблемой, которая действительно расколола Европу, была неспособность разработать единую европейскую политику приема беженцев и мигрантов¹.

Последние 20 лет принесли новые вызовы социальной политике в ЕС, где по-прежнему доминируют экономические соображения. Расширение еврозоны и кризис суверенного долга ускорили формирование новых институциональных структур, но эти разработки не включали в себя совершенствование европейской социальной модели.

Основной упор в деятельности структур ЕС делался на поддержание силы единого рынка и утверждение финансового доверия на мировых рынках. Даже миграционный кризис 2015 года не стимулировал институциональных изменений в социальной интеграции в Комиссии или других органах, принимающих решения. Новые вызовы ЕС, такие как Брексит и рост националистических настроений, оказывают неоднозначное влияние на социальный аспект принятия решений в ЕС.

Истоки и эволюция социальной политики ЕС показывают, что экономическая интеграция часто, если не всегда, была мотивацией успешных политических изменений — с упором на гармонизацию возможностей трудоустройства и рынков труда на едином рынке. ЕС обычно требовал лидерства со стороны франко-германского тандема, а также со стороны Европейской комиссии.

Механизмы реагирования на кризисы продемонстрировали: необходимость поддержания финансовой стабильности единой валюты может привести к тому, что структурная политика (включая социальную) в государствах-членах будет больше ориентирована на более глубокую экономическую интеграцию.

1.2. ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В ЕС В КОНТЕКСТЕ НЕОЛИБЕРАЛЬНЫХ РЕФОРМ

В ноябре 2017 года председатели европейских институтов торжественно провозгласили Европейские основы социальных прав

¹ *Hassel A., Wagner B.* The EU's "migration crisis": challenge, threat or opportunity? // Social policy in the European Union: state of play 2016 / eds B. Vanhercke, D. Natali, D. Bouget. Brussels : ETUI-OSE, 2017. P. 61–92. URL: http://www.ankehassel.de/downloads/hassel--wagner_migration_crisis_ose.pdf.

(EPSR). Несколько законодательных актов, в том числе директива о предсказуемых и справедливых условиях труда и директива о балансе между работой и личной жизнью, были приняты в рамках реализации EPSR¹.

В своей речи в Европейском парламенте в 2019 году председатель Европейской комиссии Урсула фон дер Ляйен объявила о своем плане действий по воплощению в жизнь Основ социальных прав, включая минимальную заработную плату, схему перестрахования пособий по безработице, гарантии на детей и инвестиции в образование².

Двадцать лет назад, когда было опубликовано первое издание «Социального развития в Европейском союзе»³, правовой порядок ЕС представлял собой Хартию, содержащую в целом те же социальные права, что и недавно вновь изложенные в EPSR, которую к тому времени подписали все государства — члены ЕС, а именно Хартию Сообщества об основных социальных правах трудящихся (далее — Хартия Сообщества). Как и EPSR, Хартия Сообщества не имела юридической силы и, таким образом, сама по себе не предоставляла физическим лицам каких-либо прав, которые можно было бы осуществить. Вместо этого она представляла собой план действий, который привел к принятию ряда законодательных мер, обеспечивающих работникам конкретные социальные права. Большая часть нынешних социальных норм вытекает из Хартии Сообщества и ее программы действий: директивы по охране труда и технике безопасности, письменные заявления, командированные работники, рабочее время, беременные работницы и молодые работники. Во многих отношениях EPSR можно рассматривать как повторение успешной формулы Хартии Сообщества с целью активизировать социальное измерение европейской интеграции.

Выход из кризиса поставил Европу перед необходимостью восстановить свои социальные полномочия, и EPSR предоставляет для этого подходящую политическую платформу.

Хотя Хартия ЕС имеет обязательную юридическую силу и статус Основного закона, она применяется в первую очередь к институ-

¹ *Garben S.* The European Pillar of Social Rights: An Assessment of its Meaning and Significance // Cambridge Yearbook of European Legal Studies. Cambridge : Cambridge Univ. Press, 2019. URL: https://www.researchgate.net/publication/333257314_The_European_Pillar_of_Social_Rights_An_Assessment_of_its_Meaning_and_Significance.

² Social policy in the European Union 1999–2019: the long and winding road.

³ Social developments in the European Union — 1999. Brussels : ETUI, 2000. URL: https://www.etui.org/sites/default/files/bilan_1999eng.pdf.

там ЕС и только к государствам-членам, когда они действуют в рамках законодательства ЕС; то есть социальные права, содержащиеся в ней, на самом деле нуждаются в законодательных мерах ЕС, чтобы они были действительно полезны работникам в их повседневной жизни. EPSR можно рассматривать как катализатор принятия таких мер, реализующих социальные права, содержащиеся в Хартии ЕС.

Однако EPSR не решает одну фундаментальную проблему, которая возникла в правовом порядке ЕС в отношении социальных прав, а именно вопрос о том, как сбалансировать их с экономическими правами в случаях, когда они противоречат друг другу. Напряженность между внутренними рыночными свободами, с одной стороны, и социальными правами — с другой, стала главным фактором в истории социальной Европы последнего десятилетия.

Право на ведение бизнеса, закрепленное в Хартии ЕС, оказалось еще одним вызовом социальным правам.

Как известно, в ходе процесса европейской интеграции — и тем самым значительно продвигая его — Суд Европейского союза (СЕС) дал очень широкое толкование свободам внутреннего рынка, определяя в качестве ограничения, по сути, любое национальное правило, которое фактически или потенциально препятствует трансграничной экономической деятельности. Такие ограничения могут сохраняться, если они оправданы преследованием законных общественных интересов.

В этих рамках экономическая свобода рассматривается как правило, а любой другой общественный интерес, включая основные социальные права, — как исключение. Чем шире сфера действия внутренних рыночных свобод, тем обширнее становится конфликт, поскольку он потенциально захватывает любое национальное правило, защищающее работников. Такие конфликты, конечно, не всегда разрешаются в пользу этих широко истолкованных экономических прав. Многие национальные меры, преследующие социальные цели, считались и остаются оправданными. Но судьбоносные решения СЕС по делам *Laval*¹, *Viking*² и *Ruffert*³ фундаментально изменили баланс в ущерб социальным правам.

¹ Case C-341/05, *Laval un Partneri Ltd v Svenska Byggnadsarbetareförbundet*, ECLI:EU:C:2007:809. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=ELEX:62005CJ0341&from=EN>.

² Case C-438/05, *International Transport Workers' Federation and Finnish Seafarers' Union v Viking Line ABP and OU Viking Line Eesti*, ECLI:EU:C:2007:772. URL: <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-438/05>

³ Case C-346/06, *Dirk Ruffert v State of Niedersachsen*, ECLI:EU:C:2008:189. URL: <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-346/06>.

История с Laval касалась латвийской строительной фирмы, которая выиграла государственный контракт на ремонт школы в Швеции, куда она направила своих латвийских рабочих. Шведский строительный профсоюз начал переговоры со шведской дочерней компанией Laval о распространении отраслевого коллективного договора на командированных работников и обсуждении их заработной платы. Когда Laval не согласилась, профсоюз заблокировал ее строительные площадки, что привело к банкротству дочерней компании.

СЕС постановил, что Директива о командированных работниках 96/71/ЕС не разрешает возлагать на иностранного поставщика услуг обязанность проводить переговоры с профсоюзами на месте для определения ставок заработной платы, а также не позволяет профсоюзам принуждать иностранного поставщика услуг согласиться на лучшие условия, чем минимальный стандарт, разрешенный Директивой и регулируемый государством. По сути, он считал, что свобода предоставления услуг применима к действиям профсоюзов. Хотя СЕС, ссылаясь на Хартию ЕС (которая в то время не имела обязательной силы), постановил, что право на забастовку является общим принципом законодательства ЕС, он также посчитал, что его осуществление может подвергаться ограничениям.

Это побудило Суд подтвердить свою прежнюю позицию в отношении основных прав и свобод ЕС: защита основных прав — это законный интерес, который может оправдать ограничение обязательств, налагаемых законодательством Сообщества. Однако основное право, о котором идет речь, должно согласовываться с требованиями, касающимися прав, защищаемых Договором, и осуществляться в соответствии с принципом пропорциональности. Таким образом, право на коллективный иск имеет место в законодательстве ЕС и может предусматривать исключение из него, но оно должно быть соответствующим образом обосновано.

Суд, однако, далее заявил, что попытка профсоюзов заставить Laval принять условия труда (кроме оплаты), превышающие минимум, установленный в Директиве о командированных работниках, не может быть оправдана с точки зрения защиты работников, поскольку Директива уже в достаточной степени послужила этой цели. Что касается переговоров о заработной плате, Суд пришел к выводу, что если государство хочет защитить работников, то все, что ему нужно сделать, — это установить минимальную ставку заработной платы посредством законодательства или универсального коллективного

договора. Таким образом, забастовка была незаконной и подвергла профсоюз штрафным санкциям.

В деле Viking речь шла о пароме Rosella, курсировавшем между Финляндией и Эстонией под финским флагом. Компания Viking владела этим судном, которое работало в убыток. Это было якобы связано с тем, что Viking должна была платить финскую заработную плату, в то время как работники конкурирующих эстонских паромов имели более низкую заработную плату. Viking хотела сменить флаг на пароме, идущем в Эстонию, чтобы иметь возможность платить более низкую заработную плату. Профсоюз финских моряков, членами которого был экипаж Rosella, объединил усилия с Международной федерацией транспортников, которая, выступая против «удобных флагов», издала циркуляр, предписывающий всем своим членским организациям не вести переговоры с Viking, тем самым помешав компании нанять эстонский экипаж.

В своем постановлении СЕС подтвердил свою позицию по делу Laval о том, что положения внутреннего рынка (на этот раз о свободе учреждений) могут быть применены непосредственно против частной стороны, например профсоюза. Хотя, в отличие от Laval, он оставил на усмотрение национальных судов решение о том, касаются ли цели, преследуемые профсоюзами посредством коллективных действий, защиты работников, он также указал, что такие действия больше не могут рассматриваться как подпадающие под действие закона Laval, если можно будет доказать, что рабочие места или условия занятости, о которых идет речь, не находятся под серьезной угрозой (например, когда работодатель дал обязательство о том, что нынешний коллектив сохранит свои рабочие места и условия найма). Более того, национальные суды должны будут проверить, не имел ли профсоюз в своем распоряжении никаких средств, кроме ограничения свободы учреждений, и не исчерпал ли профсоюз эти средства заранее. Что касается политики Международной федерации транспортников против «удобных флагов», СЕС постановил, что она не может быть оправдана, поскольку ограничение свободы предприятий является полным и будет применяться, даже если парому придется сменить флаг на флаг государства, которое предложило своим работникам более высокие стандарты занятости.

За решениями Laval и Viking последовало третье знаменательное дело. В деле Ruffert суд постановил, что законодательство ЕС не позволяет государствам-членам требовать от подрядчиков при государственных закупках вознаграждения, предусмотренного коллективным

договором, действующим в месте оказания этих услуг. Аргументация Суда была особенно поразительной в отношении возможного оправдания защитой работников: требование уровня вознаграждения, превышающего минимальную ставку заработной платы, применимую в соответствии с национальным законодательством, не может быть необходимым для защиты работников. В противном случае одна и та же ставка заработной платы потребовалась бы на национальном уровне или для всего сектора. Таким образом, эти три решения одновременно расширили и без того широкое определение потенциальных ограничений положений о свободном передвижении, по-видимому, охватывая подход рынка без правил, который квалифицирует все национальное законодательство, применимое к иностранным компаниям, а также коллективные соглашения и коллективные действия работников, направленные на заключение таких соглашений, как ограничения *prima facie*, одновременно сужая возможности оправдания по социальным причинам¹.

Большинство комментаторов сходятся во мнении, что в этих решениях СЕС отдавал приоритет рыночным свободам над социальными целями. До этих решений СЕС уже постановил, что социальные стандарты, такие как определенные трудовые правила, могут подразумевать ограничение прав компаний на свободное передвижение. Однако ранее СЕС проводил относительно мягкую проверку пропорциональности, признав большинство мер оправданными. Аналогичным образом, когда он постановил, что свобода собраний может ограничить внутренний рынок, то возложил ответственность на национальные власти, а не на отдельных протестующих, одновременно предоставив этим национальным властям определенную свободу действий. Ситуация изменилась после решений *Laval*, *Viking* и *Ruffert*, когда СЕС кардинально изменил баланс между экономическими и социальными правами — с реальными и немаловажными последствиями.

Эти случаи повлияли на последующие действия Комиссии по нарушению прав не только против страны, к которой относилось решение, но и против других государств, а также оказали влияние на национальные суды и органы власти, которые соответствующим образом адаптировали свои действия. Эти несколько решений стали жесткой нормой для всех стандартов оплаты труда в сфере государственных закупок по всей Европе, для трудовых стандартов, установ-

¹ *Barnard C. Restricting Restrictions: Lessons for the EU from the US? // Cambridge Law Journal. 2009. № 68 (3). P. 574–606. URL: https://www.researchgate.net/publication/231832768_Restricting_restrictions_Lessons_for_the_eu_from_the_us.*

ленных при трансграничном предоставлении услуг, а также для всех коллективных действий, предпринимаемых против рыночных свобод компаний. На европейском уровне эти решения изменили условия спора о рыночно-социальном балансе, предоставив одной стороне значительные рычаги давления на другую внутри и между институтами ЕС и по отношению к национальным игрокам. Экономические игроки стремились в полной мере использовать этот новый правовой ландшафт, подавая иски в национальные суды, что способствовало дальнейшему рыночному расширению этих практик¹.

Возможно, в ответ на критику, высказанную в адрес его жесткой позиции в отношении трудовых стандартов, СЕС в двух последних постановлениях скорректировал свою позицию в пользу национальной автономии социального регулирования.

В *Elektrobudowa* снова попросили интерпретировать Директиву о размещении работников. Дело касалось 186 польских рабочих, отправленных в Финляндию, которые считали, что не получили достаточной заработной платы. Они передали свои иски финскому профсоюзу, который обратился в национальный суд, в свою очередь запросивший у СЕС разъяснения относительно того, какую сумму работодатель обязан платить работникам в соответствии с правилами принимающего государства. Суд встал на сторону профсоюза, дав широкое толкование того, что принимающие государства могут рассматривать как обязательные минимальные ставки заработной платы в соответствии со ст. 3 (1) Директивы. Суд постановил, что минимальная заработная плата может быть рассчитана путем разделения работников на группы оплаты на основе таких критериев, как квалификация, обучение, опыт и тип работы (если это будет сделано прозрачно), и что она может включать специальную фиксированную дневную надбавку в течение всего периода командировки и компенсацию за ежедневное время в пути. Суд также счел, что стоимость проживания, предоставленного работодателем, и талонов на питание не может быть вычтена из минимальной ставки заработной платы, выплачиваемой работникам.

Это важное изменение было продолжено в 2015 году в постановлении относительно компании *RegioPost*². Вопреки позиции Комис-

¹ *Scharpf F.* The Socio-Economic Asymmetries of European Integration or Why the EU cannot be a "Social Market Economy". Stockholm : SIEPS, 2010. URL: https://www.astridonline.it/static/upload/protected/Siep/Sieps_Scharpf_10_2010.pdf.

² *RegioPost Pfalz* — региональная почтовая компания, базирующаяся в Людвигсхафене-на-Рейне с 2000 по 2018 год. *Regio Post Pfalz* прекратила свою деятельность в конце февраля 2018 года.

сии, Суд постановил, что получение государственных контрактов может по закону обуславливаться минимальной заработной платой. Как можно было видеть из различных позиций, занимаемых Генеральным адвокатом и Европейской комиссией, полное применение доктрин Laval и Ruffert предполагало бы менее благоприятный результат, чем тот, к которому пришел СЕС. Но хотя эти более поздние постановления решают некоторые важные социальные проблемы, касающиеся государственных закупок и командированных работников, они не меняют принципиальную точку зрения в деле Laval и Viking, согласно которой коллективные действия, предпринимаемые работниками, должны уважать права компаний на свободное передвижение на рынке.

Статья 16 Хартии ЕС признает свободу ведения бизнеса в соответствии с законодательством Союза, национальными законами и практикой. Формулировка указывает на то, что эта свобода по своей сути относительна и может быть ограничена как правилами, так и практикой, что позволяет предположить, что это одно из наиболее слабых прав в Хартии ЕС¹ и его можно рассматривать как принцип, а не право².

Агентство ЕС по основным правам считает это одним из менее традиционных прав, которое обычно не защищается международными инструментами и традиционно не присутствует в национальном конституционном праве государств-членов. Там, где свобода ведения бизнеса признается в национальном конституционном праве, она, как правило, допускает относительно широкий диапазон ограничений в общественных интересах и обычно понимается как право отдельных лиц начать самостоятельную экономическую деятельность.

Агентство ЕС по основным правам полагает, что свобода ведения бизнеса заключается в обеспечении процветания индивидуальных стремлений и самовыражения, в поощрении предпринимательства и инноваций, а также в социальном и экономическом развитии, связывая таким образом ее с нынешней политикой ЕС. Согласно общей теории конституционной демократии³ можно сказать, что конститу-

¹ Groussot X., Pétursson G., Pierce J. Weak right, strong Court — The freedom to conduct business and the EU charter of fundamental rights // Research Handbook on EU Law and Human Rights / eds S. Douglas-Scott, N. Hatzis. Cheltenham : Edward Elgar Publishing, 2017. P. 326–344. URL: https://www.researchgate.net/publication/322734337_Weak_right_strong_Court_-_The_freedom_to_conduct_business_and_the_EU_charter_of_fundamental_rights.

² Social policy in the European Union 1999–2019: the long and winding road.

³ Tully J. The Unfreedom of the Moderns in Comparison to Their Ideals of Constitutional Democracy // Modern Law Review. 2002. № 65 (2). P. 204–228.

ционное измерение прав человека заключается в обеспечении необходимых предварительных условий и нормальном функционировании здоровой демократии¹, а также в исправлении мажоритарных результатов в исключительных случаях, когда эти результаты несправедливо наносят ущерб человеческому достоинству, равенству и свободе. Это означает, что защищаемое содержание прав человека должно интерпретироваться для этих целей. Свобода ведения бизнеса играет роль в обеспечении прочной демократии, поскольку помогает расширить возможности отдельных лиц, особенно тех, кто находится в неблагоприятном положении, посредством экономической деятельности, чтобы предотвратить концентрацию (экономической) власти и устранить социальное неравенство.

Это предполагает толкование, в котором право касается содействия индивидуальному предпринимательству в смысле предоставления гражданам возможности начать свою экономическую деятельность в более широких рамках обеспечения большего социально-экономического прогресса и равенства в обществе. В таком конституционно-демократическом прочтении это право человека не станет оружием для компаний, ведущих свой бизнес, против стандартов работников, граждан и общественных интересов.

Однако со временем Суд ЕС, похоже, выработал гораздо более строгую интерпретацию свободы ведения бизнеса.

Решения СЕС по делам *Alemo-Herron*² и *AGET*³ являются важными событиями в этом отношении.

В деле СЕС было предложено интерпретировать ст. 3 Директивы 2001/23/ЕС о сближении законодательства государств — членов ЕС, касающуюся защиты прав работников в случае передачи предприятий, которая предусматривает, что к получателю переходят права и обязанности передающего лица, вытекающие из трудовых отношений, существовавших на день перевода. Директива представляет собой минимальную гармонизацию в том смысле, что она не

¹ *Gearty C. Principles of Human Rights Adjudication. Oxford : Oxford Univ. Press, 2004.*

² Case C-426/11, *Mark Alemo-Herron and Others v. Parkwood Leisure Ltd.*, ECLI:EU:C:2013:521. URL: [https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?nat=or&mat=or&pcs=Or&jur=C%2CT%2CF&num=C-426%252F11&for=&jge=&dates=&language=en&pro=&cit=none%252C%252CCJ%252CR%252C2008E%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252Ctrue%252Cfalse%252Cfalse&oqp=&td=%3BALL&avg=&lgrec=en&lg=&page=1&cid=6535866](https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?nat=or&mat=or&pcs=Or&jur=C%2CT%2CF&num=C-426%252F11&for=&jge=&dates=&language=en&pro=&cit=none%252C%252CCJ%252CR%252C2008E%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252Ctrue%252Cfalse%252Cfalse&oqp=&td=%3BALL&avg=&lgrec=en&lg=&page=1&cid=6535866).

³ Case C-201/15, *Anonymi Geniki Etaireia Tsimenton Iraklis (AGET Iraklis) v Yourgos Ergasias, Koinonikis Asfalisis kai Koinonikis Allilengyis*, ECLI:EU:C:2016:972. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:62015CJ0201>.

задрагивает право государств — членов ЕС применять или вводить законы, постановления или административные положения и поощрять или разрешать коллективные соглашения или соглашения между социальными партнерами, более благоприятные для работников (ст. 8).

Дело касалось вопроса о том, могут ли дополнительные положения, относящиеся к коллективным договорам, заключенные и согласованные после даты вступления договора в силу, подлежать принудительному исполнению в отношении одной из сторон. Суд признал, что такие положения более благоприятны для работников (п. 24), но что Директива направлена не только на защиту интересов работников, а, скорее, на обеспечение справедливого баланса между интересами работников и работодателей (п. 25). Дополнительные положения не были сочтены справедливым балансом, поскольку они значительно ограничивают пространство для маневра, необходимое частному работодателю.

Суд широко истолковал и решительно применил свободу ведения бизнеса, закрепленную в ст. 16 Хартии ЕС, заявив, что она охватывает среди прочего свободу заключения договоров, которая, по его мнению, ограничивается дополнительными положениями до такой степени, что такое ограничение может отрицательно повлиять на саму суть свободы ведения бизнеса (п. 35). В результате в соответствии с минимальной Директивой о гармонизации ст. 16 Хартии отменяет право государств-членов принимать меры, более благоприятные для работников.

Суд предоставил очень высокий уровень защиты свободе ведения бизнеса, но в то же время оказался не в состоянии должным образом взвесить социальный интерес высокого уровня защиты работников¹. Кроме того, что касается сферы применения ст. 16 Хартии ЕС, можно утверждать, что, поскольку рассматриваемые правила не подпадают под действие Директивы (это были национальные правила, устанавливающие более высокие уровни защиты работников, чем это предусмотрено в минимальной гармонизации ЕС), они не подлежат действию законодательства ЕС и, следовательно, Хартия не применялась. Если бы сферой действия рассматриваемого законодательства ЕС считался внутренний рынок, должно было бы быть установлено *prima facie* ограничение одного из прав внутреннего рынка, чего Суд не сделал. Это поднимает глубокие конституционные проблемы, касающиеся сферы действия законодательства ЕС и применимости Хартии.

¹ Groussot X., Pétursson G., Pierce J. Op. cit.

Столь же спорным является решение AGET относительно законодательства Греции о коллективных увольнениях. Суд постановил, что греческие меры защиты в отношении коллективных увольнений, которые подразумевали, что предварительное разрешение от греческого органа должно быть получено до осуществления таких увольнений, противоречат свободе учреждения, изложенной в ст. 49 ДФЕС (Договор о функционировании Европейского союза). Установив *prima facie* ограничение на свободу предприятий, Суд рассмотрел возможность объективного обоснования национальных правил по основаниям защиты работников и занятости. Он увидел вмешательство в ст. 16 Устава. Признавая, что ст. 16 может быть ограничена, и отмечая, что свобода ведения бизнеса может подвергаться широкому спектру вмешательств со стороны государственных органов, которые могут ограничивать осуществление экономической деятельности в общественных интересах (п. 85 и 86), Суд постановил, что детали греческого соглашения нарушают пропорциональность и, следовательно, не только ст. 49 ДФЕС, но и ст. 16 Хартии. Национальный орган власти, которому было поручено рассматривать запланированное коллективное увольнение, имел слишком большую свободу действий, чтобы интерпретировать ситуацию предприятия и условия на рынке труда как причины для противодействия увольнениям.

Это суждение можно рассматривать как предпочтение экономических интересов социальным. Хотя решение Суда в деле AGET более мягкое, чем в деле *Laval, Viking* и *Ruffert* и даже *Alemo-Herron*, но факт остается фактом: экономическая свобода компаний снова получила приоритет перед системой, защищающей работников от коллективных увольнений.

Анализ данных судебных решений показал, что в ЕС существует противоречие в определении баланса между социальными и экономическими ценностями. Судебные решения по своей сути являются политическими, субъективными и спорными. Поддержание этого баланса по существу должно в первую очередь принадлежать не судебной системе, а законодателю. Действительно, можно утверждать, что фундаментальная проблема с *Laval* и *Viking*, а также с прецедентным правом СЕС по внутреннему рынку в целом заключается не в результате как таковом или в том, является ли он достаточно социальным, а в том, что нарушаются базовые принципы демократии¹.

¹ *Garben S.* The Constitutional (Im)balance between “the Market” and “the Social” in the European Union // *European Constitutional Law Review*. 2017. № 13 (1). 23–61.

Современные исследователи считают, что утверждение принципов неолиберальной экономики противоречит сохранению социальных завоеваний трудящихся.

В связи с этим перед европейскими законодателями стоит вопрос об устранении возникающей асимметрии между интересами работников и работодателей. Поэтому большое значение приобретает сохранение прав на забастовку и коллективные переговоры, что играет важную роль в создании и поддержании социального диалога.

Как было отмечено в специальном докладе ООН, защита права на забастовку — это не просто выполнение государствами своих юридических обязательств. Речь также идет о создании демократических и справедливых обществ, устойчивых в долгосрочной перспективе. Концентрация власти в одном секторе — будь то в руках правительства или бизнеса — неизбежно ведет к эрозии демократии, росту неравенства и маргинализации со всеми вытекающими отсюда последствиями. Право на забастовку является сдерживающим фактором для концентрации власти¹.

Современный подход в законодательстве ЕС не соответствует соблюдению фундаментальных прав. Законодатель ЕС не определил в рассматриваемых директивах баланс интересов сторон трудовых отношений. Судебная система ЕС дала слишком широкую интерпретацию свободы ведения бизнеса, тем самым закрепив определенную тенденцию к дерегламентации трудовых отношений.

1.3. СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ В СТРАНАХ ЕС: ИМИТАЦИЯ ИЛИ РЕАЛЬНОСТЬ

Европейский социальный диалог представляет собой механизм институционального сотрудничества, в рамках которого европейские ассоциации работодателей, профсоюзы и институты ЕС совместно создают трудовые стандарты и разрабатывают политику и инициативы, связанные с экономической деятельностью в Европейском союзе. Это сотрудничество может быть трехсторонним или двусторонним, официальным или неофициальным и включать соглашения, переговоры или совместные действия².

URL: https://www.researchgate.net/publication/312952046_The_Constitutional_Imbalance_between_the_Market_and_the_Social_in_the_European_Union.

¹ *Kiai M.* UN rights expert: “Fundamental right to strike must be preserved”. 2017. 9 Mar. URL: <https://www.ohchr.org/en/press-releases/2017/03/un-rights-expert-fundamental-right-strike-must-be-preserved?LangID=E&NewsID=21328>.

² Social Dialogue // Social Europe Guide. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2012. Vol. 2. URL: https://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/1_avrupa_birligi/1_9_

Изначально европейский социальный диалог был задуман Европейской комиссией и социальными партнерами как трехсторонний процесс. Несмотря на то что впоследствии были разработаны двухсторонние и отраслевые формы этого диалога, именно трехсторонняя модель придала ему характерные черты, которые позволили институционализировать его в европейских договорах.

Европейский социальный диалог был инициирован в период активизации процесса европейской интеграции, целью которого стало формирование единого рынка, как было предложено Комиссией Делора¹. В этом контексте появилась необходимость придать единому рынку социальное измерение для повышения его привлекательности и осуществимости. Вовлечение социальных партнеров в интеграционный процесс стало ключевым шагом, позволившим создать механизмы социального взаимодействия и площадки для соглашений на общеевропейском уровне.

Этапы интеграции, запущенные Комиссией Делора в 1985–1995 годах, получили новый импульс благодаря акценту на завершение формирования единого рынка к 1992 году и подготовке к созданию экономического и валютного союза. Значительную роль в этом процессе сыграла поддержка широкого круга проевропейских политических, экономических и социальных сил.

Хотя перспектива единого рынка привлекала государства-члены как способ выйти из застоя, его конкретное содержание вызывало разногласия, которые могли подорвать весь проект. Политические партии имели расхождения во взглядах на уровень и тип интеграции, а бизнес-структуры и профсоюзы спорили об экономических и социальных эффектах либерализации рынков. Делор полагал, что для успешного формирования единого рынка требуются укрепление социальной гармонии и взаимодействие между работодателями и профсоюзами. Поэтому Комиссия Делора стремилась к привлечению социальных партнеров к процессу интеграции, предлагая им сотрудничество в разработке социального измерения².

Формирование социального диалога стало частью социального измерения внутреннего рынка и инструментом его расширения, включая конкретные инициативы по поддержке социальных прав. Это

politikalar/1_9_7_sosyal_politika/Social_Europe_Guide_vol2_Social_Dialogue.pdf.

¹ Администрация Жака Делора, 8-го председателя Европейской комиссии.

² Commission of the European Communities. Social Dimension of the Internal Market // Commission Working Paper. 1988. 14 Sept. URL: https://aei.pitt.edu/1346/1/social_internal_market_SEC_88_1148.pdf.

укрепляло легитимность интеграции, несмотря на идеи социальной Европы или Европейской социальной модели. Принятие Хартии основных социальных прав трудящихся в 1989 году и амбициозная программа ее реализации Европейской комиссией стали важными шагами на этом пути¹.

В период с 1985 по 1995 год развитие европейского социального диалога и усилия по внедрению социального аспекта единого рынка можно рассматривать как политическую сделку между Европейской комиссией, работодателями и профсоюзами. Разработка и выполнение этой сделки заняли несколько лет, но она обеспечила поддержку профсоюзов для проекта единого рынка.

Необходимость в подобном соглашении возникла из-за опасений и вероятного сопротивления профсоюзов, особенно в секторах, которые могли бы пострадать от единого рынка, таких как энергетика, железнодорожный и воздушный транспорт, почтовые услуги и другие индустрии, подверженные приватизации. Работники этих отраслей, обладая высоким уровнем профсоюзного членства и коллективного сопротивления, видели угрозу своему положению. Комиссия признала важность постепенного открытия этих секторов для конкуренции, демонстрируя профсоюзам внимание к социальным последствиям, правам трудящихся и ведение социального диалога при интеграции.

С 1985 по 1995 год сформировалось и воплотилось в жизнь соглашение между политическими, экономическими и социальными силами. В этот период участники выявляли вызовы, связанные с единым рынком и европейской интеграцией, и обсуждали механизмы и политические меры для их решения. Социальные партнеры структурно развивались и объединялись в европейские альянсы. Профсоюзы стремились добиться признания социальных прав на европейском уровне, тогда как работодатели хотели ограничить диалог консультациями без обязательств.

В январе 1985 года Делор пригласил лидеров национальных организаций социальных партнеров на встречу, названную социальным диалогом Валь Дюшес, что символизировало начало крупных изменений. Делор уже оценивал возможность заключения европейских договоров, что соответствовало ожиданиям Европейской конфедера-

¹ Commission of the European Communities. Communication from the Commission concerning its action programme relating to the implementation of the Community Charter of Basic Social Rights for Workers. 1989. 29 Nov. URL: https://aei.pitt.edu/1345/1/Social_charter_COM_89_568.pdf.

ции профсоюзов, но вызвало недовольство работодателей, представляемых Союзом промышленных конфедераций и Конфедерацией работодателей Европы.

Эта перспектива отразилась в ст. 118b Единого европейского акта, принятого в 1986 году, где указывалось, что Комиссия должна продвигать европейский социальный диалог, который мог бы привести к согласованным отношениям, если обе стороны сочтут это желательным. Хотя формулировка была осторожной и оставляла свободу выбора, она задавала направление развития диалога.

На практике Единый европейский акт привел к появлению совместных заключений европейских социальных партнеров, хотя они оставались общими по охвату. Постепенно возникала зона договорных отношений на европейском уровне, в чем работодатели находили все больше смысла, а профсоюзы изначально стояли на стороне этой идеи.

Знаковым моментом стало подписание 31 октября 1991 года Соглашения между организациями ETUC, UNICE и СЕЕР при участии департаментов Комиссии. Этот шаг подготовил почву для Маастрихтского договора, который был внесен европейскими социальными партнерами на Межправительственную конференцию. Соглашение получило признание как важный документ для европейского социального диалога. Оно было включено в Соглашение о социальной политике, являющееся приложением к Маастрихтскому договору, что придало легитимность коллективным переговорам на уровне ЕС и предоставило социальным партнерам право заключать подобные масштабные соглашения. Эти соглашения могли быть включены в европейское законодательство или реализованы через подчиненные организации по просьбе социальных партнеров и представлению Комиссии¹.

Несмотря на отдаление Великобритании от ASP (Соглашение о социальной политике), новые договоренности подтвердили, что социальные партнеры играют ключевую роль в разработке и реализации социальной политики, а не только в лоббировании интересов. Комиссия привлекла европейских социальных партнеров к разработке механизмов для выполнения новых договорных положений, вытекающих из Соглашения 1991 года. Интеграция данного Соглашения в договоры и законодательные практики продемонстрировала, что европейский социальный диалог возник благодаря сотрудничеству

¹ *Lapeyre J.* The European social dialogue. The history of a social innovation (1985–2003). Brussels : ETUI, 2017. URL: <https://www.etui.org/sites/default/files/Social-dialogue-Lapeyre-WEB.pdf> ; *Tricart J. P.* Op. cit.

между инициативами социальных партнеров Европы — работодателей и профсоюзов — и Комиссией, а также Советом Европы.

Создание европейского социального диалога под руководством Комиссии Делора доказало доверие европейских институтов к легитимности, подотчетности и способности социальных партнеров содействовать построению Европы через коллективные переговоры. Это способствовало объединению справедливости и эффективности в модернизации рынка труда и создании социального измерения Союза¹. Комиссия выразила доверие к социальным партнерам, предлагая сбалансированную поддержку промышленным сторонам и учитывая экономические и социальные интересы в своих инициативах по европейской интеграции.

Это доверие было осознанным — обе стороны понимали свои различия, обязанности и «красные линии», которые могли осложнить их взаимодействие. Однако само создание европейского социального диалога доказало, что все заинтересованные стороны верили в его полезность как инструмента управления европейской интеграцией. Каждая сторона сформировала структуры для участия в этой системе взаимодействия. Европейские секретариаты начали систематизировать свою работу для использования договорных возможностей на европейском уровне. Департаменты Комиссии накопили опыт в продвижении европейского социального диалога и разработали механизмы его логической и финансовой поддержки.

Под руководством Жака Сантера (1995–1999) и Романо Проди (1999–2004) инициативы команды Делора были значительно усилены и расширены. Этот период стал эпохой расцвета европейского социального диалога. В рамках Маастрихтского договора были внедрены механизмы консультаций и переговоров. Были достигнуты три важных соглашения: по отпуску по уходу за ребенком (1995), по частичной занятости (1997) и по срочным трудовым контрактам (1999), которые затем были закреплены в европейских директивах. Быстрые и успешные переговоры об отпуске по уходу за ребенком, а также их законодательное оформление продемонстрировали высокую степень согласия между европейскими социальными партнерами и институтами, что способствовало их включению в Амстердамский договор. Две следующие переговорные кампании утвердили систему взаимодействия социальных партнеров, подчеркнув их роль в регулировании гибких форм занятости².

¹ Social policy in the European Union 1999–2019: the long and winding road.

² Ibid.

С 1995 по 2004 год европейский социальный диалог развивался не только через формальные консультации и переговоры, предусмотренные договором, но и благодаря серии технических и политических встреч по вопросам экономической и социальной политики. Основной площадкой для согласования отраслевых политик Комиссии оставались отраслевые комитеты социального диалога. Начиная с 1992 года межотраслевое согласование зачастую происходило в рамках Комитета социального диалога, который собирался три раза в год с участием Комиссии и представителей социальных партнеров. Также были созданы другие форматы, такие как макроэкономический диалог, где европейские социальные партнеры обсуждали вопросы заработной платы и подготовки к ЕВС (Европейский валютный союз).

Десятилетие 1995–2004 годов стало периодом значительно прогресса в социальной Европе. Наиболее серьезные изменения произошли после 1997 года, когда к власти пришли Тони Блэр в Великобритании и Лионель Жоспен во Франции, а также в связи со вступлением в Союз Швеции, Финляндии и Австрии, которые обладали сильными социальными моделями. В конце 1990-х годов две трети стран — членов ЕС управлялись социал-демократическими или левоцентристскими коалициями, что усилило стремление Совета к социальному балансу в европейской политике. Принятый в 1997 году Амстердамский договор расширил возможности Союза в политике занятости и борьбы с дискриминацией. С 1997 года Европейская стратегия занятости способствовала сотрудничеству в сфере социальной защиты и борьбы с социальной изоляцией. Государства-члены активно работали над Лиссабонской стратегией, утвержденной в 2000 году Европейским советом.

Лиссабонская стратегия ввела новый баланс и утвердила открытый метод координации, способствующий гибкому управлению национальной политикой занятости и социальной защиты. Координационные процессы, инициированные этой стратегией, активно вовлекали национальные власти и европейских социальных партнеров.

13 декабря 2001 года европейские социальные партнеры представили Европейскому совету Лакенскую декларацию, предлагающую их видение роли в новых формах управления, выработанных в рамках Европейской стратегии занятости и Лиссабонской стратегии¹. Эти инициативы привели к решению проводить регулярный

¹ Social policy in the European Union 1999–2019: the long and winding road.

трехсторонний социальный саммит по вопросам роста и занятости (TSS), основанный на предложении Комиссии 2002 года и решении Совета 2003 года. Это подтвердило значение участия социальных партнеров в разработке и мониторинге экономической и социальной политики, а их предложения стали рассматриваться на TSS. Это также способствовало развитию диалога между европейскими институтами и социальными партнерами, который уже имел место в отдельных странах.

Подготовка проекта конституционного договора с 2003 года подчеркивала значение, которое Союз придавал европейскому социальному диалогу. Однако между 1995 и 2004 годами начали проявляться признаки его хрупкости из-за разногласий между сторонами. К концу 1990-х годов диалог стал терять свою первоначальную силу, и золотой век оказался недолгим.

Европейский социальный диалог, организованный Комиссией Делора, больше соответствовал ожиданиям профсоюзов, чем работодателей, которые предпочитали, чтобы он остался в рамках форума для дискуссий. Поэтому работодатели всегда осторожно подходили к переговорам по соглашениям, которые должны были воплотиться в законодательстве. Некоторые темы были слишком чувствительными, что делало соглашение невозможным. Работодатели знали реакцию своих членов на предыдущие переговоры и поэтому были осторожными в новых. К примеру, переговоры о временной трудовой занятости, начавшиеся нерешительно, завершились неудачей в 2001 году. С конца 1990-х годов работодатели все больше отстранялись от концепции переговоров по соглашениям, которые должны были быть закреплены в законодательстве. В 2001 году на переговорах по удаленной работе они предложили добровольное соглашение, которое не имело бы юридической силы, но контролировалось членами. Профсоюзы решили согласиться на это в качестве эксперимента, чтобы спасти обсуждения по дистанционной работе.

После достижения соглашения по удаленной работе в 2002 году европейские социальные партнеры подписали еще одно автономное соглашение, на этот раз касающееся стресса. Работодатели стремились уйти от законодательного регулирования вопросов стресса, опасаясь юридической неопределенности из-за сложности определения самого понятия стресса. Заклучив автономное соглашение, они избежали изменения законодательства и строгих обязательств. Профсоюзы приняли это, так как не были уверены в большей защите от законодательной инициативы Комиссии.

К концу 1990-х — началу 2000-х годов озабоченность работодателей по поводу социального законодательства увеличилась из-за новых тенденций в европейской социальной политике. Под воздействием неолиберальных идей даже среди социал-демократов стала распространяться мысль о том, что социальная политика должна рассматриваться как элемент производства. Приоритет получили меры по стимулированию адаптации и активизации европейской экономики. Предпочтение отдавалось мягким инструментам, стимулам и целевому управлению, а не обязательствам и нормативному регулированию. Такой подход Европейской комиссии посылал сигнал работодателям и государствам-членам о необходимости осторожного отношения к европейскому социальному законодательству.

Европейские профсоюзы были готовы заключать автономные соглашения, вероятно, полагая, что это лучше, чем отсутствие переговоров вообще. В конце 1990-х годов они начали сотрудничать с работодателями, исследуя возможность автономных рабочих программ, не зависящих от инициатив Комиссии. Однако эти автономные соглашения не стали столь же значимыми, как те, что были преобразованы в законодательные акты, поскольку их реализация часто была неполной и неоднородной. Только наличие автономного соглашения могло создать иллюзию решения вопроса для европейских институтов и работодателей, что давало повод отказаться от дополнительных законодательных шагов, несмотря на отсутствие гарантий минимальной защиты по всему Союзу. Некоторые национальные организации могли отказаться выполнять соглашение.

В этот период также были и другие трудности. К примеру, распад Европейского центра промышленных отношений (ECIR) в конце 1990-х годов показал, что Европейский парламент предоставлял ограниченную поддержку социальному диалогу. В сравнении с золотым веком социального диалога годы с 2005-го по 2014-й кажутся временем растущего напряжения. Тем не менее в этот период было достигнуто несколько значимых соглашений, подтверждающих потенциал механизма. Эти достижения особенно выделяются на фоне испытаний, таких как расширение Европейского союза до 27 стран, международный экономический кризис, кризис еврозоны и разногласия, возникшие по поводу ответных мер на кризисы. Приход правых или правоцентристских коалиций также способствовал возврату к неолиберальной политике.

В период работы первой Комиссии Баррозу (2005–2009) консенсус нашел выражение в Лиссабонской стратегии и социальной политике.

В этот период европейские социальные партнеры совместно анализировали изменения на рынке труда (2007) и оценивали применение принципов гибкости, предложенных Комиссией и Советом. Во время начальной стадии международного экономического кризиса 2007–2008 годов партнеры поддерживали планы по восстановлению экономики и занятости через гибкие рабочие графики.

Ситуация с межотраслевыми коллективными переговорами в Европе начала 2000-х годов была отмечена автономными соглашениями в ответ на позицию работодателей. Это привело к заключению договоров по борьбе с дискриминацией и насилием на рабочем месте (2007) и по инклюзивным рынкам труда (2010). Также было заключено новое соглашение об отпуске по уходу за ребенком, реализованное через законодательные меры. Развитие отраслевого социального диалога привело к соглашению о приведении европейского трудового законодательства в соответствие с морским законодательством Международной организации труда (МОТ)¹.

Большинство этих событий произошло в начале работы первой Комиссии Баррозу, до начала кризиса в еврозоне. Но с наступлением кризиса, высветившего структурные слабости еврозоны и подорвавшего устойчивость суверенного долга, усилились разногласия и напряжение между предпринимателями и профсоюзами, а также между европейскими социальными партнерами и структурами ЕС.

Напряжение возникло главным образом из-за реакции на кризис еврозоны. В значительной мере оно было вызвано мерами, предложенными Европейским советом, и рекомендациями Комиссии по экономическому управлению, бюджетной дисциплине и структурным реформам, а также условиями финансовой помощи наиболее пострадавшим странам еврозоны. Работодатели в основном поддерживали эти меры, так как они совпадали с их долгосрочными целями, тогда как профсоюзы выступили резко против, считая их мероприятиями жесткой экономии, усугубляющими безработицу и неравенство. Они настаивали на учете социального аспекта, особенно в экономическом и валютном союзе, и были недовольны ролью «Тройки» (ЕЦБ, МВФ и Комиссии), негативно оценивая навязываемую ею политику и вмешательство в коллективные переговоры.

Критика профсоюзов неоднократно поднималась в различных европейских органах социального диалога, в частности на встречах TSS с участием лидеров европейских социальных партнеров и институ-

¹ Social policy in the European Union 1999–2019: the long and winding road.

тов. Эти замечания также передавались МОТ и Совету Европы, которые следят за соблюдением трудовых стандартов, но это не привело к существенным изменениям в политике, за исключением незначительных корректировок, направленных на защиту Комиссии от осуждения. TSS потерял статус органа значимого социального взаимодействия на высшем уровне, сохраняя лишь видимость согласованности ради влияния на общественное мнение.

Инициативы по трудоустройству молодежи не смогли убедить профсоюзы в постоянной поддержке Комиссией социального аспекта Союза. Либеральные структурные реформы, проводимые Советом и Комиссией, снизили участие профсоюзов в обсуждениях, ослабив усилия европейских социальных партнеров, например их сотрудничество по вопросам гибкости рынка труда. Когда Комиссия стала настаивать на увеличении гибкости, концепция гибкой безопасности утратила свою значимость, и профсоюзы фактически отвергли ее.

Дополнительный источник напряженности между Комиссией и профсоюзами во время второго срока Комиссии Баррозу составили инициативы по упрощению европейского законодательства, включая трудовое право. Наибольшее количество споров вызвали программы REFIT и «Умное регулирование», приостановка законодательных инициатив по вопросам охраны труда и безопасности до проведения предварительной оценки, а также сопротивление Комиссии законодательному выполнению соглашений социальных партнеров.

Разногласия серьезно затронули секторальные организации, усугубив атмосферу в согласительных органах и вызвав ожесточенные споры, особенно по вопросам охраны труда и безопасности в парикмахерском секторе, что стало символом сопротивления Комиссии по поводу соглашений в отраслевом социальном диалоге.

Эти дебаты высветили кризис доверия, которое раньше подчеркивалось трехсторонним европейским социальным диалогом: убежденность Комиссии в надежности и правомочности социальных партнеров, а также доверие социальных партнеров к Комиссии и ее стремлению к социальному и экономическому развитию.

Падение этого доверия произошло из-за изменений в социальных и культурных системах, которые ранее подкрепляли европейский социальный диалог. У различных отделов Комиссии и европейских объединений социальных партнеров возникла традиция, основанная на накопленном опыте и коллективной памяти, позволяющая им неформально взаимодействовать, достигать компромиссов, избегать конфликтов и укреплять доверие в процессе переговоров. Однако эта

инфраструктура постепенно разрушалась из-за прихода новых менеджеров, придерживающихся неолиберальной идеологии.

Комиссия Баррозу инициировала проекты для улучшения отношений с европейскими социальными партнерами, но это привело к взаимным обвинениям. Комиссия упрекала социальных партнеров, особенно профсоюзы, в недостаточном содействии реформам рынка труда, а социальные партнеры обвиняли Комиссию в диктате и попытке управлять реформами без учета их независимости. Профсоюзы также критиковали Комиссию за несправедливую и деструктивную неолиберальную политику.

С приходом Комиссии Юнкера многие увидели шанс для позитивных изменений, называя ее Комиссией последнего шанса, как сказал сам Жан-Клод Юнкер, стремясь восстановить доверие к проекту европейской интеграции. Он подчеркнул идею социальной Европы, возвращаясь к принципам, установленным Делором, с акцентом на справедливость и социальные права.

Несмотря на это, Комиссия не включила социальных партнеров в подготовку регуляторных положений и стремилась ограничить их участие в законодательном процессе, выражая уверенность в своей оценке запросов на реализацию соглашений. Возобновление социального диалога при Комиссии Юнкера не сняло напряженности вокруг законодательной реализации соглашений, особенно чувствительных в контексте программы «Лучшее регулирование». Это грозило подорвать коллективные переговоры на европейском уровне.

Комиссии Юнкера удалось восстановить образ просоциальной Комиссии, но это осложнило коллективные переговоры, затруднив законодательное расследование соглашений. На межотраслевом уровне двусторонний диалог требовал усилий из-за отказа организаций работодателей подписать обязательные соглашения. Комиссия полагала, что это приведет к форме социального согласия, что удовлетворяло работодателей, стремящихся избежать новых законодательных установлений. Однако это не отвечало ожиданиям профсоюзов, столкнувшихся с неблагоприятным балансом сил. Риск заключался в том, что европейский социальный диалог мог быть сведен к трехстороннему согласованию и минимальным действиям по наименее спорным вопросам, что мало способствует укреплению национальных объединений работодателей и профсоюзов.

Европейская экономическая интеграция стала возможной и социально-политически приемлемой благодаря внедрению особого социального измерения, содержание и масштабы которого непрерывно обсуждались и корректировались. Для одних социальная Европа представляла

собой основное достижение, а для других социализация играла лишь вспомогательную роль в улучшении экономической интеграции¹.

Уникальный феномен — европейский социальный диалог — со временем превратился в трехсторонний межотраслевой диалог, включающий в себя европейские организации работодателей и работников, специально созданные для этой цели, а также Комиссию, призванную содействовать этому процессу.

Европейский социальный диалог не опирался на длительную историю национальных социально-трудовых отношений, а развивался посредством достижения консенсуса по вопросам социального согласования на уровне Европы. Этот процесс привел к тому, что социальные партнеры стали ключевыми участниками в продолжающихся дебатах и компромиссах, необходимых для социальной Европы, обогатившей европейскую интеграцию.

На протяжении последних двадцати лет развитие европейского социального диалога было неравномерным и противоречивым; были достигнуты успехи, но также случались и неудачи. В начале 2000-х годов, когда необходимость социального измерения интеграции все еще признавалась и находила поддержку, начали формироваться новые подходы в социальной и трудовой политике.

Со временем стала заметна тенденция к отказу от законодательного регулирования трудовых отношений в пользу гибких методов координации. Несмотря на это, социальный диалог сохранял свою роль в социальном согласовании. Однако его влияние в коллективных переговорах снизилось, поскольку социальное законодательство, по мнению европейского бизнеса, препятствовало глобальной экономической интеграции, хотя и оставляло возможность для разработки автономных соглашений.

С началом кризиса еврозоны в 2009 году европейский социальный диалог ослаб, так как больше не соответствовал новой экономической и социальной системе. Тогда Союз разрабатывал жесткую экономическую политику и поощрял децентрализацию социального диалога на уровне компаний.

Суть европейских коллективных переговоров оказалась под угрозой из-за недоверия и враждебности со стороны Комиссии к развитию социального законодательства².

¹ Pochet P. Op. cit.

² Bandasz K. A framework agreement in the hairdressing sector: the European social dialogue at a crossroads // Transfer: European Review of Labour and Research. 2014. № 20 (4). P. 505–520.

Баланс между рыночным и социальным в правовом и политическом устройстве ЕС за последние два десятилетия стал предметом острых разногласий как в политическом, так и в правовом смысле.

1.4. ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ПРОФСОЮЗОВ ЕВРОПЫ В УСЛОВИЯХ РАЗРУШЕНИЯ ЕВРОПЕЙСКОЙ СОЦИАЛЬНОЙ МОДЕЛИ

В большинстве развитых промышленных обществ профсоюзы традиционно занимали ключевое положение. Они всегда боролись за коллективное представительство и всеобщее избирательное право. Коллективные переговоры профсоюзов способствовали уменьшению неравенства, увеличению доли заработной платы в национальном доходе и согласованным результатам, которые неформально связывали инфляцию и рост производительности и заработной платы.

На рабочих местах профсоюзы договаривались о защите от рисков заболеваний и несчастных случаев, а также об обеспечении определенной степени процессуальной справедливости посредством рассмотрения жалоб и дисциплинарных мер. В союзе с социал-демократической, лейбористской, а в некоторых странах христианско-демократической и коммунистической партиями профсоюзы добились выполнения обязательств по обеспечению занятости.

Европейская социальная модель имеет ряд основных особенностей, включая формы координации политики, которые способствуют экономическому росту и согласованному развитию рынка труда, интеграции политики социального обеспечения и благосостояния с экономической политикой; устанавливают минимальные условия найма, гарантированные государством, и независимое представительство работников¹. Центральное место в каждой из этих особенностей занимают профсоюзные организации и коллективные переговоры².

Европа всегда отличалась от нелиберальных форм экономического управления, типичным примером которых являются Соединенные Штаты Америки³.

В основе прогресса профсоюзов в Западной Европе в золотой век лежал экономический рост. Хотя этот рост был циклическим, он ха-

¹ Hyman R. Trade Unions and the Politics of the European Social Model // Economic and Industrial Democracy. 2005. Vol. 26, № 1. P. 9–40. URL: https://eprints.lse.ac.uk/753/1/trade_unions.pdf.

² Trade unions in the European Union / eds J. Waddington, T. Müller, K. Vandaele [et al.]. Brussels : Peter Lang, 2023. URL: https://www.etui.org/sites/default/files/2023-06/Extracts%20from%20Trade%20unions%20in%20Europe_2023.pdf.

³ Ibid.

рактировался относительно длительными подъемами и короткими спадами¹.

Транснациональные корпорации (ТНК) были драйверами экономического роста, основывая свою деятельность на фордистском массовом производстве товаров, которые в первую очередь предназначались для продажи на национальных рынках. Внутри ТНК отдельные работники смогли добиться более высокой заработной платы и большей гарантии занятости в обмен на сотрудничество на работе, необходимое руководству для удовлетворения спроса, возникающего в результате повышения уровня жизни².

Распространение коллективных переговоров облегчало достижение компромиссов в компаниях. Это обеспечивало высокие темпы экономического роста до конца 1960-х годов, когда под влиянием нефтяного кризиса темпы роста замедлились³.

Высокие темпы экономического роста в золотой век сопровождались расширением роли государства, основанной на кейнсианской политике⁴. Государство всеобщего благосостояния расширилось и углубилось⁵, и, по крайней мере, партиями левого и правого политического толка были приняты риторические обязательства по обеспечению полной занятости.

Профсоюзы участвовали в формировании государственной социальной политики в центре и на местах, особенно когда у власти находились левоцентристские партии. Корпоративные и трехсторонние соглашения давали профсоюзам возможность влиять на разработку национального законодательства в сфере труда, что способствовало созданию союзов между профсоюзами и политическими партиями. Многие профсоюзные деятели, например, добивались избрания на государственную должность в качестве представителей политических партий. Под давлением профсоюзов государство расширило представительство работников на уровне советов директоров, производственных советов, комитетов по охране труда и технике безопасности и других форм представительства на рабочих местах. Это особенно

¹ Trade unions in the European Union.

² Ibid.

³ *Eichengreen B.* The European Economy Since 1945: Coordinated Capitalism and Beyond. Princeton : Princeton Univ. Press, 2008.

⁴ *Howell C.* Trade Unions and the State: The Construction of Industrial Relations Institutions in Britain, 1890–2000. Princeton : Princeton Univ Press, 2005. URL: https://www.researchgate.net/publication/37148653_Trade_Unions_and_the_State_The_Construction_of_Industrial_Relations_Institutions_in_Britain_1890-2000.

⁵ Trade unions in the European Union.

справедливо в отношении государственного сектора, где государство выступало в качестве образцового работодателя, способствуя аналогичным изменениям в частном секторе.

В этот период произошло расширение членской базы профсоюзов за счет вовлечения в них белых воротничков и женщин. В то же время в большинстве стран розничная торговля, гостиничный бизнес, общественное питание и туризм были сегментами с низкой плотностью профсоюзов. Растущее число членов позволило профсоюзам финансировать и предлагать более широкий спектр услуг, включая исследовательские, юридические и учебные отделы. Подобным же образом штатные и неосвобожденные профсоюзные работники обслуживали растущее число членов посредством рассмотрения жалоб.

Несмотря на тенденцию к глобализации с 1970-х годов, профсоюзы по-прежнему сохраняли национальную ориентацию. Взаимодействие с национальным государством предоставляло единственную возможность — добиться улучшения условий социального обеспечения и законодательства о правах профсоюзов. Аналогично коллективные переговоры зависели от национальных промышленных соглашений, тем самым подчеркивая национальную направленность профсоюзных активистов. Некоторые ТНК участвовали в переговорах между компаниями, большинство из них подписали национальные промышленные соглашения. Хотя создание Европейской конфедерации профсоюзов (ETUC) в 1973 году стало шагом на пути к большей интернационализации европейских профсоюзов, первоначальное ограниченное членство и рудиментарные структуры были индикаторами пределов интернационализации профсоюзов¹.

Сдвиг в сторону неолиберализма примерно после 1980 года поставил под угрозу положение профсоюзов внутри Европейского союза.

Реализация неолиберальной политики повлияла на все государства — члены ЕС, хотя и в разной степени. Во многом это зависело от устойчивости профсоюзных организаций, степени участия профсоюзов в институтах рынка труда и социального обеспечения, а также интенсивности принятой неолиберальной программы.

В основе неолиберальной повестки дня лежал отказ от кейнсианских идей, в том числе от полной занятости как желаемой полити-

¹ Degryse C., Tilly P. 1973–2013: 40 years of History of the European Trade Union Confederation. Brussels : European Trade Union Institute, 2013. URL: <https://www.etui.org/publications/books/1973-2013-40-years-of-history-of-the-european-trade-union-confederation>.

ческой цели и приоритизации контроля над инфляцией¹. Таким образом, уровни безработицы после 1980 года были постоянно выше, чем те, которые наблюдались на протяжении большей части золотого века, с последующим ослаблением переговорных позиций профсоюзов. В погоне за снижением инфляции правительства стремились повысить гибкость рынка труда. В этом контексте профсоюзы и коллективные переговоры рассматривались как ограничители рынка труда, которые необходимо было ослабить. Инициативы по содействию децентрализации коллективных переговоров, которые в целом были поддержаны работодателями, сопровождались попытками сократить масштабы коллективных переговоров.

В странах Центральной и Восточной Европы (ЦВЕ), где профсоюзы и коллективные переговоры находились на другом уровне по сравнению с Западной Европой, были приняты меры по ограничению их развития, что имело неблагоприятные последствия для численности профсоюзов, которая резко сократилась. Только в Румынии и Словении были заключены соглашения о коллективных переговорах, но в Румынии они просуществовали недолго². В других странах ЦВЕ коллективные переговоры, как правило, проводились на уровне компаний.

Работодатели активно лоббировали эти политические изменения и воспользовались политической возможностью, чтобы ввести ряд мер, которые тормозили развитие профсоюзных организаций, особенно в сфере управления человеческими ресурсами (HRM), призванной дать менеджерам возможность разговаривать с работниками напрямую, а не через представителя своего профсоюза на рабочем месте или члена совета предприятия. Одновременно с этим они активно поддерживали так называемую гибкую занятость, основанную на неолиберальном законодательстве.

Децентрализация коллективных переговоров потребовала от профсоюзов координации децентрализованных коллективных договоров, что позволило бы обеспечить определенный паритет между работниками, на которых ранее распространялось действие одного и того же коллективного соглашения. На практике это означало, что профсоюзы

¹ *Baccaro L., Howell C.* Trajectories of Neoliberal Transformation: European Industrial Relations since the 1970s. Cambridge : Cambridge Univ. Press, 2017. URL: https://assets.cambridge.org/9781107018723/excerpt/9781107018723_excerpt.pdf.

² *Trif A., Paolucci V.* Romania: From Legal Support to Frontal Assault // *Collective Bargaining in Europe: Towards an Endgame*. Brussels : European Trade Union Institute, 2019. P. 505–523. URL: https://www.researchgate.net/publication/334947525_Chapter_24_Romania_from_legal_support_to_frontal_assault.

имели меньше ресурсов для решения важных задач в условиях новых вызовов.

Дальнейшей целью неолиберальной программы являлось уменьшение роли государства в регулировании экономики. Приватизация отраслей промышленности и услуг, принадлежащих государству, была обычным явлением в Западной Европе после 1980 года наряду с введением механизмов, предназначенных для развития внутренних рынков в оставшемся государственном секторе. В странах ЦВЕ масштабы приватизации были более значительными, и это влияние усугублялось высокими показателями прямых иностранных инвестиций со стороны ТНК, принадлежащих западноевропейским странам США¹.

На большей части Западной Европы занятость в государственном секторе сократилась, переместившись из экономических сегментов с сильными профсоюзами в сегменты с относительно слабыми.

В Западной Европе многие трехсторонние и корпоративистские институты были демонтированы, или их влияние снизилось, что ограничило участие профсоюзов в формулировании политики². В ЦВЕ трехсторонние институты были созданы якобы для того, чтобы обеспечить политическую поддержку перехода к рыночной экономике, установить минимальную заработную плату, управлять социальным обеспечением и создать систему трудовых отношений. Однако многие из этих трехсторонних институтов оказались иллюзорными и служили средством достижения неолиберальных результатов и сокращения возможностей государства всеобщего благосостояния, а также механизмом, гарантирующим, что профсоюзы осознают слабость своей позиции³.

Одновременно с усилением неолиберальной политической повестки дня происходило дальнейшее развитие в направлении глобализации и интернационализации, которое сделало устаревшей ориентацию профсоюзов на национальное государство. Однако для профсоюзов приоритетное внимание к национальному государству оставалось императивом, поскольку законодательство о социальном обеспечении и большинство институтов и практик социального партнерства действовали на национальном уровне.

¹ *Bohle D., Greskovits B. Capitalist Diversity on Europe's Periphery. Ithaca : Cornell Univ. Press, 2012. URL: <https://www.cornellpress.cornell.edu/book/9780801465222/capitalist-diversity-on-europes-periphery/#bookTabs=1>.*

² *Baccaro L., Howell C. Op. cit.*

³ *Trade unions in the European Union.*

Отсутствие согласованного глобального регулирования или глобального договора¹ способствовало росту конкуренции между ТНК². В этом контексте национальные правила могли побудить ТНК к поиску таких видов деятельности, где отсутствовал социальный диалог³. Конкуренция приводила к тому, что стандарты трудовых отношений были ниже тех, к которым стремились профсоюзы, а за пределами Европы профсоюзы на производстве отсутствовали. В этих условиях задача профсоюзов состояла в том, чтобы создать глобальную нормативно-правовую базу, обеспечивающую достойные стандарты труда.

Интеграция и расширение ЕС потребовали вмешательства профсоюзов на европейском уровне. Профсоюзы больше не могли защищать свои интересы, действуя исключительно в рамках национального государства. ETUC и Европейская федерация профсоюзов (ETUF), действующие на отраслевом уровне, являлись относительно слабыми организациями, которые находились в процессе становления, в то время как их ресурсы были ограничены. Давление наиболее заметно ощущалось в странах ЦВЕ, где профсоюзы были плохо обеспечены ресурсами. При этом различная история возникновения и развития профсоюзов Западной Европы и ЦВЕ ставила под вопрос возможность достижения единой позиции и формы ее выражения⁴.

Одновременно с неолиберальным вызовом происходило ослабление связей между профсоюзами и социал-демократическими или рабочими партиями, поскольку левоцентристские партии отказались от риторических требований полной занятости в пользу контроля над инфляцией, что повлекло неблагоприятные последствия для переговорной позиции профсоюзов⁵.

Идея профсоюзов, работающих совместно с левоцентристскими политическими партиями в рабочем движении, становится все более сомнительной. В Германии и Великобритании, например, «Повестка

¹ Trade unions in the European Union.

² Greer I., Hauptmeier M. Management Whipsawing: The Staging of Labor Competition Under Globalization // *Industrial and Labor Relations Review*. 2016. № 69 (1). P. 29–52.

³ Silver B. Forces of Labor: Workers' Movements and Globalization since 1870. Cambridge : Cambridge Univ. Press, 2003. URL: [https://files.libcom.org/files/Beverly_J_Silver-Forces_of_Labor_Workers%27_Movements_and_Globalization_Since_1870_\(Cambridge_Studies_in_Comparative_Politics\)_-Cambridge_University_Press\(2003\).pdf](https://files.libcom.org/files/Beverly_J_Silver-Forces_of_Labor_Workers%27_Movements_and_Globalization_Since_1870_(Cambridge_Studies_in_Comparative_Politics)_-Cambridge_University_Press(2003).pdf).

⁴ Adamczyk S. Inside The Trade Union Family: The 'Two Worlds' within the European Trade Union Confederation // *European Journal of Industrial Relations*. 2018. № 24 (2). P. 179–192.

⁵ Left-of-centre Parties and Trade Unions in the Twenty-first Century / eds E. Haugsgjerd Allern, T. Bale. New York : Oxford Univ. Press, 2017.

дня на 2010 год», принятая в 2003 году возглавляемым социал-демократами коалиционным правительством канцлера Герхарда Шредера, и стратегия «третьего пути» лейбористского правительства премьер-министра Тони Блэра фактически были программами, которые копировали политику своих правоцентристских предшественников¹. Также в политической сфере большое количество профсоюзных активистов и потенциальных членов теперь голосовали за крайне правые националистические и популистские партии, что еще больше подрывало политическую позицию профсоюзов².

Европейский парламент все больше выказывал приверженность неолиберальной экономической программе, очевидным было и отсутствие какого-либо существенного прогресса в европейской программе социальной политики. Такая модель развития характеризовалась растущей опорой на мягкое правовое регулирование³, социальным дефицитом, очевидным в экономическом и социальном союзе⁴, а также ограниченностью устремлений Основ социальных прав ЕС⁵.

Отход от кейнсианской экономики, присущей неолиберальному проекту, потребовал повышения гибкости и нестабильности на рынке труда. В ЕС стремление к повышению гибкости связано с попытками сохранить некоторую безопасность работников на рынке труда, отсюда и продвижение гибкой безопасности Европейской комиссией⁶. Сопутствующими требованиями неолиберального проекта являются заметные изменения на рынке труда, повлекшие ослабление договорных позиций работников. Изменения на рынке труда сочетаются с уменьшением влияния профсоюзов и коллективных переговоров. Высокий уровень безработицы и отказ от традиционной модели пол-

¹ Trade unions in the European Union.

² *Mosimann N., Rennwald L., Zimmermann A.* The Radical Right, the Labour Movement and the Competition for the Workers' Vote // *Economic and Industrial Democracy*. 2019. № 40 (1). P. 65–90.

³ *Sapir A.* Still the Right Agenda for Europe? The Sapir Report Ten Years On // *Journal of Common Market Studies*. 2014. № 52 (1). P. 57–73.

⁴ Trade unions in the European Union.

⁵ *Lörcher K., Schömann I.* The European Pillar of Social Rights: Critical Legal Analysis and Proposals. Report 139. Brussels : European Trade Union Institute, 2016. URL: <https://www.etui.org/sites/default/files/16%20The%20European%20pillar%20os%20social%20rights%20Lorcher%20Schoemann%20WEB%20version.pdf>.

⁶ *Wilthagen T., Tros F.* The Concept of “Flexicurity”: A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets // *Transfer European Review of Labour and Research*. 2004. № 10 (2). P. 166–186. URL: https://www.researchgate.net/publication/228244233_The_Concept_of_Flexicurity_A_New_Approach_to_Regulating_Employment_and_Labour_Markets.

ной занятости в производстве ослабляют структурные и организационные ресурсы профсоюзов¹.

Неотъемлемой частью отхода от кейнсианской политики было допущение безработицы ради стремления к контролю над инфляцией. Отказ от контроля над безработицей послужил причиной ослабления переговорных позиций профсоюзов, когда уровень безработицы вырос.

Изменения произошли и в сфере коллективных переговоров, которые занимают центральное место в анализе деятельности профсоюзов ЕС.

Во-первых, улучшение условий найма для членов профсоюза и работников в целом посредством коллективных переговоров является основной целью профсоюза².

Во-вторых, в стремлении к гибкости на рынке труда сторонники неоллиберальной программы хотят исключить коллективные переговоры или уменьшить их влияние, тем самым устраняя жесткие обязательства в трудовых отношениях. Децентрализация переговорных процессов, происходящих в ряде государств — членов ЕС, создает дополнительное давление на возможности профсоюзов по защите своих членов.

После 2009 года до 2014-го наблюдалось незначительное снижение охвата работников коллективными соглашениями, после чего оно стало более заметным. Деятельность «Тройки» объясняет снижение объема коллективных переговоров после 2009 года. Например, на Кипре объем снизился с 57,3 до 45,4 % в период с 2008 по 2012 год, в то время как в Греции и Ирландии он упал с 83,1 до 21,9 % и с 40,5 до 32,5 % в период с 2008 по 2014 год. Эта атака на коллективные переговоры³ стала результатом неуклонного следования «Тройки» в этих странах неоллиберальным экономическим приоритетам. Вопреки требованиям коллективных договоров условия работы некоторых сотрудников не обновлялись заинтересованными работодателями несколько лет с целью сокращения затрат⁴.

¹ *Lehndorff S., Dribbusch H., Schulten, T.* European Trade Unions in a Time of Crises — An Overview // *Rough Waters European Trade Unions in a Time of Crises*. Brussels : European Trade Union Institute, 2018. P. 7–38. URL: <https://www.etui.org/sites/default/files/Rough%20Waters-2018%20Web%20version.pdf>.

² Trade unions in the European Union.

³ *Marginson P.* Coordinated Bargaining in Europe: From Incremental Corrosion to Frontal Assault? // *European Journal of Industrial Relations*. 2015. № 21 (2). P. 97–114.

⁴ *Campos Lima M.* Portugal: Reforms and the Turn to Neoliberal Austerity // *Collective Bargaining in Europe: Towards an Endgame*. Brussels : European Trade Union Institute,

В то же время сохраняется разрыв в объеме коллективных переговоров между странами Западной Европы и ЦВЕ.

Относительно высокий рейтинг коллективных соглашений сохранялся в развитых странах ЕС. Например, Австрия, Бельгия, Дания и Швеция находились на вершине рейтинга по охвату коллективными переговорами в 2000 и 2020 годах, тогда как Ирландия, Люксембург и Мальта оба года находились в нижней части рейтинга ЕС-16. Однако среди 16 стран ЕС нет ни одной, для которой было бы зафиксировано заметное повышение рейтинга в период с 2000 по 2020 год. Внутри ЕС-16 существовали значительные различия в уровне охвата коллективными переговорами: от постоянных 98 % в Австрии в 2020 году до примерно 50 % на Мальте.

Другая картина представлена в странах ЦВЕ. После кризиса субстандартного кредитования и банковского кризиса 2008 года объем коллективных переговоров в ЕС-11 снизился, причем особенно резкое падение произошло в период с 2008 по 2015 год в Румынии — со 100,0 до 22,6 %, в Словении — со 100,0 до 67,5 % и в Словакии — с 40 до 24 %.

Также очевидно, что уровень охвата коллективными переговорами в странах Балтии, где неолиберальная политика была реализована с широкомасштабным эффектом¹, не достиг 35 % после 2008 года, а в Литве составил 12,5 % в 2020 году. К 2016 году только в Словении среди ЕС-11 коллективные переговоры охватили более половины рабочей силы. Короче говоря, коллективные переговоры отсутствуют для многих работников в ЕС-11, что имеет серьезные последствия для деятельности профсоюзов.

Уменьшение охвата коллективными переговорами в сочетании с децентрализацией внутри ЕС-16 и неспособность наладить отраслевые переговоры в ЕС-11 имеют глубокие последствия для профсоюзного движения. Уменьшение сферы коллективных адвокатских льгот в некоторых государствах — членах ЕС-16 снижает возможности профсоюзных активистов устанавливать условия найма, что, в свою очередь, предполагает снижение вероятности вступления потенциальных членов и сохранение членства существующих. Аналогичным образом неспособность достичь высокого уровня охвата коллектив-

2019. P. 483–504. URL: <https://www.etui.org/sites/default/files/CB%20Vol%20III%20Chapter%2023.pdf>.

¹ Kallaste E., Woolfson C. Negotiated Responses to the Crisis in the Baltic Countries // Transfer European Review of Labour and Research. 2013. № 19 (2). P. 253–266. URL: https://www.researchgate.net/publication/258196786_Negotiated_Responses_to_the_Crisis_in_the_Baltic_States.

ными переговорами в большинстве государств — членов ЕС-11 снижает привлекательность членства в профсоюзах.

Относительно высокий, но снижающийся охват коллективными соглашениями в некоторых странах ЕС-16 и низкий охват в большинстве стран ЕС-11 подчеркивают отсутствие единообразия в позициях профсоюзов. За редким исключением профсоюзы внутри ЕС-16 могут обоснованно претендовать на то, что устанавливают условия для значительной части рабочей силы и используют это положение для увеличения членства. Напротив, в ЕС-11 возможности использования коллективных переговоров и способность профсоюзов договариваться об условиях найма более ограничены.

В широком смысле основной политической задачей профсоюзов ЕС-16 является сохранение существующего охвата коллективными переговорами и расширение охвата конкретных экономических сегментов, в первую очередь в частном секторе услуг, где коллективные соглашения еще не созданы или не консолидированы. Политическая задача профсоюзов ЕС-11 заключается в создании механизмов коллективных переговоров по всей экономике, а не в расширении их охвата на отдельные сегменты.

Децентрализация соглашений также является проблемой для профсоюзных организаций. Независимо от формы децентрализации в ЕС-16 значительная часть вопросов решается на уровне компаний, и необходимо согласовывать больше соглашений по сравнению с классическими трудовыми соглашениями. Координация коллективных договоров становится более сложной по мере децентрализации, поскольку профсоюзы пытаются поддерживать определенную степень сопоставимости между различными соглашениями компаний, тогда как ранее основа сопоставимости была записана в отраслевом соглашении.

Более того, децентрализация увеличивает давление на местные профсоюзные организации. Переговоры на уровне предприятий требуют, чтобы представители местных профсоюзов обсуждали условия реализации промышленного соглашения на уровне компании. При наличии в компании представителей профсоюза такое обсуждение может потребовать от этих представителей дополнительных навыков и обучения. В отсутствие представителей профсоюза внутри компании децентрализация процесса может привести к привлечению штатных сотрудников для ведения переговоров, что поднимает вопросы: достаточно ли штатных сотрудников и в состоянии ли профсоюз нанимать дополнительных штатных специалистов?

В качестве альтернативы сотрудникам может быть поручено действовать от имени профсоюза и вести переговоры на уровне компании. Этот вариант затрагивает и вопросы, касающиеся наличия навыков, обучения и ресурсов, а также связанные с ратификацией трудящимися и соответствующими профсоюзами любого заключенного соглашения.

Если профсоюзная организация слабая или отсутствует, перспектива условий, определяемых руководством в одностороннем порядке, становится более вероятной.

Благодаря участию в разработке национальной социальной политики профсоюзы в Западной Европе стали частью проблемы для сторонников неолиберализма, которые рассматривали их как источник социальной напряженности.

В странах ЦВЕ произошла другая, но столь же драматическая трансформация: профсоюзы перешли от подчиненной Коммунистической партии позиции в рамках командной экономики к независимой позиции в рамках рыночной, но оказались организационно и идеологически не готовы к новым вызовам.

Снижение численности профсоюзов в ЕС-11 было более резким, чем в ЕС-16¹, что позволяет предположить, что профсоюзы, которые были неотъемлемым институтом командной экономики до 1990 года, сильно пострадали от перехода к рыночной экономике и им еще предстоит адаптироваться к изменившимся обстоятельствам.

В результате рабочие в странах ЦВЕ в большом количестве покинули профсоюзы. Для некоторых профсоюзов по-прежнему проблематично избавиться от ассоциации с командной экономикой и вовлечь в свою деятельность молодых работников, занятых в новых рыночных экономиках ЕС-11.

В профсоюзном движении все более острой становится проблема так называемых безбилетников.

Франция представляет собой ярчайший пример: в 2014 году профсоюзное членство составляло 8,0 %, а охват коллективными соглашениями составлял 98,5 %, в результате чего доля «безбилетников» составила 90,5 %².

На другом полюсе находится Кипр, где плотность профсоюзов и охват коллективными соглашениями практически одинаковы, в ре-

¹ Vandaele K. Bleak Prospects: Mapping Trade Union Membership in Europe since 2000. Brussels : European Trade Union Institute, 2019. URL: <https://www.etui.org/sites/default/files/19%20Bleak%20prospects%20Kurt%20Vandaele%20Web%20version.pdf>.

² Trade unions in the European Union.

зультате чего процент «безбилетников» равен нулю. Более высокий уровень «безбилетников», как правило, наблюдается там, где существуют отраслевые соглашения, а профсоюзы не могут вовлечь в свои ряды работников отдельных предприятий, условия найма которых они устанавливают в отрасли¹.

ВЫВОДЫ

Возобладание неолиберальной политической программы связано с изменением модели регулирования экономики в Западной Европе, включающим отказ от кейнсианской политики, а в ЦВЕ — с отказом от командной экономики. Тем самым профсоюзы во всем ЕС были вынуждены адаптироваться к радикально изменившимся обстоятельствам. По своей сути неолиберальный проект стремится отстранить государство от вмешательства в отношения между капиталом и наемным трудом. Таким образом, с неолиберальной точки зрения роль профсоюзов и коллективных переговоров необходимо ограничить.

Различия национальных профсоюзов, их институциональной принадлежности и методов работы показывают, что неолиберализм оказывает разное влияние на юнионизм в различных странах. Эту ситуацию еще больше усугубляют неравномерные последствия цифровизации, изменения окружающей среды и миграция.

На протяжении последних сорока лет профсоюзам Европейского союза приходилось иметь дело с неолиберальной повесткой дня, которая бросила вызов их организационной силе и ограничила способность действовать. Эта неолиберальная программа, которую проводят работодатели и политики на национальном и европейском уровнях, представляет собой нечто большее, чем просто программа макроэкономической политики, включающая либерализацию торговли, финансовую дисциплину и контроль над инфляцией за счет полной занятости.

Это более широкая политическая программа, которая охватывает различные области политики, якобы освобождающие рынки от того,

¹ *Ibsen C., Keune M. Organised Decentralisation of Collective Bargaining: Case Studies of Germany, the Netherlands and Denmark // OECD Social, Employment and Migration Working Papers. 2018. №. 217. P. : OECD Publishing. URL: https://www.researchgate.net/publication/327531796_Organised_Decentralisation_of_Collective_Bargaining_Case_studies_of_Germany_Netherlands_and_Denmark_OECD_Social_Employment_and_Migration_Working_Papers_No_217_OECD_Publishing_Paris.*

что сторонники этой программы считали неоправданным бюрократическим политическим и корпоративистским контролем¹.

С этой точки зрения профсоюзы, коллективные соглашения и другие формы совместного регулирования социально-трудовых отношений воспринимаются как институциональная жесткость, которая препятствует функционированию свободных рынков и свободе действий работодателей².

Как следствие, был принят ряд структурных реформ и политических мер, которые негативно повлияли на способность профсоюзов эффективно защищать интересы трудящихся.

¹ *Streeck W.* Why the Euro Divides Europe // *New Left Review*. 2015. № 95. P. 5–26. URL: <https://newleftreview.org/issues/ii95/articles/wolfgang-streeck-why-the-euro-divides-europe>.

² *Baccaro L., Howell C.* Op. cit.

Глава 2

ЭВОЛЮЦИЯ ПОЛИТИКИ ЕВРОПЕЙСКИХ ПРОФСОЮЗОВ В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ НЕОЛИБЕРАЛЬНЫХ ПЛАНОВ ЕВРОПЕЙСКОЙ БЮРОКРАТИИ

2.1. ЕВРОПЕЙСКАЯ КОНФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ В БОРЬБЕ ЗА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

В современной Европе профсоюзное движение остается одним из главных коллективных защитников европейских трудящихся, силой, отстаивающей развитие и совершенствование социальных стандартов — навстречу усиливающимся как на европейском, так и на национальном уровне атакам на социальные права наемных трудящихся со стороны неолиберализма. В данном плане важным обстоятельством является то, что международное профсоюзное движение в Старом Свете имеет определенные возможности и рычаги совместных действий и выдвижения общих профсоюзных инициатив в масштабе Европы и прежде всего Европейского союза, в который входит большая часть европейских стран.

В формате ЕС европейское профсоюзное движение представляет созданная еще в 1973 году Европейская конфедерация профсоюзов (ЕКП), объединяющая на данном этапе 88 национальных профсоюзных конфедераций из 37 стран и 10 европейских федераций. ЕКП признана Европейским союзом, Советом Европы и Европейской ассоциацией свободной торговли как единственная интернациональная профсоюзная организация, объединяющая трудящихся. Маастрихтский договор гарантирует этот статус¹.

Если в послевоенный период основная часть национальных профсоюзов в Западной Европе была тесно (и организационно, и политически) связана с социал-демократическими партиями, сегодня мы можем констатировать, что и на национальном уровне, и в масштабе ЕС в профсоюзном движении существует больший мировоззренческий плюрализм, что подразумевает сосуществование в рамках ЕКП по-разному идейно ориентированных профсоюзов (включая прокоммунистические, христианско-демократические и даже либеральные). Однако с учетом того, что лучше организованные профсоюзы

¹ Qu'est-ce que la CES? URL: https://etuc.org/sites/default/files/publication/files/fiches_fr3.pdf.

в Германии, Австрии, североευропейских странах, Италии и Испании продолжают в той или иной степени сохранять ориентацию на левоцентристские политические силы в своих странах, это обстоятельство оказывает влияние и на функционирование ЕКП. Объективно в высших руководящих органах ЕКП и ее отраслевых федераций в большей степени чувствуется политическое влияние социалистических и социал-демократических партий.

С одной стороны, этим можно объяснить традиционную приверженность руководства ЕКП как Европейской социальной модели, так и тем стандартам, которые в прошлом были характерны для традиционного социального государства в ЕС. Однако тот факт, что европейский социал-реформизм в первой четверти XXI века заметно поправел и впитал в себя многие идейно-политические черты и схемы социал-либерализма, привел к тому, что Европейская конфедерация профсоюзов часто подвергается критике за свою неисчерпаемую способность адаптироваться к оборотным сторонам социальной Европы¹. С точки зрения радикальных левых критиков деятельности ЕКП и в целом европейского профсоюзного движения, способность профсоюзов противостоять вызовам неолиберализма ослабляется их интеграцией в элитарную систему управления ЕС, которая сдерживает мобилизацию².

Разумеется, оценивая способность входящих в ЕКП профсоюзов к антинеолиберальной мобилизации, прежде всего надо иметь в виду реальные возможности и исторический опыт национального профдвижения. Так, например, исследователи отмечают, что в тех странах, которые относятся к Северной группе, членство в профсоюзах связано с оппозицией неравенству³, что подталкивает их активистов к участию в многообразных формах сопротивления наступлению неолиберализма, нацеленному на принципы социального равенства. Именно в странах Северной и Центральной Европы профсоюзные активисты негативно относятся к покушениям на то, что в ЕС называют коммунитарными (относящимися к ЕС) социальными приобретениями.

¹ *Dufresne A., Pernot J.-M.* Les syndicats européens à l'épreuve de la nouvelle gouvernance économique // *Chronique internationale de l'IRES*. Bruxelles, 2013. № 143–144. P. 3–29.

² *Hyman R.* Trade Unions and the Politics of the European Social Model // *Economic and Industrial Democracy*. 2005. Vol. 26, № 1. P. 9–40. URL: https://eprints.lse.ac.uk/753/1/trade_unions.pdf.

³ *Rosetti N.* Do European Trade unions foster social solidarity? Evidence from multilevel data in 18 countries // *Industrial Relations Journal*. 2019. Vol. 50 (1). P. 84–101.

С другой стороны, в последнее десятилетие довольно мощная и энергичная классовая борьба в виде общенациональных забастовок и стачек отраслевого масштаба, регулярных дней действий и тому подобного наблюдалась во Франции и странах европейского Юга. Это связано как с тем фактом, что социальная напряженность в этих странах, как и уровень социального расслоения, выше, чем в Северной и Центральной Европе, так и с тем, что в южноевропейских странах профсоюзы, часто находящиеся под влиянием коммунистических партий, более активно и радикально выражают протест¹.

Тот факт, что все же на большую часть национальных профсоюзов, участвующих в деятельности ЕКП и, соответственно, определяющих ее стратегию, влияют левые и левоцентристские силы, играет важную роль в общем позиционировании европейского профсоюзного движения в пользу идей социальной Европы. Тем более нужно учитывать тот факт, что неолиберализм и порожденная им глобализация, в свою очередь, оказывают серьезнейшее воздействие на деятельность профсоюзов, как в масштабах их государств, так и на уровне ЕС. Можно сделать вывод о том, что профессиональные союзы оказались лицом к лицу с растущим числом вызовов в сегодняшних все более текучих и глобализированных условиях на рынке труда².

Парадигма защиты социальной Европы теснейшим образом увязывается в европейском профсоюзном движении с отстаиванием Европейской социальной модели (ЕСМ). Эта модель стала компромиссным вариантом развития как между ведущими право- и левоцентристскими силами в Западной Европе, так и между работодателями и рабочим движением. Исторически формирование ЕСМ происходило еще в период существования предшествовавшего ЕС Европейского экономического сообщества, в эпоху «Славного тридцатилетия», когда, собственно, в послевоенных западноевропейских странах и были выработаны ключевые стандарты социального государства. Профсоюзы внесли свой вклад в формирование социальной модели как на европейском уровне, так и в национальных государствах.

ЕСМ базируется на различных составляющих: основополагающие социальные права, социальная защита, социальный диалог, социальная регламентация и регламентация труда, ответственность

¹ Le Modèle social Européen. URL: <https://www.clesdusocial.com/IMG/pdf/le-modele-social-europeen.pdf>.

² Rosetti N. Op. cit.

государства в области полной занятости и т. д.¹ Именно ЕСМ в целом и целом соответствовала тем общим социальным стандартам, которые также отстаивало и европейское профдвижение. Наиболее высокий уровень этих стандартов был характерен для скандинавской социальной модели (высокий уровень социальной защиты, преобладание коллективных трудовых соглашений, высокие размеры пенсий и зарплат, участие профсоюзов и их представителей в определении основ деятельности предприятий, качественный уровень поддержки здравоохранения на производстве), в осуществлении которой активно участвовали профсоюзы североевропейских государств.

Основная часть европейского профсоюзного движения, как известно, в целом поддерживает интеграционные политические и экономические процессы в ЕС. Но среди европейских профсоюзов определенно существует консенсус в отношении того, что экономическая интеграция должна дополняться сильным социальным измерением². Гораздо менее четко согласовано, что на деле означает «социальная Европа» (в действительности этот лозунг разделяют и прокоммунистические, и социал-реформистские, и христианские профсоюзные центры) и каким именно образом следует защищать ее от вызовов со стороны неоллиберализма и последствий экономической интеграции, развивающейся в рамках логики конкурентоспособности и ведущей к давлению и атакам на систему социального обеспечения.

В документах всех последних съездов ЕКП заметное место отводится проблематике борьбы за более социальную и справедливую Европу. Так, в частности, на последнем конгрессе, состоявшемся в Берлине 23–26 мая 2023 года XV съезде ЕКП, была принята резолюция, в которой отмечалось, что конфедерация будет продвигать новую экономическую модель, сконцентрированную на реальной экономике, устойчивом росте, рабочих местах, достойном труде, справедливым и прогрессивном налогообложении и перераспределении; будет бороться за универсальный, основанный на правах доступ к качественным общественным службам и выступать в пользу общественной собственности, чтобы гарантировать равный доступ к общественным услугам для всех; ратовать за сильную европейскую промышленную политику, предусматривающую значительное увеличение общественных и частных инвестиций, которые служат основанием для качественных рабочих мест и социального прогресса; выступать за гарантию эффективных общественных служб и права

¹ Le Modèle social Européen.

² Hyman R. Op. cit.

трудящихся на услуги высокого уровня; поддерживать валютную политику ЕС, ориентированную на полную занятость и качественные рабочие места¹. Схожие мысли можно найти и в Манифесте ЕКП к выборам в Европейский парламент 2024 года, где отмечается, что следует отвергать возврат к политике жесткой экономии и продвигать новую экономическую модель, ориентированную на реальную экономику, создание рабочих мест, достойную работу и перераспределение посредством справедливого и прогрессивного налогообложения². Таким образом, важно отметить, что, выступая в защиту социальных стандартов в ЕС, ЕКП не только подвергает беспощадной критике жесткую экономию в масштабах Союза и на уровне стран-членов, но и ставит вопрос о необходимости двигаться к новой экономической модели, которая должна обязательно базироваться на прочной социальной основе.

Именно переход к такой модели в глазах европейского профсоюзного движения стал бы реальным щитом на пути роста крайне правых, националистических и ксенофобских настроений в Европе, подъем которых, как считают лидеры ЕКП, в значительной степени подпитывается антирабочей политикой неолиберализма. Здесь также важно подчеркнуть, что неприятие неолиберальной и консервативной социально-экономической политики в ЕС и его странах-членах соседствует у профсоюзов Европы с четким пониманием политической опасности, исходящей от крайне правых и правопопулистских сил.

С точки зрения руководства ЕКП, большую проблему для европейских трудящихся представляет социальное неравенство на Европейском континенте, которое продолжает угрожать солидарности в Европе³. Объединяя в своей основе реформистские профсоюзы, ЕКП исходит из того, что тема преодоления социального неравенства должна стать регулярным содержанием диалога с Европейской промышленной ассоциацией.

Представители ЕКП также постоянно ставят вопрос о необходимости борьбы с практикой нестабильности рабочих мест. Ведь новые непрочные формы труда и быстрая трансформация мира труда рискуют привести к утверждению индивидуализма по отношению

¹ Manifeste de Berlin adopté par le 15e Congrès statutaire de la CES (Berlin, 23–26 mai 2023). P. 2–3. URL: https://etic.org/sites/default/files/document/file/2023-06/Manifeste%20de%20Berlin_FR.pdf.

² ETUC Manifesto for the European Elections 2024. URL: <https://www.etic.org/en/ManifestoEUelections24>.

³ European Trade Union Dialogue. URL: <https://fes.de/en/themportal-gewerkschaften-und-gute-arbeit/international-trade-union-policy/european-trade-union-dialogue>.

к труду и коллективным интересам¹, как говорится в Программе действий ЕКП на 2023–2027 годы, принятой на XV съезде Европейской конфедерации профсоюзов.

На фоне коронавирусного кризиса и продолжения антисоциальных атак со стороны неолиберализма тематика сопротивления различным формам жесткой экономии в последние годы вышла на одно из первых мест в политической стратегии ЕКП. Так, недавно ЕКП обратилась с петицией «Стоп жесткая экономия 2.0», в которой провозглашается требование: никакого возврата к жесткой экономии; инвестиции в более высокооплачиваемые и устойчивые рабочие места, предусмотренные коллективным договором; никаких субсидий без социальных условий; более справедливая экономика для всех². Прежде всего эта петиция обращена к Европейской комиссии и Европейскому парламенту (ЕП), но с учетом давних партнерских отношений ЕКП с Партией европейских социалистов, в данном случае явно чувствуется преобладание социал-реформистского настроения, в целом характерного для ЕКП.

Еще одна мысль, созвучная с позицией европейской социал-демократии, прослеживается в риторике ЕКП против нестабильной занятости. В Манифесте конфедерации к европейским выборам 2024 года в связи с этим говорилось, что необходимо на уровне всей Европы покончить с нестандартной занятостью, гарантируя законные права на постоянные контракты и работу на полную ставку, а также запретив неоплачиваемые стажировки, повысить контроль работников над гибкостью рабочего времени и сократить рабочее время, защитить права удаленных работников³. Представители ЕКП особо оговаривают, что все эти меры должны быть также распространены на временных работников, трудящихся иммигрантов, сотрудников цифровых платформ, а также трудящихся здравоохранения и образования, поскольку в этих секторах тоже растет число временных рабочих мест.

Соответственно, важное место в инструментарии социальных стандартов согласно позиции ЕКП принадлежит коллективным трудовым конвенциям и традиционным трудовым договорам, которые, в свою очередь, подвергаются атакам в разных частях единой Европы, что не может быть одобрено и принято профсоюзным движением.

¹ Programme d'action 2023–2027 de la CES adopté par le 15e Congrès statutaire de la CES (Berlin, 23–26 mai 2023). Bruxelles : CES, 2023. URL: https://www.etuc.org/sites/default/files/2023-06/Programme%20d%27action_FR.pdf.

² Stop Austerity 2.0. URL: <https://action-europe.org/stop-austerity-EN>.

³ ETUC Manifesto for the European Elections 2024.

Как считает исследователь Барри Колфер, в глазах европейских профсоюзов разрушение стандартного трудового договора и рост нестандартной занятости еще больше изменяют мир труда¹. На протяжении двух последних legislatures ЕП руководство ЕКП лоббировало различные проекты резолюций, в которых речь шла о приоритетности для Европейской социальной модели коллективных трудовых конвенций и прочных трудовых договоров.

С момента своего оформления ЕКП, как и большая часть входящих в нее национальных профсоюзов, предпочитает социальный диалог с политическими кругами ЕС и бизнес-сообществом призывает к прямой социальной и классовой борьбе. Тем не менее внутри Союза, похоже, существует консенсус в отношении того, что право на забастовку является основным трудовым стандартом и фундаментальным правом². Конкретно — в последние годы ЕКП не раз поддерживала входящие в нее национальные профцентры при осуществлении ими общенациональных забастовок или социальных дней действия (например, во Франции и Бельгии), так же как и отраслевые забастовки, имевшие место в Великобритании, Испании, Германии, Португалии и ряде других европейских стран.

Крайне важное место европейское профсоюзное движение уделяет проблематике социальных расходов на уровне ЕС. Безусловно, в данном случае идет речь о параметре, непосредственно относящемся к социальным стандартам для современной Европы. С точки зрения ЕКП и представленных в ней профсоюзов, общественные расходы не должны понижаться ни на уровне ЕС, ни в странах — членах Союза. В связи с этим неудивительно, что ЕКП выразила свое несогласие с одобренной в апреле 2024 года в ЕП резолюцией, обязывающей государства — члены ЕС снизить их социальные расходы к 2027 году более чем на 100 млрд евро. Как заявила Генеральный секретарь ЕКП Эстер Линч, данное голосование рискует снова погрузить Европу в норму жесткой экономии в тот момент, когда она нуждается в том, чтобы массивно повышать общественные инвестиции для достижения социальных и климатических целей ЕС³.

¹ European Trade Unions in the 21st Century. The Future of solidarity and Workplace Democracy / ed. B. Colfer. Palgrave Macmillan, 2022.

² Novitz T. International and European Protection of the Right to Strike: A Comparative Study of Standards Set by the International Labor Organization, the Council of Europe and the European Union. Oxford : Oxford Univ. Press, 2020. P. 148.

³ Taxer les riches pour respecter les nouvelles règles fiscales. 2024. URL: <https://www.utuc.org/fr/pressrelease/taxer-les-riches-pour-respecter-les-nouvelles-regles-fiscales>.

С другой стороны, ЕКП поддерживает представленные в Европарламенте радикальные левые и классические социал-реформистские партии в их инициативах увеличить налогообложение для наиболее богатых жителей ЕС. С точки зрения руководства ЕКП, дополнительный налог на получающих сверхприбыли капиталистов соответствовал бы интересам большей части населения и принципам социальной справедливости и равенства.

Одновременно ЕКП активно содействует входящим в нее профсоюзным центрам в их стремлении добиться в своих государствах повышения минимальной заработной платы и минимального размера пособий, поскольку с учетом реальной инфляции и экономических трудностей во многих случаях нормы минимальной зарплаты в странах — членах ЕС занижены. Здесь следует отметить, что исторически политика в области зарплат находится в центре евросиндикализма¹. ЕКП оценила как объективный шаг к перспективе социальной Европы принятие в 2022 году Европейской директивы, относящейся к минимальной зарплате, но при этом европейские профсоюзы выступают за то, чтобы были оговорены конкретные нормы данной минимальной оплаты труда в ЕС в целом.

Поскольку для ЕКП параметр солидарности поколений и социальной поддержки вышедших на пенсию трудящихся является одним из основополагающих, логично, что на уровне ЕС профсоюзное движение отстаивает активную государственную политику в пенсионной сфере. В принятой в 2024 году руководством ЕКП специальной резолюции отмечается, что недостаточность и разрыв в зарплатах приводят к неадекватному накоплению проблем в отношении прав на пенсию². ЕКП весьма критически оценивает практику частных инвестиционных пенсионных фондов, настаивая на том, что за адекватную и достойную пенсию для европейских трудящихся должны отвечать национальные государства.

Еще одним важным постулатом, относящимся к набору социальных стандартов, для ЕКП является требование расширения демократии на предприятиях. Так, в резолюции, касающейся Европейской директивы 2017 года по европейским комитетам на предприятиях, ЕКП констатирует, что на европейских предприятиях демократия в процессе труда играет значительную роль³.

¹ *Dufesne A., Pernot J.-M.* Op. cit. P. 22.

² Pour une politique des retraites juste et inclusive dans l'UE. 2024. URL: <https://etuc.org/fr/document/pour-une-politique-des-retraites-juste-et-inclusive-dans-lue>.

³ La démocratie au travail est importante. Pour une directive sur les Comités d'entreprise européens qui renforce les droits des travailleurs. 2024. URL: <https://www.etuc.org/sites/>

Безусловно, несмотря на все противоречия и объективные трудности, европейское профсоюзное движение в лице ЕКП продолжает оставаться одним из ключевых акторов, отстаивающих нормы и ценности социальной Европы наперекор атакам и наступлениям со стороны неолиберализма на данном этапе.

2.2. ФРАНЦИЯ: ИНТЕРСИНДИКАЛ' НА СТРАЖЕ СОЦИАЛЬНЫХ ПРАВ ГРАЖДАН

Несмотря на то что в процентном отношении к общей численности работающего населения во Франции уровень синдикализации явно ниже, чем в большинстве стран Европы, боевые традиции и находящаяся на высоком уровне активность французского профдвижения делают его важным участником борьбы за социальную Европу. Как отмечает исследовательница С. Эрбес-Сегэн, при описании профсоюзов как автономной действующей силы для трудящихся встает вопрос об отношении между профсоюзами и партиями, отстаивающими рабочий класс².

Действительно, это важный вопрос для Французской Республики. Ведь на протяжении большей части второй половины XX века три ведущих и самых влиятельных профсоюзных центра Франции, а именно Всеобщая конфедерация труда (ВКТ), «Форс увриер» («Рабочая сила», РС) и Французская демократическая конфедерация труда (ФДКТ) имели многообразные и достаточно сильные связи с политическими партиями, относящимися к разным спектрам общественно-политической жизни.

Зачастую во главе ВКТ и РС находились профсоюзные деятели, одновременно участвующие в деятельности двух наиболее сильных левых и рабочих партий Франции — соответственно Французской коммунистической партии и Социалистической партии. В первой четверти XXI века происходило явное усиление общественной автономии ведущих профсоюзов Франции в отношении политических партий, но объективный рост их политической самостоятельности тем не менее не привел к полному разрыву партийно-профсоюзных связей

default/files/document/file/2024-03/FR-Adopted%20Democracy%20at%20Work%20matters%20%28003%29_0.pdf.

¹ Интерсиндикал — термин, означающий объединение большинства национальных профсоюзов Франции для организации общих акций протеста.

² *Erbès-Seguín S.* Les syndicats dans la vie économique // *Erbès-seguin S.* Syndicats et relations de travail dans la vie économique française. URL: <https://books.openedition.org/septentrion/119705#anchor-completplan>.

и отношений. Способ вмешательства профсоюзов в экономику, как бы они ни были связаны с политической партией, всегда является комплексным и ставит специфические проблемы¹.

В любом случае значительная часть французского профсоюзного движения и на современном этапе остается в той или иной степени связанной с левым движением. Об этом свидетельствует хотя бы тот факт, что в июне 2024 года к созданному левыми политическими партиями Новому народному фронту (ННФ) присоединилось немало общенациональных профсоюзов, включая две самые крупные синдикальные конфедерации — ФДКТ и ВКТ. Эти связи во многом и формируют тот мощный социальный и антинеолиберальный имидж, который имеет современное французское профсоюзное движение.

На современном этапе профсоюзы, действующие во Французской Республике, гораздо больше сосредоточены на том, какими должны быть функции профсоюзов в наше время. В связи с этим позиция руководителей профсоюзов состоит в следующем: в случае конфликта с нанимателем профсоюзы защищают интересы наемных трудящихся перед руководством и могут предпринимать любые протестные действия (стачки, манифестации, петиции...)². Очевидно, что такая позиция подразумевает явный настрой французских профсоюзов на защиту и укрепление социальных стандартов.

Также большое внимание современные французские профсоюзы уделяют налаживанию связей с неправительственными организациями (НПО) социального профиля, что особенно проявилось в период активности «желтых жилетов» и при проведении совместных акций по защите социальных и гражданских прав. Но некоторые эксперты, в частности П. Пастюр, полагают, что объективное развитие связей между профсоюзами и движениями, защищающими права безработных, бездомных, иммигрантов, женщин и других, способствует сверхполитизации французских профсоюзов и в то же время обесцениванию их профсоюзных аспектов³. С другой стороны, данная стратегия содействует также развитию горизонтальных связей французских профсоюзов. Одновременно подобная линия ведущих французских профсоюзов направлена на расширение их членской и социальной базы в условиях растущих проблем и сложностей, связанных

¹ *Erbès-Seguin S.* Op. cit.

² *Que lest le role d'un syndicat? // Vie publique : [сайт]. URL: <https://vie-publique.fr/fiches/24603-quel-est-le-role-dun-syndicat>.*

³ *Pasture P.* Syndicats et associations en France et en Europe, une interrogation sur les originalités françaises // Syndicats et associations: Concurrence ou complémentarité? URL: <https://books.openedition.org/pur/25379>.

с участием в профсоюзной деятельности традиционных отрядов рабочего класса.

В частности, например, в 2019 году между ФДКТ и 20 организациями, представляющими гражданское общество, был заключен совместный пакт о сотрудничестве. В то же время ВКТ, Национальный союз «Солидарные» и Унитарная профсоюзная федерация (УПФ) на следующий год сгруппировались с известными НПО — АТТАС, Гринпрасе, Oxfam, а также Крестьянской конфедерацией и экологической ассоциацией «Друзья Земли» в единый коллектив под названием «Никогда больше это»¹.

Конкретно во Франции подобные факты кооперации приводят к тому, что при проведении массовых акций, посредством которых общенациональные профсоюзы отстаивают интересы трудящихся и социальные завоевания, они могут рассчитывать на поддержку со стороны различных неправительственных ассоциаций, популярных в определенных социальных и демографических группах населения. В свою очередь, НПО, продвигая собственные социальные темы, рассчитывают на солидарность со стороны французского профсоюзного движения.

Исторически ключевым противником профсоюзного движения в большей степени выступал крупный капитал в лице банков, корпораций, солидных предприятий. Притом что классовые конфликты с частным капиталом остаются важной составляющей деятельности французских профцентров и сегодня, лидеры ведущих профцентров указывают, что один из вызовов, встающих перед профсоюзами, — все более агрессивная политика государств², включая и французское.

Объективно, выступая в качестве оспаривающей силы, французские профсоюзы подвергают жесткой критике социальную политику как французской исполнительной власти, так и различных инстанций Евросоюза в целом. Более того, для таких профсоюзов, как ВКТ, РС, «Солидарные» и ряд других, существует глубокая социальная солидарность между французскими руководителями и теми, кто определяет политику единой Европы. Соответственно, с их точки зрения, и политика профдвижения должна носить выраженно интернационалистический характер.

¹ *Yon K., Giraud B.* Face au mur néolibéral, repenser les strategies syndicales. 2023. P. 11. URL: <https://hal.science/hal-04385076/document>.

² *Nizzoli C.* Quel renouveau pour le syndicalisme contemporain? // *Chronique Internationale de l'IRES*. 2017. № 4 (160). P. 7. URL: <https://shs.cairn.info/revue-chronique-internationale-de-l-ires-2017-4-page-3?lang=fr>.

Но здесь следует сказать, что левые корни значительной части французского профсоюзного движения в большой степени предопределили и его антинационалистическую линию как на уровне собственно Франции, так и в масштабах Европы. В частности, с точки зрения руководства ВКТ, та неолиберальная ориентация, которая сегодня возобладавала в ЕС, содействует росту крайне правых и правопопулистских националистических сил повсюду в ЕС. Представители ВКТ и иных близких к ней профсоюзных конфедераций убеждены в том, что Европа могла бы стать привилегированным инструментом, чтобы добиться продвижения предложений, благоприятных для наемных трудящихся на континенте¹.

Более того, французские синдикалисты активно поощряют кооперацию с их европейскими коллегами в деле противостояния крайне правой угрозе. Так, на совещании в апреле 2024 года в Париже представители французских, немецких и итальянских профсоюзов засвидетельствовали свое желание создать общий фронт против националистических партий, поддерживающих неолиберальное насилие, чтобы совместно защищать социальную справедливость. Генеральный секретарь ФДКТ Марилиз Леон считает, что ослабление общественных служб увеличивает силу крайне правых². Но важно отметить, что борьба против крайне правых и националистических сил и тенденций в понимании основной массы профсоюзов современной Франции ни в коем случае не означает равнения на неолиберальные позиции президента Эмманюэля Макрона, внутренняя и социально-экономическая политика которого подвергается критике со стороны большей части французского профдвижения.

В целом надо подчеркнуть, что ключевые профцентры Франции не ограничиваются критикой неолиберальных проявлений в социальной и экономической сферах, а выдвигают собственное альтернативное видение более социального общества. В частности, 640-тысячная ВКТ, которую на социальных выборах в советы предприятий в 2021 году поддержали 23,6 % трудящихся, выступает с большим перечнем предложений в социальной сфере, требуя достижения профессионального равенства и равенства в сфере зарплат между мужчинами и женщинами, специального дохода для безработных, равно-

¹ Les syndicats européens décortiquent les impostures de l'extrême droite // Le journal Options : [сайт]. URL: <https://journaloptions.fr/2024/04/22/les-syndicats-europeens-decortiquent-les-impostures-de-lextreme-droite/>.

² Sirota S. Le syndicalisme au risque de la dépolitisation? URL: https://causecommune-larevue.fr/le_syndicalisme_au_risque_de_la_d_politisation.

го межпрофессиональному минимуму зарплаты (SMIC), повышения пенсий с достижением минимального уровня в 2 тыс. евро, введения отдельного пособия для студентов, ищущих работу, принятия закона о том, чтобы домохозяйства тратили на коммунальные услуги не более 20 % общих расходов, снижения уровня налога на добавленную стоимость (НДС) на 5,5 % на продукты первой необходимости, понижения цен на горючее¹.

Еще дальше идет пользующийся поддержкой радикальных и крайне левых молодых активистов Национальный союз «Солидарные», который на социальных выборах 2021 года поддержали около 4 % трудящихся. С точки зрения «Солидарных», навязать другое разделение богатств не является лозунгом, нужно больше бороться, чтобы покончить с обнищанием, нестабильностью, разрушением окружающей среды и растущей опасностью для жизни². Одобряя в 2022 году всеобщую забастовку против президентской социальной политики и повышения пенсионного возраста, «Солидарные» призывали другие профцентры поддержать идею созыва всеобщей ассамблеи трудящихся.

Логично, что практически все профсоюзы в сегодняшней Франции не принимают принципов жесткой экономии и сокращения социальных расходов как на национальном уровне, так и в рамках ЕС. Данная позиция делает французское профсоюзное движение естественным оппонентом неолиберализма. Например, третий по силе профсоюз Франции, пользующийся поддержкой более 15 % РС, призывает к отказу от политики жесткой экономии, которая согласно позиции «Форс увриер» разрушает социальные службы, делает трудящихся неуверенными, ущемляя их права и завоевания, и вмешивается в постоянную борьбу за социальную справедливость³. Аналогичным образом критикуют парадигму жесткой экономии как левоориентированные профсоюзы, так и верные реформизму конфедерации, такие как ФДКТ.

Представители французского профсоюзного движения убеждены в том, что наступление капитала и тенденций жесткой экономии теснейшим образом связано с социальными правами работников. Как

¹ Agir pour les salaires et le pouvoir d'achat. 2022. URL: <https://cgt.fr/dossiers/agir-pour-les-salaires-et-le-pouvoir-dachat>.

² Pour nos salaires, le 18 octobre, en grève partout en assemblées générales de reconduction! 2022. URL: <https://solidaires.org/sinformer-et-agir/actualites-et-mobilisations/nationales/la-bataille-des-salaires/communiqués-et-tracts-nationaux/pour-nos-salaires-le-18-octobre-en-greve-partout-et-en-assemblees-generales-de-reconduction/>.

³ Notre organization. URL: <https://force-ouvriere.fr/-notre-organisation>.

отмечает исследовательница К. Низзоли, эрозия прав, ассоциируемых со статусом наемных трудящихся, так же как последовательная деконструкция стабильной модели занятости и увеличение форм неустойчивой занятости, является динамикой, характерной для совокупности стран¹.

Тематика угроз и проблем, связанных с нестабильной занятостью, также постоянно занимает внимание представителей профсоюзного движения Французской Республики, равно как и других государств ЕС. В глазах французского профсоюзного движения неустойчивая занятость есть порождение кризиса Европейской социальной модели и социального государства как такового, явный вызов со стороны неолиберализма. В ФДКТ, где, как известно, очень сильны социально-католические традиции, большое значение придается моральным аспектам, поскольку состояние нестабильной занятости бьет по психологическим основам личности, ее ценностям и семейным обязательствам. Вот почему ФДКТ ставит вопрос о переоценке минимальных социальных доходов и налогообложения в отношении лиц, находящихся в нестабильной ситуации². В общем и целом практически все французские профцентры выступают за качественную занятость, основанную на долговременном трудовом договоре и коллективных трудовых конвенциях, что связано с исторической приверженностью профдвижения Франции принципу устойчивой занятости. Одновременно с этим французские профсоюзы активно сотрудничают друг с другом в борьбе против государственных бюджетных сокращений, также ассоциируемых французскими профсоюзами с проявлениями неолиберализма. В частности, в авангарде данной борьбы выступает ВКТ, которая после публикации в своем официальном журнале в феврале 2024 года декрета, оговаривающего сокращение социальных бюджетных расходов на 10 млрд евро в духе жесткой экономии, призвала к крупным мобилизациям и манифестациям работников общественного сектора³. Отметим также, что этот призыв поддержали и другие влиятельные профцентры, включая ФДКТ, «Рабочую силу», Национальный союз «Солидарные» и др.

Французские профсоюзы в последние годы практикуют различные виды совместных демаршей (это происходит в рамках Интер-

¹ *Nizzoli C.* Op. cit. P. 6.

² *Verger D.* Quand les personnes en galère ont voix au chapitre // *Revue Projet*. 2019. № 6 (373). P. 47–51.

³ *Coupes budgétaires de 10 milliards: la CGT dit non.* 2024. URL: <https://cgt.fr/dossiers/coupes-budgétaires-de-10-milliards-la-cgt-dit-non>.

синдикала) в деле противостояния политике бюджетных ударов со стороны исполнительной власти: сбор подписей трудящихся под совместными воззваниями и петициями, организация крупных манифестаций и митингов, лоббирование в парламентской среде соответствующих законопроектов, направленных на блокировку анти-социальной политики правительства.

Одновременно профсоюзы отстаивают дело защиты системы социального обеспечения (безопасности), на ревизии которой в неолиберальном духе настаивали либеральные правительства. Однако предложения ВКТ и других левоориентированных профсоюзов, направленные на усиление и улучшение функционирования системы социального обеспечения, не могут встретить никакого отклика со стороны правительств¹. Во многом это связано с тем, что идеи французских синдикалистов (например, предложения по увеличению налоговой нагрузки на патронат и сверхбогачей, дабы сократить многолетний бюджетный дефицит системы социального обеспечения) носят определенно антилиберальный характер и поэтому не могут быть приняты на вооружение центристской властью.

Было бы неверно рассматривать современное французское профдвижение как целостную силу, ориентированную лишь на радикальные меры в социальной сфере и на конфронтацию с государством и крупным капиталом, особенно с учетом того, что к началу 2020-х годов на первое место по влиянию во французском синдикализме вышла явно реформистская сила в профсоюзном движении в лице ФДКТ. ФДКТ продолжает играть значительную роль во французской социально-экономической жизни, защищая ценности солидарности, ответственности, автономии, демократии и равенства².

ФДКТ, как и ряд других реформистски настроенных профцентров (Французская конфедерация христианских трудящихся, ФКХТ, имеющая поддержку 9,5 % наемных трудящихся, или Национальный союз автономных профсоюзов, НСАП, с поддержкой 6 % трудящихся), в своей социетальной риторике регулярно делает выбор в пользу социального диалога с властью и с работодателями. Но при этом эти профцентры акцентируют внимание на том, что речь должна идти об активном и одновременно эффективном диалоге, носящем взаимовыгодный и прагматичный характер. Имеются социологические данные, что на предприятиях, где существует практика социально-

¹ *Yon K., Giraud B.* Op. cit. P. 4.

² La confederation française démocratique du travail (CFDT). URL: <https://aidebsas-surance.com/droit-des-assurances/la-confederation-francaise-democratique-du-travail/>.

го диалога, только 25 % опрошенных наемных работников считают, что он эффективен (для крупных предприятий данный показатель составляет 33 %)¹.

Разумеется, приверженность социальному диалогу не означает для реформистских профсоюзов отказа от участия в классовых конфликтах на стороне труда и в рамках парадигмы Интерсиндиката. Также важное место в риторике более умеренного фланга профсоюзного движения Франции играют этические темы и равным образом проблематика социальной справедливости и солидарности. Так, с точки зрения ФДКТ, быть солидарным — это выбирать взаимопомощь, чтобы защищать права всех — не только на предприятии, а и наемных работников и безработных, разных поколений и, более широко, народов, чтобы бороться против всех форм неравенства и дискриминации.

Выступая против исключения трудящихся из социальной жизни, французские профсоюзы, наоборот, ставят своей целью их включение в нее. Так, ФКХТ призывает бороться за права на включенность наемных работников. К примеру, христианская конфедерация призывает больше уважать время отпуска и отдыха² для наемных работников. Практически все профсоюзные конфедерации выступают за то, чтобы в трудовых соглашениях фиксировались права работников на культурную и спортивную жизнь, а также расширились возможности отдыха на рабочем месте и после трудового дня. Данный социальный стандарт исторически важен для французского профсоюзного движения.

Проблемы социального исключения и включенности трудящихся в социальную и производственную жизнь стоят на повестке дня современного национального профсоюзного движения во Франции еще и потому, что для французских профсоюзов крайне важным представляется поддержание достойного статуса защищенного со стороны общества трудящегося. Профсоюзы и их руководители исходят из того, что защищенные трудящиеся опасаются, что происходящие изменения окажут влияние на их статус и достижения³. Разумеется, в условиях антисоциальных атак со стороны нелиберальной действитель-

¹ *Campinchi Ph., Maillard D.* Vers la désobéissance sociale? Les collectifs de salaires, une “gilet-jaunisation” des relations sociales. 2023. URL: <https://www.jean-jaures.org/publication/vers-la-desobeissance-sociale-les-collectifs-de-salaires-une-gilet-jaunisation-des-relations-sociales/>.

² Le projet CFTC. URL: <https://cftc.fr/projet-cftc>.

³ *Groux G.* Une société éclatée. Polycentricité de la regulation sociale // *Cadres*. 2020. P. 5–12. P. 12.

ности социальный статус, достигнутый прежними поколениями, уже не в состоянии в полном объеме и адекватным образом защищать интересы и чаяния трудящихся на современном этапе.

Еще одним элементом борьбы французского профсоюзного движения за поддержание и совершенствование социальных стандартов является отстаивание профессиональными союзами регулярной индексации минимальной заработной платы, минимальных пенсий и пособий в стране. В данном вопросе профсоюзное движение находит полное понимание и поддержку со стороны левых политических сил. Как правило, в авангарде за последовательное повышение SMIC выступает ВКТ. Для этой конфедерации подлинная и качественная переоценка минимальной зарплаты в целом и совокупности зарплат в частности означает автоматическую индексацию SMIC и любых минимальных пособий в соответствии с уровнем инфляции¹.

ВКТ и иные левоориентированные профсоюзы исходят из того, что в ряде случаев рост инфляционных процессов в последние годы привел к ситуации, когда увеличение заработной платы для некоторых категорий трудящихся не покрывает их потерь от роста потребительских цен. Практика показывает, что чем более сильны внутри профсоюза левые, радикальные настроения, тем более последовательную и жестко антилиберальную позицию в отношении SMIC и роста заработной платы занимает профцентр. В частности, относящийся к крайне левому флангу профсоюзного движения Французской Республики Национальный союз «Солидарные» в 2023 году выступил со следующими требованиями: SMIC — 1700 евро; увеличение зарплат, пенсий, социального минимума на 400 евро; разница в зарплатах — 1 к 5 (между самыми низкими и самыми высокими зарплатами на предприятиях, в администрациях); индексация зарплат в соответствии с инфляцией². К слову, другие французские профсоюзы также регулярно ставят вопрос о законодательном закреплении правила разницы в зарплатах, особенно в общественном секторе.

Также профсоюз «Солидарные» поддерживает другие центры французского синдикализма в том, что касается совместной борьбы за повышение минимумов зарплаты и пенсий. После организованного Интерсиндикалом в октябре 2022 года Национального дня действия

¹ SMIC: les propositions de la CGT. 2023. URL: <https://cgt.fr/salaires/SMIC>.

² Augmentations de salaires le compte n'y est pas. 2023. URL: <https://solidaires.org/sinformer-et-agir/actualites-et-mobilisations/nationales/la-bataille-des-salaires/communiques-et-tracts-nationaux/augmentations-de-salaires-le-compte-ny-est-pas/>.

«Солидарные» заявили, что они хотят пересмотра социального минимума и пенсий, так же как и учебных стипендий¹. Данные предложения и инициативы, как показывают социологические опросы, пользуются поддержкой значительного числа французских граждан, далеко опережая чисто профсоюзную аудиторию.

В целом тематика повышения покупательной способности наемных трудящихся находится в центре современной повестки французского профсоюзного движения. Безусловно, данная тема превалирует в социально-политической риторике тех профсоюзов, которые тесно связаны с различными сегментами левого движения, и не только. Так, ФКХТ, многие члены которой близки к центристским и правоцентристским партиям, также выступает в своей социальной программе за увеличение покупательной способности французских трудящихся, предлагая усилить социальную защиту, установить специальную надбавку в 500 евро в год в качестве компенсации дорожных расходов работников от дома до работы, признать полезность всех видов профессиональной и общественной активности, финансово содействовать процессу переподготовки работников и т. д.² В недавних публикациях к европейским выборам 2024 года ведущие профсоюзы выступили с целой серией схожих предложений, направленных на повышение покупательной способности как во Франции, так и в ЕС в целом.

Активно участвуя в деятельности ЕКП, большая часть французских профсоюзов последовательно выступает за сокращение рабочего дня и рабочей недели. Опять же исторически данный социальный стандарт крайне важен для французского синдикализма. В частности, ВКТ продвигает принципиальное предложение о переходе на четырехдневную и 32-часовую рабочую неделю для большинства наемных работников. Лидеры ВКТ убеждены: «Четырехдневная неделя должна будет дать ответы на вопросы: 1) о разделении рабочего времени, которое происходит очень неравномерно, с точки зрения интереса нанимателя; 2) о заработной плате и покупательной способности. И позволит через сокращение рабочего времени создать рабочие места»³. В свою очередь, ФДКТ и РС также исходят из тезиса, что со-

¹ Succès de la grève! Et maintenant ça continue! 2022. URL: <https://solidaires.org/sinformer-et-agir/actualites-et-mobilisations/nationales/la-bataille-des-salaires/communiqués-et-tracts-nationaux/succes-de-la-greve-et-maintenant-ca-continue/>.

² Syndicat CFTC. Programme social CFTC 2022. P. : CFTC, 2022. P. 7.

³ La semaine de 4 jours c'est en 32 h // Confédération Générale du Travail — CGT : [сайт]. URL: <https://cgt.fr/Actualites/france/interprofessionnel/temps-de-travail-la-demaine-de-4-jours-cest-en-32h>.

кращение рабочего времени в перспективе означает возможность для создания дополнительных рабочих мест.

Конкретные действия в борьбе за социальные стандарты и против неолиберальной политики французские профсоюзы предприняли в рамках развернувшегося в 2023 году широкого движения против повышения пенсионного возраста во Франции до 64 лет, что проявилось в организации объединенными силами, в частности посредством инструментария Интерсиндикала, нескольких общенациональных дней действия, всеобщих и секторальных забастовок, сбора петиций за отмену пенсионной реформы, проведения массовых совместных манифестаций с участием левых политических сил и социальных НПО. Как отмечают исследователи Ф. Кампиночи и Д. Майяр, эти события привели к тому, что «кое-что изменилось: не только ФДКТ показала, что она взяла на себя ответственность как первая профсоюзная организация, но и было достигнуто единство, и оно удерживалось почти без помех...»¹

Именно профсоюзы выступили во Франции главным организатором и «душой» кампании против инициированной центристскими правящими кругами пенсионной реформы. Движение развернулось в первой половине 2023 года, и сразу стало понятно, что социальная мобилизация способствует возрождению и развитию профсоюзного движения. На фоне массовой антиправительственной мобилизации численность профсоюзов заметно увеличилась. Например, только в январе 2023 года ФДКТ приросла на 10 тыс. членов — в два раза больше, чем обычно происходит за тот же период. Численность ВКТ в тот же период возросла на 7300 членов, аналогичная динамика с показателем в 5 тыс. наблюдалась и у РС². Схожая ситуация, правда, с меньшими цифровыми показателями, наблюдалась и у малых профсоюзов, также принимавших участие в протестных акциях Интерсиндикала.

Как и в подобных акциях последних лет, когда французские профсоюзы выступали против повышения пенсионного возраста и наступления на трудовое законодательство, отвергали правительственные планы по упразднению «льготного» режима труда для ряда категорий наемных работников, особенно активно и ярко в протестном,

¹ *Campinochi Ph., Maillard D.* Op. cit.

² *Barthélémy Ph.* Réforme des retraites: les syndicats enregistrent une hausse sensible des adhésions. 2023 // Europe 1 — Actualités et infos en direct & replay audio et vidéo : [сайт]. URL: <https://europe1.fr/politique/reforme-des-retraites-les-syndicats-enregistrent-une-hausse-sensible-des-adhesions-4165420>.

«оспаривающем» движении принимали участие более тесно связанные с левым движением профцентры, такие как ВКТ, РС, Национальный союз «Солидарные», Унитарная профсоюзная федерация.

Однако важно подчеркнуть, что против правительственного законопроекта по повышению возраста выхода на пенсию выступило огромное большинство французского профдвижения, включая и те профцентры, которые сами себя относят к реформистским, выступающим за регулярный социальный диалог с властью. В связи с этим руководство ФДКТ заявляло, что, являясь прагматичным профсоюзом, ФДКТ предполагает находить решения посредством диалога, но не колеблется мобилизовываться против несправедливых мер, например против пенсионной реформы.

С точки зрения руководства ФДКТ и основной части отраслевых федераций, входящих в этот профцентр, решение властей о повышении пенсионного возраста — «несправедливая, неоправданная и жестокая реформа»¹. Схожую точку зрения высказали в 2023 году и менее сильные «реформистские» профцентры, также принявшие участие в межпрофессиональных манифестациях. Одновременно ФДКТ высказала и позитивные предложения, такие как увеличение минимального оплачиваемого отпуска, возможность досрочного оформления пенсии на государственной службе, поддержание системы «долгих карьер» и т. д.

Даже если профсоюзы не смогли добиться от власти отказа от очередной пенсионной реформы, социальный конфликт 2023 года продемонстрировал, что, используя тактику единства действий, национальным профцентрам во Франции по-прежнему удастся организовывать мощные выступления трудящихся против антисоциальной политики исполнительной власти. В своей совместной работе Й. Карел и Б. Жиро отмечают: «Социальный конфликт 2023 года также отражает более глубокую эволюцию форм трудовой конфликтности: манифестация отныне стала основным способом участия в межпрофессиональной мобилизации, тогда как упадок забастовок находит свое отражение в очень неравномерном перераспределении мира труда»². Однако говорить о полном упадке забастовочной борьбы во Франции в 2022–2024 годах было бы неверно. В это время имели место частичные забастовки железнодорожников, медиков, работников образования, отмечалась стачечная активность в регионах.

¹ Quel est le rôle d'un syndicat?

² *Yon K., Giraud B.* Op. cit. P. 7.

Разумеется, принимая участие в подобных конфликтах, французские синдикалисты не только на словах, но и на деле оспаривают неолиберальную логику и парадигму. Вместе с тем многие в профсоюзном движении во Франции осознают, что на фоне деидеологизации социального движения и кризиса левых и левоцентристских сил усиливается неолиберализм как таковой, «совершая также культурный подъем, без которого успеха можно достичь с большим трудом»¹. В качестве альтернативы, заявляют левонастроенные профсоюзные руководители, необходимо предложить социально-политическую программу, предполагающую разрыв с неолиберальными догмами и отказ от возвращения к социал-либеральной политике, характерной для периода президентства Франсуа Олланда и Социалистической партии (2012–2017)

Критическое отношение большей части французских профсоюзов к президентскому лагерю и его либеральной внутренней политике проявляется в самых разных вопросах экономической, социальной, финансовой жизни, например в том, что относится к налоговой проблематике. Подобно представителям левых сил, ведущие профсоюзы Франции открыто критикуют налоговую политику исполнительной власти, считая ее классово и не отвечающей чаяниям широких масс. Так, ВКТ и союзные с ней конфедерации критикуют Э. Макрона и его правительство за повышение порога доступа к пособиям по безработице и требуют увеличения налогов, взимаемых с наиболее богатой части общества. «ВКТ сделает все, чтобы мобилизовать трудящихся и бороться против этой силовой политики, социально и экономически абсурдной»², — говорится в одном из пресс-коммюнике ВКТ от 2024 года. Французское профсоюзное движение по большей части отстаивает тезис о необходимости справедливой и социально ориентированной налоговой политики.

Французские профсоюзы сотрудничают по разным направлениям. В частности, в марте 2024 года все ведущие профцентры Франции, начиная с ФДКТ, ВКТ и РС, подписали общий рамочный документ — «Пакт жизни в труде». Главная идея пакта заключается в том, чтобы «усилить социальный диалог, чтобы улучшить занятость пожилых людей, используя социальные результаты отраслей, фиксирующих

¹ Les syndicats européens décortiquent les impostures de l'extrême droite.

² Gabriel Attal continue de faire les poches des salairé-es plutôt que de s'attaquer au capital // Confédération générale du travail (CGT) : [сайт]. URL: <https://cgt.fr/comm-de-presse/gabriel-attal-continue-de-faire-les-poches-des-salaires-plutot-que-de-sattaquer-au-capital>.

количественные и качественные цели в этой сфере, делая обязательными переговоры на предприятиях... и усиливая роль представителей наемных работников...»¹. Подписание таких коллективных документов свидетельствует о том, что «реформистские» и «радикальные» профсоюзы готовы идти на компромиссы, когда этого требуют интересы общего дела — социальной защиты трудящихся.

В частности, достаточно единым является подход радикальных и реформистских профсоюзов к гендерной проблематике. И в прошлом, и на современном этапе французское социальное и профсоюзное движение поддерживает линию на равенство между мужчинами и женщинами и выступает категорически против каких-либо проявлений дискриминации в социальной и профессиональной сфере, включая вопросы заработной платы и представительства женщин в руководящих органах.

«Гендерное» измерение философии французского социального движения подталкивает профсоюзы к выдвиганию разнообразных новаторских предложений. Так, с 2021 года ФДКТ предлагает на государственном уровне увеличить отпуск по отцовству до 28 суток; «это историческое требование ФДКТ является крупным социальным продвижением для всех форм отцовства»². Отметим также, что ВКТ поддерживает данную идею.

В свою очередь, профсоюз «Рабочая сила» отстаивает предложение о новом полномочном отпуске по отцовству продолжительностью 12 месяцев. С точки зрения «Форс увриер», такой отпуск мог бы в дальнейшем позволить «перейти к отпуску, который мог бы продлиться до трех лет ребенка...»³. Вместе с тем все ведущие французские профсоюзы имеют конкретные установки, касающиеся социальной защиты материнства, в особенности для многодетных семей наемных работников, в плане переквалификации, получения нового образования и защиты здоровья.

Вообще защита здоровья трудящихся (как на рабочем месте, так и вне его) также является одной из приоритетных социальных тем, развиваемых французским профдвижением. Все ведущие профсоюзы Франции выражают недовольство в связи с имеющим место системным кризисом национального здравоохранения, из-за которого в де-

¹ Pacte de la Vie au travail // Force Ouvrière, la force syndicale : [сайт]. URL: <https://force-ouvriere/pacte-de-la-vie-au-travail-18633>.

² Histoire de la CFDT // Confédération française démocratique du travail : [сайт]. URL: <https://cfdt-mae.fr/nos-valeurs/la-charte-damiens>.

³ Une nouvelle étape dans l'Europe sociale! // Force Ouvrière — La Force Syndicale : [сайт]. URL: <https://force-ouvriere.fr/une-nouvelle-etape-dans-l-europe-sociale>.

партаментах закрываются больницы, сокращается число мест в клинических центрах, снижается число врачей-специалистов. Все это позволяет синдикалистам говорить о необходимости срочных мер для совершенствования системы здравоохранения.

Уделяющая в своей деятельности большое внимание гуманитарным проблемам, ФКХТ не так давно выдвинула ряд предложений в области здравоохранения, выступив, в частности, «за равный доступ к услугам во всех населенных пунктах; за сокращение имеющегося в сфере здравоохранения неравенства (благодаря лучшей профилактике); за простой и защищенный доступ к своим данным о здоровье»¹.

Многоплановые «пересечения» активности профсоюзов с левым и социальным движением в последние годы усилили природоохрительный крен в деятельности французского синдикализма. Для всех ведущих профсоюзов Франции защита окружающей среды — важнейшая социальная задача, полностью вписывающаяся в мировосприятие профсоюзного движения на разных уровнях. Безусловно, экология относится к числу естественных стандартов, тесно связанных с социальной действительностью. Однако, выступая против загрязнения окружающей среды и применения опасных химических средств при обработке земли, за меры против климатических изменений, в условиях неолиберализма многие синдикалисты отдают себе отчет в том, что «проблема климатических изменений порождает новый императив и новую базу мобилизации для международной координации и планирования»². Опять же стоит добавить, что стратегически основная часть французских профсоюзов увязывает климатическую угрозу с господством неолиберальных трендов в мировой, европейской и национальной экономике, что свидетельствует о необходимости изменения международного экономического порядка.

Кроме того, профсоюзы Франции последовательно выступают за пересмотр европейских договоров и соглашений в пользу движения ЕС в сторону подлинно «социальной Европы». Ведущие профсоюзы не ставят под сомнение политический характер европейской интеграции, но с точки зрения левосиндикалистских кругов «идея, что политический союз в Европе неизбежно последовал бы, если бы состоялась успешная экономическая интеграция, цинична, по крайней мере

¹ Santé // Confédération française des travailleurs chrétiens : [сайт]. URL: <https://cftc.fr/thematique/sante>.

² Warner N. Comment l' "Europe Sociale" est devenue un alibi pour la construction de l'Europe neoliberale // Contretemps : [сайт]. URL: <https://contretemps.eu/europe-sociale-neoliberalisme-union-europeenne>.

неблагоразумна»¹. Левоориентированные профсоюзы полагают, что если в рамках ЕС продолжать финансово-экономическую интеграцию в нынешнем виде, то Европа может в итоге оказаться заложницей неолиберализма, и это заставит народные массы отвергнуть политический проект ЕС.

Участвуя в общеевропейском профсоюзном движении, французские профсоюзы, в первую очередь ВКТ и «Рабочая сила», регулярно поддерживают общеевропейскую мобилизацию социального движения под лозунгом о справедливой Европе. Историк Клод Рокатти утверждает: «Сегодня, начиная с разделяемого суждения о недостатках Европы, французские профсоюзы могут представлять себя более едиными, чем в прошлом, на европейской сцене»². Любопытно, что, хотя профдвижение во Франции охватывает небольшую часть наемных работников, авторитет ВКТ, ФДКТ, РС в европейском профсоюзном движении достаточно высок, а позиции французских профцентров в ЕКП очень сильны.

Не менее важно и то, что за парадигму «социальной Европы» ратуют далеко не только радикальные профцентры. В частности, как считает Национальный секретарь, отвечающий за Европу и международную жизнь во Французской конфедерации менеджмента — Всеобщей конфедерации руководителей Анн-Катрин Кюденнек, «только социальная Европа может получить поддержку граждан, необходимую для ее (Европы) деятельности»³.

В целом же можно констатировать, что в масштабах Европы французское профсоюзное движение придает значение не только риторике защиты социальных стандартов и критике неолиберальной политики в социальной и экономической сферах. Ведущие профцентры Франции постоянно находятся в авангарде борьбы за защиту трудящихся от капитала и государства с их неолиберальными атаками. Поэтому реальный вклад французского синдикализма в построение социальной и демократической Европы на данном этапе представляется очень важным и полезным.

¹ Warner N. Op. cit.

² Rocatti C. Ce que l'Europe fait aux syndicats français. Un regard historique // Cause Commune : [сайт]. URL: https://causecommune-larevue.fr/ce_que_l_europe_fait_aux_syndicats_fran_ais_un_regard_historique.

³ Europe: la CFE-CGC présente ses propositions // CFE-CGC. Union Syndicale Suisse : [сайт]. URL: https://www.uss.ch/fileadmin/redaktion/docs/sgb/Principes_directeurs_USS.pdf.

2.3. ШВЕЙЦАРСКОЕ ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ: ЗА «СОЦИАЛЬНУЮ ЕВРОПУ», ПРОТИВ НЕОЛИБЕРАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

Анализируя социальные направления швейцарского профсоюзного движения, мы должны помнить о том, что Швейцарская Конфедерация не входит в Евросоюз, хотя и имеет большое число экономических, финансовых и социальных соглашений со странами ЕС. Все это играет важную роль в стратегии и тактике швейцарских профсоюзов.

Ведущую роль в национальном профсоюзном движении играет Швейцарский профессиональный союз (ШПС), объединяющий около 380 тыс. членов (18 отраслевых федераций). Исторически ШПС всегда был тесно связан с социал-демократическими силами, да и сегодня позиции профсоюза и Социал-демократической партии Швейцарии (СДПС) в большой мере совпадают. Об этом, в частности, свидетельствуют руководящие принципы, которых придерживается ШПС. Например, ШПС декларирует: «перед лицом государства, общества и экономики мы защищаем нужды и требования как трудящихся, так и безработных»¹. Кроме того, ШПС призывает «улучшать условия на рынке труда, в том числе экономические и социально-политические регламенты в комплексных трудовых конвенциях (КТК) и по формам приема на работу...»².

ШПС, однако, не ограничивается стремлением защищать уже имеющиеся достижения рабочего движения. Профсоюзы выступают и с конкретными социальными требованиями: установить и гарантировать полную занятость (ну таково требование ШПС), обеспечить справедливое вознаграждение за труд; улучшить качество жизни трудящихся и безработных; продвигать гендерное равенство на профессиональном уровне; обращаться одинаково со всеми работниками — швейцарцами и иностранцами; развивать социальное законодательство и социальную защиту³.

Данные инициативы показывают, что в деятельности ШПС большое место занимает социал-реформистская составляющая. Традиционная неконфликтность и настроенность на социальный диалог швейцарских профсоюзов ни в коей мере не мешают им активно защищать права наемных работников и национальные социальные стандарты.

Хорошо известно, что средний уровень оплаты труда в Швейцарской Конфедерации заметно выше, чем в большинстве других стран

¹ Principes directeurs de l'USS // CFE–CGC. Union Syndicale Suisse : [сайт]. URL: https://www.uss.ch/fileadmin/redaktion/docs/sgb/Principes_directeurs_USS.pdf.

² Ibid.

³ Ibid. P. 2.

Европы, это же относится и к минимальной заработной плате. Однако на манифестации 1 мая 2024 года главным лозунгом профсоюзов было требование повышения оплаты труда: «Реальные зарплаты начиная с 2016 года стагнируют, хотя производительность труда растет. После ряда лет рекордных прибылей пришло время значительно повысить зарплаты»¹. При этом ШПС, требуя повысить минимальную зарплату и минимальные пособия, одновременно ставит вопрос о регулярной индексации зарплат в разных отраслях национальной экономики в соответствии с ростом инфляции. Отметим, что в парламенте эти инициативы встречают поддержку со стороны СДПШ, «зеленых» и радикальных левых. Вдобавок швейцарские левые и левоцентристские силы продвигают защиту такого важного социального стандарта, как общественные службы. Профсоюзы принципиально несогласны с теми решениями федерального правительства, которые ведут к ослаблению общественных служб, а также либерализации ряда общественных секторов². ШПС регулярно инициирует подписание петиций и воззваний в защиту общественных служб. С точки зрения ШПС, службы, имеющие общественное значение, играют в жизни швейцарцев важнейшую роль, поэтому необходимо оберегать их как национальное достояние.

Профсоюзы Швейцарии не сомневаются, что неолиберальная политика выгодна наиболее состоятельным слоям общества и противоречит интересам трудящихся масс. Руководители профсоюзов считают, что решения правительства в рамках такой политики, реализованные в последнюю четверть века, «значительно увеличили неравенство, повысили нестабильность и не помешали общественным службам соответствовать нуждам населения»³. Данный тезис опять же сближает профсоюзное движение с политическими силами левого спектра, способствует конструктивному партнерству ШПС и СДПШ.

При этом следует отметить, что, принимая деятельное участие в ЕКП, ШПС активно сотрудничает с другими национальными профсоюзами Старого Света и критически настроен против швейцарского неолиберализма исходя из тезиса о том, что неолиберальные процес-

¹ 1er Mai 2024: baisser les primes, augmenter les salaires! // Unia : [сайт]. URL: <https://unia.ch/fr/actualites/evenements/detail/a/20658>.

² Les syndicats inquiets après des premières discussions entre la Suisse et l'UE // Radio Télévision Suisse : [сайт]. URL: <https://rts.ch/info/suisse/14447643-les-syndicats-inquiets-apres-des-premieres-discussions-entre-la-suisse-et-lue.html>.

³ Comment le néolibéralisme a dopé les inégalités et la précarité // Syndicat SIT : [сайт]. URL: <https://sit-syndicat.cu/spip/spip.php?article1374>.

сы в Швейцарии в значительной степени обусловлены многосторонним сотрудничеством между Швейцарской Конфедерацией и ЕС. В частности, это однозначно проявляется в виде нападков на общественные службы.

Не занимая жесткой негативной позиции относительно перспективы присоединения Швейцарии к ЕС, ШПС настаивает на необходимости проводить открытую и дружественную политику в отношении Евросоюза. Но при этом ШПС «противится либерализации рынка электроэнергии и международного железнодорожного пассажирского транспорта»¹, на чем настаивала Еврокомиссия во время переговоров со швейцарским правительством. С точки зрения ШПС и отраслевых профсоюзных федераций, прежде всего необходимо защищать трудовые доходы швейцарских наемных работников и гарантировать адекватную и справедливую оплату труда.

Для ШПС, как и для левых политических сил, неприемлемы исходящие от правоцентристских и консервативных правительственных кругов предложения относительно приватизации. На федеральном и кантональном уровнях организации ШПС в последние десятилетия неоднократно инициировали референдумы против разгосударствления важных для интересов общества отраслей и предприятий.

Например, профсоюзы Швейцарии ведут неустанную борьбу против приватизации почтовой службы. Руководители ШПС считают, что подобные идеи, в частности касающиеся продажи группы «ПостФинанс», «представляют собой атаку на общественную службу в целом»². С этой позицией ШПС не раз обращался как к законодательной, так и исполнительной власти Конфедерации. ШПС и отраслевые профсоюзы Швейцарии активно изучают опыт коллег других стран Европы в том, что касается борьбы в защиту общественных служб и против приватизации.

Важное место в дискурсе швейцарских профсоюзов принадлежит теме защите здоровья трудящихся. Лидеры ШПС отмечают, что за последние 10 лет в обществе фиксируется увеличение стресса, заболеваний, домогательств на рабочем месте, особенно в сфере услуг. «Следовательно, срочно требуются меры, направленные на улучше-

¹ Protéger les salaires suisses et garantir le service public dans les secteurs du transport et de l'électricité // CFE–CGC. Union Syndicale Suisse : [сайт]. URL: <https://uss.ch/themes/services-publics/detail/protéger-les-salaires-suisses-et-garantir-le-service-public-dans-les-secteurs-du-transport-et-de-lectricite>.

² Le projet de privatisation passe à la trappe // CFE–CGC. Union Syndicale Suisse : [сайт]. URL: <https://uss.ch/themes/services-publics/detail/le-projet-de-privatisation-passe-a-la-trappe>.

ние условий труда: более короткие рабочие смены, менее жесткое планирование, выполнение предписаний по продолжительности перерыва и отсутствие временных модификаций рабочего времени, решение о которых принимается в последнюю минуту»¹. С учетом патриархальных традиций в швейцарском обществе, особенно в небольших населенных пунктах, профсоюзы ведут борьбу за права женщин в самых разных сферах, настойчиво указывая на проявления неравенства в социальной и экономической областях. Статистика неумолима: в среднем доход женщин все еще на 43 % ниже, чем у мужчин. Гендерное неравенство в области доходов остается вопиющим. Необходимо систематически бороться против дискриминации в сфере оплаты труда².

При ШПС, его кантональных отделениях и отраслевых федерациях работают женские комиссии, выступающие с конкретными предложениями относительно социальной защиты работающих и безработных женщин и их детей. И в этих вопросах швейцарские профсоюзы тесно взаимодействуют с коллегами из других стран Европы.

Хотя Швейцария не является членом ЕС, профсоюзы Швейцарской Конфедерации уделяют большое внимание темам, связанным с продвижением к «социальной Европе». «Уния» — самый влиятельный в стране профцентр в частном секторе, насчитывающий около 180 тыс. членов и играющий важную роль в деятельности ШПС, предлагает на общеевропейском уровне бороться за европейский стандарт социальных прав, что предполагает улучшение минимально приемлемых условий для трудовых контрактов, достижение равенства в зарплатах, отпуск по отцовству, право работников на участие в управлении предприятиями, защиту и равные условия в ситуации с атипичными условиями труда³. Иными словами, «Европейская социальная опора», как и Европейская социальная система, весьма важны для швейцарских синдикалистов, даже если напрямую Швейцария не принимает параметры социальной политики ЕС.

Деятельное участие швейцарских профсоюзов в ЕКП обуславливает сотрудничество швейцарских и иных европейских профсоюзов в борьбе за более социальную и справедливую Европу. С точки зре-

¹ Augmentation du stress, du harcèlement et des maladies du travail // CFE–CGC. Union Syndicale Suisse : [сайт]. URL: <https://uss.ch/themes/travail/detail/augmentation-du-stress-du-harcèlement-et-des-maladies-du-travail>.

² L'égalité doit progresser concrètement // CFE–CGC. Union Syndicale Suisse : [сайт]. URL: <https://uss.ch/themes/egalite/detail/es-braucht-konkrete-fortschritte-um-bei-gleichberechtigung-endlich-vorwaerts-zu-kommen>.

³ Unia. Ce que nous faisons // Unia : [сайт]. URL: <https://unia.ch/fr>.

ния лидеров «Унии», на уровне всей Европы социальное движение должно солидарно отстаивать достойные зарплаты. Более того, «каждое государство должно сохранять право устанавливать более жесткие минимальные нормы в области условий труда и зарплат, применяемые ко всем трудящимся, каково бы ни было их происхождение; запустить эффективные контрольные механизмы, адаптированные к ситуации на местах...»¹. Только при соблюдении этих условий возможно будет избежать нивелирования заработных плат в более благополучных странах, подобных Швейцарии.

В данном случае заслуживает внимания тот факт, что и «Уния», и ШПС в целом готовы также бороться за трудовые права работников нешвейцарского происхождения, занятых в национальной экономике. Это еще один показатель верности интернационализму, характерному для современного профсоюзного движения в европейских странах.

В начале XXI века некоторые политические партии, в том числе левые (социал-демократы, «зеленые») ставили вопрос о желательности полноправного включения страны в процессы евроинтеграции и вхождения Швейцарии в ЕС. Внутри ШПС и его отраслевых профсоюзов шли достаточно сложные дискуссии на эту тему. Однако, хотя многие руководители профдвижения в принципе благосклонно относятся к гипотетической возможности членства Швейцарии в ЕС в будущем (при этом многие швейцарские синдикалисты убеждены в том, что в нынешних финансово-экономических условиях вступление их страны в Евросоюз не отвечало бы интересам ни трудящихся, ни всего общества), в настоящее время швейцарские профсоюзы критически оценивают ход переговоров федерального правительства и институтов ЕС. Представители ШПС «требуют от Федерального совета защищать интересы населения на переговорах с ЕС и гарантировать защиту заработной платы и общественных служб»². То есть на первом месте для ШПС и аффилированных с ним структур стоят все же социальные интересы швейцарских трудящихся.

Вот почему при декларировании позиций в отношении конкретных кейсов и соглашений между Швейцарией и ЕС профсоюзы нередко занимают весьма критическую позицию. Так, в 2019 году ШПС и другие федерации сказали свое «нет» рамочному соглашению с ЕС, при этом уточнив, что их позиция говорит не об «антиевропейском» настрое профсоюзного движения Швейцарии, а об «отказе

¹ Unia. Ce que nous faisons.

² Les syndicats inquiets après des premières discussions entre la Suisse et l'UE.

от неолиберальной политики, которая уже причинила достаточно ущерба»¹, как считает председатель ШПС Пьер-Ив Майяр. Таким образом, негативное отношение швейцарского профдвижения к заключаемым с ЕС экономическим, социальным и финансовым соглашениям мотивируется как раз антинеолиберальной повесткой, характерной для ШПС и аффилированных с ним организаций.

Отметим также, что в глазах синдикалистов важным представляется механизм имплементации решений и резолюций Международной организации труда (МОТ) на швейцарской земле: «Швейцарское правительство не осуществляет эффективную защиту от увольнений в обход профсоюзов. Закон позволяет работодателю уволить бастующих работников и прекратить трудовые отношения с ними. В действительности право на стачку, гарантированное Конституцией, является недостаточным...»². Вообще данный тезис говорит о том, что даже в наиболее демократических странах Европы, таких как Швейцария, имеют место серьезные законодательные «прорехи» в том, что касается реальных социальных прав граждан. Вот почему ссылки на МОТ и ее правовой статус звучат для швейцарских синдикалистов достаточно актуально. В этой ситуации важно иметь в виду, что «право МОТ равно существенно для швейцарской юриспруденции. Многочисленные конвенции МОТ сформулированы достаточно четко, чтобы следовать им прямо и без проблем»³.

Будучи твердыми интернационалистами, швейцарские синдикалисты ведут активную международную деятельность, особенно заметную на фоне остальной Европы. При этом, отстаивая позицию солидарности и социальной поддержки других профцентров в Европе и мире, швейцарские профсоюзы, в свою очередь, также получают солидарную поддержку со стороны международного профдвижения.

В качестве примера можно привести декларацию ЕКП от 2022 года о поддержке швейцарских профсоюзов в их борьбе за меры по защите труда и заработной платы. В документе говорится: «Европейское профсоюзное движение твердо поддерживает позицию швейцарских профсоюзов ШПС и „Труд–Швейцария“ и требует от Комиссии озаботиться уважением гарантий и требований, содержащихся в актуальной версии мер по сопровождению, поскольку они гарантируют

¹ Pierre-Yves Maillard: pourquoi les syndicats s'opposent à l'accord-cadre avec l'UE // Le Temps : [сайт]. URL: <https://letemps.ch/opinions/pierreyves-maillard-syndicats-sopposent-laccordcadre-lue>.

² Importance de l'OIT pour les syndicats de Suisse // Dossier. 2018. № 126. P. 16.

³ Ibid.

равное обращение и недискриминационный доступ европейских трудящихся на швейцарский рынок труда»¹.

Пример швейцарских профсоюзов показывает, как борьба за более социальную Европу и поддержание высокого уровня национальных социальных стандартов могут быть такими же, как в странах ЕС. Также важно подчеркнуть, что эта деятельность ведется под четкими антинеолиберальными лозунгами.

2.4. БЕЛЬГИЯ И ЛЮКСЕМБУРГ: СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ ВО ИМЯ «МИРА ТРУДА»

В послевоенный период в Бельгии и Люксембурге сформировалось плюралистическое профсоюзное движение, тесно связанное с ведущими политическими направлениями в обоих государствах. Поскольку на протяжении послевоенных десятилетий в этих странах лидировали социал-христианские и социалистические партии, именно эти политические направления оказались главными центрами притяжения для профсоюзного движения.

Но парадокс заключается в том, что если во второй половине XX века «социалистические» и «христианские» профсоюзы и в Бельгии, и в Люксембурге жестко конкурировали друг с другом, то в настоящее время ситуация меняется. Ослабевают идейные и организационные связи со «своими» партиями, делаются шаги навстречу друг другу, по большинству важных социетальных вопросов профсоюзы сближают позиции. Это происходит на фоне объективного снижения уровня синдикализации, хотя, например, в Бельгии к концу второго десятилетия XXI века около половины наемных работников участвовали в профсоюзном движении. При этом, в частности, в Бельгии «социальная умеренность является лейтмотивом уже многие десятилетия. Профсоюзная мобилизация, нараставшая в 2021–2023 годах, с центральной темой переоценки заработной платы в действительности не была поддержана в достаточной степени»².

В социальном движении Бельгии сегодня ведущее место принадлежит Конфедерации христианских профсоюзов (КХП), одержавшей

¹ Déclaration de la CES: La CES soutient les Syndicats suisses dans leur lutte contre les mesures de protection des salaires et du travail // European Trade Union Confederation (ETUC) : [сайт]. URL: <https://www.etuc.org/fr/document/declaration-de-la-ces-la-ces-soutient-les-syndicats-suisses-dans-leur-lutte-pour-des>.

² *Bliase P., Faniel J.* Les syndicats en Belgique: l'illusion de la puissance? // Institut Montaigne : [сайт]. URL: <https://institutmontaigne.org/expressions/les-syndicats-en-belgique-lillusion-de-la-puissance>.

победу на «социальных выборах» 2024 года и набравшей в советы предприятий 53,3 % голосов, тогда как исторически связанная с социал-демократическими силами Всеобщая федерация труда Бельгии (ВФТБ) получила лишь 34,6 %. Любопытно, что третьими по влиянию в Бельгии являются «либеральные» профсоюзы, связанные с либеральными же партиями во Фландрии и Валлонии. Христианские демократы оказывают значительное воздействие на КХП, особенно во Фландрии, тогда как ВФТБ остается под влиянием социалистов. Однако важно, что «мощный подъем Партии труда Бельгии (ПТБ, радикальной левой партии) и привлекательность, которой она пользуется уже несколько лет, ставит вопрос о конфигурации отношений между бельгийскими партиями и профсоюзами»¹. В столичном регионе, как и в Валлонии, ПТБ серьезно конкурирует с левой же Социалистической партией в борьбе за влияние на ВФТБ.

Если говорить о небольшом соседнем с Бельгией государстве — Люксембурге, то там «профсоюзы гораздо влиятельнее, чем в других странах, несмотря на уменьшение синдикализации в Европе... Синдикализация в Люксембурге достигает уровня, близкого к 30 %, даже если имеет место сокращение численности»².

В Люксембурге, как и в Бельгии, ведущие профсоюзы ориентируются либо на христианских демократов, либо на социал-демократов. На «социальных выборах» в 2023 году победу одержала 70-тысячная Независимая профсоюзная конфедерация Люксембурга (НПКЛ), ассоциированная с Люксембургской социалистической рабочей партией. «НПКЛ остается основным профсоюзом на предприятиях, ее поддерживают 62,3 % трудящихся и 25,7 % делегатов — против 31,8 % и 14,5 % соответственно у Люксембургской конфедерации христианских профсоюзов, связанных с Социал-христианской партией»³.

Хотя по меркам западноевропейских стран Бельгия и Люксембург относятся к социальным обществам, в первой четверти XXI века в социальной и экономической сферах этих стран усиливались неолиберальные веяния, что проявлялось, в частности, в повышении пенсионного возраста, сокращении социальных выплат и пособий по безработице, усилении «открытости» систем общественного транс-

¹ *Blaise P., Faniel J.* Op. cit.

² La dialogue social luxembourgeois privilégie la négociation au conflit: Entretien avec Franz Clement // Virgule : [сайт]. URL: <https://virgule.lu/luxembourg/politique/le-dialogue-social-luxembourgeois-privilegie-la-negociation-Au-conflit/9118745.html>.

³ *Pailler P.* Au Luxembourg, les élections sociales confortent les syndicats dans leur position // TV Lux : [сайт]. URL: https://tvlux.be/Article/economie/au-luxembourg-les-elections-sociales-confortent-les-syndicats-dans-leur-position_45277.html.

порта, здравоохранения и образования относительно частного сектора. Неолиберальный крен также способствовал сближению позиций «социалистических» и «социал-христианских» профсоюзов и укреплению их сотрудничества на национальном, местном и отраслевом уровнях.

В итоге в Бельгии «КХП и ВФТБ особым образом составляют „общий профсоюзный фронт“ в большинстве акций профсоюзов и при переговорах»¹. Так, для решения вопроса о проведении национальных или региональных дней действий, всеобщих и отраслевых забастовок, общенациональных маршей и манифестаций КХП и ВФТБ сотрудничают в рамках единого координационного органа, который и принимает решения об организации таких мероприятий. Зачастую оба профсоюза проводят опросы или внутренние плебисциты, приглашая активистов высказать свое отношение к действиям Совместного профсоюзного фронта.

Разумеется, далеко не по всем вопросам ведущие бельгийские и люксембургские профсоюзы имеют единую точку зрения, но важнее то, что они солидарны в плане защиты и продвижения национальных социальных стандартов. Во всяком случае ведущие профцентры двух стран «уважают логику совместных действий по всем крупным вопросам»².

И вновь надо подчеркнуть, что и раньше, и сейчас приоритетным направлением деятельности бельгийских и люксембургских профсоюзов является реальный социальный диалог. В большей степени эта практика присуща «христианским» профцентрам, но и ориентированные на социал-демократов профсоюзы придерживаются курса на социальное сотрудничество. «Бельгия имеет сильную традицию социального согласия, в котором „социальные партнеры“ — признанные организации трудящихся и работодателей — самостоятельно определяют трудовую политику или, по крайней мере, играют в этом конструктивную роль»³. В рамках Национального совета труда, паритетных социальных комиссий на уровне отраслей, предприятий и учреждений социальный диалог ведется на регулярной основе. Однако с учетом того, что в последние пять лет в Бельгии усиливается коллективное давление профсоюзов на социальную политику властей,

¹ Syndicats et representation des travailleurs au sein de l'entreprise // DroitBelge : [сайт]. URL: https://droitbelge.be/fiches_detail.asp?idcat=25&id=492.

² Mansouri T. Evolution du pouvoir d'influence des syndicats en Belgique. Bruxelles : Université catholique de Louvain, 2019. P. 45.

³ Droits des travailleurs // S'installer en Belgique : [сайт]. URL: <https://sinstallerenbelgique.be/fr/travail-et-pension/droits-des-travailleurs>.

можно сделать вывод, что все же далеко не всегда практика классического социального диалога приводит к успеху.

В Люксембурге ситуация складывается схожим образом. Так, НКПЛ — лидер люксембургского синдикализма — официально заявляет, что «предпочитает решения через диалог, но не колеблется мобилизовываться против несправедливых мер, таких как сокращение рабочих мест в металлургии, упадок общественного образования, ухудшение условий и оплаты труда и т. п.»¹. В данном контексте интересно отметить, что по уровню жизни (если судить по среднему размеру заработной платы) Люксембург входит в число лидеров в рамках ЕС. Однако, как мы видим, и в такой богатой и благополучной стране тема защиты социальных стандартов от неолиберальной политики актуальна и значима для социального и профсоюзного движения.

В целом практика социального диалога и согласования по-прежнему находит поддержку среди населения Люксембурга и Бельгии. Как правило, социальным партнерам благодаря богатой практике и историческому опыту социального согласования удается договариваться, идя на взаимные уступки, и не допускать крупных конфликтов. Однако объективные проблемы все же имеются. Так, из-за продолжающихся с 1990-х годов процессов федерализации и децентрализации в Бельгии «увеличение уровней власти и реконфигурация процессов принятия решений, похоже, ведут к тому, чтобы поставить под вопрос социальное согласие»². Кроме того, как показывают социологические опросы, в последнее время трудящиеся склонны упрекать профсоюзных лидеров в том, что, соглашаясь на компромиссы с бизнесом и работодателями, они нередко отказываются от реальной защиты интересов трудящихся ради поддержания прежнего уровня социального партнерства.

Вот почему в рядах профсоюзных активистов и в Бельгии, и в Люксембурге заметно выросли антинеолиберальные настроения, особенно с учетом последствий либерального курса исполнительной власти. В частности, «в Бельгии, как и во всем Евросоюзе, неолиберальные политики на разных уровнях поставили под сомнение четыре опоры социального государства: социальную защиту, общественные услуги, регулирование трудовых отношений и экономическую политику»³. И активисты (как «социалистических», так

¹ L'OGBL Len 5 points // Independent Luxembourg Trade Union Confederation (OGBL) : [сайт]. URL: <https://ogbl.lu/a-propos/organisation-de-logbl/>.

² Mansouri T. Op. cit. P. 34.

³ Syndicats et mouvements sociaux en Argentine et en Belgique: quelles strategies au néolibéralisme? // Revue Travail Emploi Formation. 2020. № 15. P. 53.

и «социал-христианских» профсоюзов), и обычные наемные работники отчетливо это видят, что не может не сказываться на их дальнейшем отношении к практике социального согласования. Тот факт, что и в Люксембурге, и особенно в Бельгии в последние несколько лет увеличилось число межпрофсоюзных акций в защиту социальных стандартов и прав трудящихся, показывает, что фактор социальной солидарности сосуществует в практике профсоюзов этих стран вместе с переговорным аспектом социального диалога.

Социальная активность профсоюзов, как и в других европейских странах, предполагает усиление сотрудничества с социальными НПО. Тем более что, например, в Бельгии «многие десятки ассоциаций сгруппировались в эти последние годы, чтобы бороться против правительственных проектов — реформы права на минимальный доход, контроля за безработными и т. п.»¹. В Бельгии и Люксембурге существуют различные виды кооперации и взаимодействия между профсоюзами и социальными, гражданскими и экологическими НПО, регулярно проводятся совместные марши и манифестации в защиту социальных прав населения.

Идеи защиты социальных прав продвигаются в основополагающих документах и практике ведущих профсоюзов Бельгии и Люксембурга. Профсоюзы от имени своих активистов и всего социального движения оказывают регулярное воздействие на правительства своих стран и «свои» политические партии с тем, чтобы побудить их к пересмотру социальной и экономической политики с учетом интересов мира труда.

По большому счету если сравнить провозглашаемые миссии ведущих бельгийских и люксембургских профцентров, то ничего их принципиально не разделяет. Так, например, ведущий профсоюз Бельгии — КХП, в рядах которой состоят 1,6 млн членов, сконцентрирована «на ценностях, каковыми являются труд, равноправное распределение богатств, общественное здравоохранение, участие, терпимость, равенство, международная солидарность»². КХП является профсоюзом «социал-христианской» традиции и до сих пор связана идейными узами с христианско-демократическими кругами во Фландрии и Валлонии. Однако КХП критически оценивает политику федерального и региональных правительств, в которых принимают

¹ *Faniel J.* Les relations entre syndicats et associations en Belgique: origines et actualité // OpenEdition Books : [сайт]. URL: <https://books.openedition.org/put/25374>.

² *Nos missions* // Lebanese Association for Computational Sciences : [сайт]. URL: <https://lasc.be/la-csc/qui-sommes-mous/mission#un-syndicat-de-valeurs-ax-sur-l-humain-et-la-diyinit--de-la-personne>.

участие социал-христианские партии. С точки зрения руководителей КХП, в общественной жизни бельгийского государства труд представлен недостаточно.

Интересно, что, не являясь «левым» профсоюзом, КХП тем не менее однозначно привержена принципам международной солидарности трудящихся. Для КХП интернациональная солидарность — существенный элемент профсоюзной деятельности. В глобальной экономике интересы трудящихся нашей страны не могут быть отделены от интересов трудящихся других стран. Во всем мире КХП поддерживает представительные, автономные и свободные профсоюзы в их борьбе за социальную справедливость и достойный труд».

Еще более открыто данные постулаты разделяют активисты, входящие в объединяющую 1,5 млн членов ВФТБ. Этот профсоюз, особенно в Валлонии и столичном регионе, теснейшим образом связан с Социалистической партией и в целом с левым движением. В свое время ВФТБ была создана рабочими активистами-марксистами, и классовый подход сохраняется в деятельности федерации до наших дней. «ВФТБ является профсоюзом, который защищает общественный проект. Она изо дня в день работает над тем, чтобы стало больше социальной справедливости, над лучшим распределением благ, над большим равенством в мире труда»¹. ВФТБ ни в своих уставных документах, ни в реальной практике не отвергает инструментарий классовой борьбы, хотя, как и КХП, все же делает главную ставку на социальный диалог с работодателями. Внутри бельгийского социального движения активисты ВФТБ выступают в авангарде борьбы за рост заработной платы, защиту социальных пособий и сохранение особой роли общественных служб в жизни государства.

Примерно схожие принципы в своей деятельности и профсоюзной стратегии разделяют и два главных люксембургских профсоюза. В частности, для считающегося просоциалистическим профсоюзом — НПКЛ — одним из наиболее важных вопросов выступает тема «системной» защиты трудящихся: «Нынешние времена — тяжелые для трудящихся... Мы увидели много социальных конфликтов за последние месяцы. Необходимо противостоять консервативному и либеральному наступлению, интересы и программа которого далеки от наших...»². Как и в случае с ВФТБ, с которой люксембургский «со-

¹ Qui est la FGFB? // General Labour Federation of Belgium (GLFB) : [сайт]. URL: <https://fgtb.be/qui-est-la-fgtb->.

² Fassone M. Des syndicats remontées se lancent dans la bataille // Paperjam News : [сайт]. URL: <https://paperjam.lu/article/forces-en-presence>.

циалистический» профсоюз поддерживает тесную связь, НПКЛ также предпочитает действовать через социальное согласование, но одновременно не отказывается от практики активной борьбы за права трудящихся.

«Христианская» Люксембургская конфедерация социальных профсоюзов (ЛКХП) формулирует свою миссию так: «Сохранение занятости наемного работника; сохранение ценности наемного работника на рынке труда на всем протяжении его профессионального пути (через политику равноправной и справедливой оплаты в соответствии с должностью, гарантии динамичной карьеры в глобализованном мире с учетом перспективы все более частой смены работодателя); сохранение качества его жизни (термин „качество“ подразумевает, что речь идет не только о деньгах); сохранение „социальных“ приобретений (с точки зрения здравоохранения, пенсий, социального обеспечения)»¹. Здесь мы видим, что в риторике «социал-христианских» профсоюзов важность социальной проблематики дополняется не только акцентом на гуманитарных аспектах, но и необходимостью решения социальных проблем с учетом реально существующих условий рынка и конкуренции.

Взаимодействие ведущих «профсоюзных семей» в двух западноевропейских государствах нередко дает ощутимые результаты. Так, именно под социальным давлением профдвижения и НПО правительство Бельгии было вынуждено с 1 июля 2023 года увеличить размер социальных пособий. Это коснулось временных безработных (повышение пособий на 3,5 %), полностью безработных лиц (1,3–3,5 %), инвалидов (2,5 %) и тех, кто получает минимальные социальные пенсии (2 %)². Важно, что в национальных парламентах Бельгии и Люксембурга «политическими лоббистами» социальных требований профсоюзов выступают, как правило, партии левого и левоцентристского спектра.

И «социалистические», и «социал-христианские» профсоюзы в той или иной мере считают, что сохранение и развитие современных социальных стандартов в их странах во многом зависят от объема и качества государственных инвестиций. Так, председатель ЛКХП Патрик Дюри, размышляя о проблемах в строительной сфере, заявляет: «Нужно увеличивать предложение с мотивацией, чтобы ответить на спрос

¹ La LCGB. Mission // Lëtzebuurger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond (LCGB) : [сайт]. URL: <https://lcgb.lu/fr/le-lcgb-mission/>.

² Augmentations des allocations sociales // Fédération générale du travail de Belgique (FGTB) : [сайт]. URL: <https://fgtb.be/augmentations-des-allocations-sociales-juillet-2023>.

и не привести к снижению цен на жилье. Это предполагает стимулирование инвестиций в строительство и в фонды жилья. И государство должно соответствующим образом сопровождать эту политику своими структурами, такими как Фонд жилья»¹. Говоря о массивных инвестициях, бельгийские и люксембургские профсоюзы признают значимость практики государственно-частного партнерства, но при этом настаивают на том, что главная роль должна оставаться за государством, региональными и местными администрациями.

Деятельность профсоюзов Бельгии и особенно Люксембурга сегодня, как и раньше, сталкивается с интересами транснациональных корпораций (ТНК), чье влияние на экономику обеих стран в эпоху господства неолiberaлизма лишь усилилось. Этот фактор предполагает наличие собственной профсоюзной стратегии. Так, НКПЛ в отношении ТНК, действующих на территории Люксембурга, требует «больше контроля над деятельностью предприятий, введения новых санкций (вплоть до отзыва лицензии у предприятий в случае неуважения трудовых прав и коллективных договоров), гарантии для работающих на цифровых платформах тех же прав, которые имеются у наемных работников, в отношении коллективных конвенций, отпуска, социального обеспечения и безопасности труда»².

Профсоюзы стран Бенилюкса регулярно проводят совместные семинары и конференции о роли ТНК в их обществах и особенностях кооперации в этом направлении. Давний опыт бельгийских и люксембургских профцентров в их противостоянии с ТНК, безусловно, очень важен для деятельности профсоюзов в других западноевропейских странах.

Как и других частях Старого Света, профсоюзы Бельгии и Люксембурга в своей социальной деятельности придают большое значение вопросам гендерного равноправия и защите прав женщин, хотя в этих странах данная проблема не отличается большой остротой. Например, в Бельгии ВФТБ ставит вопрос о ликвидации всех различий в уровнях оплаты труда женщин и мужчин, которые существуют до сих пор³.

¹ *Labro T.* 1^{er} Mai: ce qui réunit les syndicats et ce qui les divise // Paperjam News : [сайт]. URL: <https://paperjam.lu/article/1er-mai-ce-qui-reunit-syndicat>.

² L'OGBL exige des garanties pour les travailleurs // Independent Luxembourg Trade Union Confederation (OGBL) : [сайт]. URL: <https://ogbl.lu/communiquel/ogbl-exige-des-garanties-pour-les-travailleurs/>.

³ Journée internationale de lutte pour les droits des femmes // Fédération générale du travail de Belgique (FGTB) : [сайт]. URL: <https://fgtb.be/nos-revendications-pour-les-droits-des-femmes>.

В целом требования «Совместного профсоюзного фронта», в котором наибольший вес принадлежит КХП и ВФТБ, касающиеся гендерного равноправия и защиты социальных прав женщин, представляются достаточно высокими. Это во многом связано с тем, что женщины составляют немалую долю и в руководстве, и среди рядовых членов главных бельгийских профсоюзов. Схожая ситуация наблюдается и в Люксембурге.

Бельгийские профсоюзы также выступают со специфическими предложениями, касающимися защиты интересов безработных, людей пожилого возраста, молодежи и детей. Например, оба ведущих профцентра требуют от властей адекватно отвечать на потребности молодых людей, которые сталкиваются с различными рисками; усилить политику профилактики в здравоохранении, а также сделать услуги «службы первой линии» доступными для всех.

Находясь в «сердце ЕС» — в Бельгии, профсоюзное движение этой страны, разумеется, выступает с антинеолиберальной повесткой не только применительно к бельгийскому государству и его регионам, но и в масштабах Евросоюза. Естественно, и ВФТБ, и КХП считают себя неотъемлемой частью европейского профсоюзного движения. ВФТБ, например, призывает национальные профсоюзные конфедерации более активно сотрудничать друг с другом ради того, чтобы более решительно и слаженно выступать с предложениями по вопросам промышленной политики, климатических изменений, борьбы с различными видами неравенства. «ВФТБ отстаивает План подъема... как на бельгийском уровне, так и на европейском, она защищает создание рабочих мест в цепочках будущего»¹.

Бельгийские и люксембургские синдикалисты по большей части являются последовательными сторонниками социального и политического сплочения на уровне Евросоюза, но при этом не разделяют его неолиберальную ориентацию и, как правило, поддерживают те решения на уровне ЕС, которые способствуют отстаиванию принципов «социальной Европы». Например, КХП одобрила принятый Европарламентом в 2021 году закон о бдительности на предприятиях, поскольку данная директива обязывает крупное предприятие принимать меры предосторожности, чтобы предостеречь от нарушения прав человека, социальных злоупотреблений и причинения вреда окружающей среде. Логично, что профсоюзы Бельгии, отстаивая социальные стандарты в своей стране, одновременно ратуют за их продвижение на общеевропейском уровне.

¹ Qui est la FGTB?

Во многом схожи подходы к идее «единой Европы» в современном люксембургском профдвижении. В недавнем совместном коммюнике НПКЛ и ЛКХП говорится: «ЕС играет первостепенную роль в определении и координации экономической, бюджетной, социальной и природоохранной политики входящих в него стран. Именно на уровне ЕС и национальных уровнях установлены общие правила для внутреннего рынка, которые координируют экономическую и бюджетную политику государств-членов и фиксируют минимальные нормы в области трудового права, социальной защиты и охраны окружающей среды»¹. С точки зрения люксембургских профсоюзов, альтернативой демократической и социальной Европы может быть только социальный регресс.

Примеры Бельгии и Люксембурга показывают, что, провозглашая приоритетность социального диалога и согласованности действий, ведущие профсоюзы не отказываются от коллективных мер в защиту социальных прав и стандартов и выступают за модель социальной и солидарной Европы.

2.5. ИСПАНИЯ: БОРЬБА ПРОФСОЮЗОВ ЗА СОЦИАЛЬНЫЕ ПРАВА В УСЛОВИЯХ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ЛЕВОГО ПРАВИТЕЛЬСТВА

Рассматривая деятельность испанских профсоюзов в борьбе за социальные стандарты, следует заметить, что сегодня эта страна может рассматриваться как наиболее «левая» в Евросоюзе: правительство Испании формирует левая коалиция во главе с социалистами; в его состав входят представители компартии и радикальных левых. Естественно, данное обстоятельство оказывает влияние на переопределение стратегии профсоюзов.

С конца 1970-х годов, вскоре после восстановления конституционного порядка и демократии, независимые профсоюзы Испании вновь начали играть значимую роль в общественной жизни. В ст. 7 действующей Конституции Испании указано: «Профессиональные союзы и бизнес-ассоциации способствуют защите и продвижению собственных экономических и социальных интересов. Их создание и осуществление деятельности является свободным при соблюдении конституционных законов»².

¹ Tous aux urnes pour une Europe sociale, démocratique et solidaire! // Independent Luxembourg Trade Union Confederation (OGBL) : [сайт]. URL: <https://www.ogbl.lu/communiquetous-aux-urnes-pour-une-europe-sociale-democratique-solidaire/>.

² Constitución Española // Boletín Oficial del Estado : [сайт]. URL: <https://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>.

Функции профсоюзов в Испании мало чем отличаются от таковых в других демократических странах Европы. В частности, профсоюзы в Испании защищают трудовые права своих членов. Коллективные переговоры рассматриваются как часть экономического процесса, в котором участвуют представители труда и капитала. Забастовки — как инструмент давления на предпринимателей, в том числе в контексте результатов коллективных переговоров¹.

Особенностью испанского профдвижения является то, что доминирующее место в нем принадлежит четко левоориентированным профсоюзам, а ведущая роль отдана Профсоюзной конфедерации «Рабочие комиссии» (ПКРК), созданной в свое время коммунистами, и близкому к Испанской социалистической рабочей партии Всеобщему союзу трудящихся (ВСТ). Данный факт способствует тому, что испанское профсоюзное и социальное движение традиционно носит требовательный и отчетливо критический по отношению к неолиберальной парадигме характер.

Очевидно, что именно трудовые отношения находятся в центре внимания и заботы современного профдвижения Испании. Условиями труда — объекта внимания профсоюзов — являются условия, в соответствии с которыми заключаются и выполняются трудовые договоры; содержание трудового договора — основная и существенная цель союза. Сохранение и улучшение всего того, что раскрыто в качестве содержания трудового договора, также является основой и существенной целью профсоюзов, как, например, заработная плата во всех ее формах, время работы и отдыха, интенсивность самой работы, условия безопасности, в которых она обеспечивается, способы разрешения конфликтов, многообразие форм защиты, включая социальное обеспечение, профсоюзное представительство и т. д.

Все вышесказанное предполагает, что испанские профсоюзы уделяют большое внимание борьбе за сохранение социальных стандартов и их качественное улучшение, учитывая, что у власти находится прогрессивное правительство, состоящее из представителей левых партий, с которыми традиционно связаны ведущие профцентры испанского государства.

При этом для главных профсоюзов Испании социальный диалог не является священной коровой и панацеей. Так, генеральный секретарь ПКРК Унаи Сордо в письме к членам Совета министров Испании в начале 2024 года отмечал: «Социальный диалог — это не

¹ *Calogne R. S.* El sindicalismo en España: Marco conceptual y jurídico del sindicalismo : Análisis económico-financiero de CCOO. Valladolid : Universidad de Valladolid, 2018. P. 24.

создание правила и его принятие за 24 часа до утверждения... Диалог — это процесс, в котором мы начинаем вместе работать над законодательными проектами по пунктам, запятая за запятой»¹.

Признавая важность инструментов социального диалога, испанские синдикалисты не отказываются и от традиционного арсенала классовой борьбы во имя защиты социальных прав трудящихся. В частности, в период нахождения у власти консерваторов и «Рабочие комиссии», и ВСТ не отказывались от практики организации совместных всеобщих и отраслевых забастовок. С их точки зрения, «всеобщие забастовки тоже служили делу профсоюзов, политизируя широкие слои общества, остающиеся вне профсоюзных организаций»².

После того как к власти пришли левые во главе с социалистами, ситуация изменилась. Оба ведущих профсоюза стали важной частью общественной базы поддержки левого правительства и к тому же, сохраняя тесные отношения с левыми политическими кругами (ПКРК с Коммунистической партией Испании и коалицией «Объединенные левые», ВСТ с испанскими социалистами), сыграли позитивную роль в процессе сближения умеренных и радикальных левых кругов, что привело к созданию в 2019 году коалиционного левого правительства.

Концептуально поддерживая действия кабинета извне, профсоюзы одновременно добивались большего социального поворота в действиях исполнительной власти. Это нашло отражение в реформе трудового законодательства, проведенной в 2021 году и активно поддержанной профсоюзным движением, поскольку ее результатом стало принятие Кодекса законов о труде — самого прогрессивного после эпохи Франко.

Реформа привела к более определенной системе социальной защиты, ограничила или отменила трудовые «сверхнормы», угрожавшие правам работников, поставила на приоритетное место трудовые коллективные конвенции, особо оговорив права работающих женщин. Поддержав реформу трудового законодательства, сегодня ПКРК выражает удовлетворение положительным влиянием, которое трудовая реформа оказывает на занятость и ее качество, но напоминает о двух

¹ CCOO avisa al Gobierno: “El diálogo social languidece y no puede ser un proceso de consultas” // Público : [сайт]. URL: <https://publico.es/politica/ccoo-avisa-gobierno-dialogo-social-languidece-no-proceso-consultas.html>.

² Gago A. Crisis, cambio en la EU y estrategias sindicales: el impacto de la condicionalidad en el repertorio estratégico de los sindicatos españoles durante la crisis de la eurozona // Repositorio Español de Ciencia y Tecnología — Fecyt : [сайт]. URL: https://recyt.fecyt.es/index.php/recp/article/view/51270/html_13.

важных проблемах — высокой безработице среди женщин и долгосрочном характере безработицы»¹.

ВСТ также энергично поддержал реформу 2021 года, однако про-социалистический профсоюз призывает к принятию эффективного закона, который предоставит дополнительные ресурсы государственным службам занятости и облегчит реинтеграцию тех, кто находится в статусе долговременно безработных. Кроме того, ВСТ призывает к тому, чтобы юридически урегулировать причины увольнения работников, усилить инспекцию труда, чтобы «она контролировала попытки дрейфования трудового законодательства, преследуя мошеннические действия некоторых компаний»².

В последние годы ПКРК и ВСТ заявляют об одобрении и других правительственных инициатив в социальной сфере, считая, что в целом коалиционное левое правительство во главе с Педро Санчесом работает на интересы широкого испанского «мира труда» и совершенствование социальных стандартов, делая их более современными и прогрессивными. Это относится и к практике повышения минимальных размеров зарплат, пенсий и социальных пособий, которая соблюдается при действующем левом правительстве. Вообще в глазах испанских профсоюзов в принципе «центральной осью трудовых переговоров, как подтверждают качественные данные, предоставляемые самими профсоюзами, является заработная плата»³. По данному вопросу позиции как «Рабочих комиссий», так и ВСТ обычно довольно требовательные.

Большую роль в дискурсе двух крупнейших профсоюзов играет также вопрос обеспечения достойных условий труда и безопасности на рабочем месте. Эта тема тем более актуальна, что в Испании традиционно трудовой безопасности уделяется меньше внимания, чем в странах Северной и Центральной Европы. С точки зрения руководителей ПКРК и ВСТ, время от времени встречающиеся проблемы и провалы в деле обеспечения охраны труда говорят о том, что частные компании в стремлении к дополнительной прибыли игнорируют элементарные нормы, что неприемлемо в социальном государстве.

¹ CC.OO. liga la creación de empleo a la Reforma Laboral de 2021 // Cadena SER : [сайт]. URL: <https://cadenaser.com/aragon/2024/06/06/comisiones-obreras-liga-la-creacion-de-empleo-a-la-reforma-laboral-de-2021-radio-huesca/>.

² La reforma laboral funciona, ahora toca endurecer el despido // Unión General de Trabajadores : [сайт]. URL: <https://www.ugt.es/la-reforma-laboral-funciona-ahora-toca-endurecer-el-despido>.

³ *García-Olaverrri C., Huerra E.* Los sindicatos españoles: voze influencia en empresas. Madrid : Fundación Alternativas, 2011. P. 42.

Поэтому профсоюзы одобрительно относятся к реформе трудового законодательства. Так, с точки зрения ВСТ, «рассмотрение безопасности и здоровья на рабочем месте как фундаментального права работника является шагом вперед, который нельзя откладывать и который необходим для того, чтобы поставить безопасность и здоровье на первое место в обществе, поскольку начиная с 2013 года в нашей стране более 6 тысяч трудящихся скончались»¹.

К нормам социальных стандартов испанские профсоюзы относят и вопрос о переподготовке и переобучении работников. По мнению ВСТ и ПКРК, этот вопрос не следует отдавать на откуп компаниям, он должен быть составной частью деятельности местных и региональных органов управления. «Важное место в защите интересов трудящихся может иметь требование улучшения подготовки работников»². К слову, у испанских синдикалистов имеются свои планы и программы переподготовки для безработных, лиц с ограниченными возможностями здоровья, многодетных матерей и т. д.

Как уже подчеркивалось, профсоюзное движение в Испании сегодня отличается тем, что подавляющее большинство активных профсоюзов страны отчетливо ориентированы на левое политическое движение. Внутри ПКРК, объединяющих около 1,1 млн членов и собравших на последних выборах профсоюзных делегатов 36,6 % голосов, и на уровне регионов, и в отраслевых федерациях по-прежнему влиянием пользуются коммунисты и представители радикальных левых движений. О классовом характере «Рабочих комиссий» свидетельствует и Устав конфедерации, в котором говорится, что «рабочие комиссии ориентированы на ликвидацию капиталистического общества и построение демократического социалистического общества»³. В современной Испании именно ПКРК стоит за большинством организованных выступлений, манифестаций, маршей, забастовок с требованием улучшения социальных стандартов.

Принадлежащий к социал-демократической рабочей традиции ВСТ, объединяющий в своих рядах около 1 млн членов и собравший на последних «профсоюзных» выборах 32,2 % голосов, также относится к числу «левых» профсоюзов и ратует за переустройство испан-

¹ El derecho a la salud en el trabajo debe ser un derecho fundamental // Unión General de Trabajadores : [сайт]. URL: <https://www.ugt.es/el-derecho-la-salud-en-el-trabajo-debe-ser-un-derecho-fundamental>.

² García-Olaverrí C., Huerra E. Op. cit. P. 40.

³ CCOO. Estatutos. Aprobados en el 9o Congreso Confederal — 18, 19 y 20 de diciembre de 2008. Madrid : CCOO, 2009. P. 9.

ского общества по принципам демократического социализма. ВСТ защищает интересы всех трудящихся независимо от их статуса (работающий или безработный, занятый полный или неполный рабочий день, по временному контракту и т. п.). Защищает трудящихся вообще, а не конкретную группу¹.

Так же как и во Франции и Бельгии, в Испании между ведущими профсоюзами налажено тесное и регулярное сотрудничество, ПКРК и ВСТ проводят совместные дни протестных действий и марши. Как правило, вопросы о проведении всеобщей забастовки также решаются совместно. То, что на данном этапе оба профцентра являются важной частью социальной базы поддержки левого правительства, также способствует развитию их сотрудничества в деле борьбы за социальные права трудящихся.

Примером сотрудничества двух ведущих испанских профсоюзов может служить борьба ПКРК и ВСТ за гендерное равенство, что достаточно актуально для современной Испании. «Рабочие комиссии» и ВСТ считают, что «планы равенства представляют собой исключительный инструмент профсоюзов в борьбе с нестабильностью трудовых отношений и бедностью среди женщин, способствуя тем самым справедливому распределению богатства в обществе»². В последние годы как на общеиспанском, так и на местных уровнях ВСТ и ПКРК проводят 8 Марта совместные мероприятия, выступая с призывами улучшить социальное положение женщин, находящихся в «нестабильной» ситуации.

Еще один пример кооперации двух левоориентированных профсоюзов представляет их совместная борьба против правонационалистических и крайне правых сил, за законодательное регулирование труда иностранцев, работающих на испанских предприятиях без должной юридической основы. ПКРК и ВСТ поддерживают позицию ЕКП по укреплению сотрудничества европейских профсоюзов с крайне правыми на уровне всего Евросоюза. Как отмечает У. Сордо, «сейчас действительно существует риск, что новые правые и крайне правые, которые в значительной степени «колонизировали» культурный исторический анализ, который проводят другие правые, ставят под сомнение рамки гражданских прав, демократическую суть нашей

¹ Qué es UGT // Unión General de Trabajadores (UGT) : [сайт]. URL: <https://www.ugt.es/que-es-ugt>.

² UGT y CCOO reivindicamos los planes de igualdad como un instrumento clave para la igualdad y la justicia social // Unión General de Trabajadores (UGT) : [сайт]. URL: <https://www.ugt.es/ugt-y-ccoo-reivindicamos-los-planes-de-igualdad-como-un-instrumento-clave-para-la-igualdad-y-la>.

страны и многие достигнутые трудовые права»¹. Ожесточенная борьба профсоюзов с крайне правыми объясняется еще и тем, что радикальные правые силы в Испании требуют прекратить финансирование профсоюзов из государственных источников.

Вместе с тем жесткая конфронтация профдвижения с крайне правыми не ставит под вопрос системное неприятие неолиберализма в социальной сфере и экономике, который в условиях испанского государства опять же тесно связан с правыми политическими силами. Здесь также следует сказать о том, что лидеры испанских профсоюзов осознают, что неолиберализм представляет угрозу не только для качества жизни и социальных стандартов, но и для общественной и профсоюзной активности вообще. Профсоюзное движение исходит из того, что неолиберализм «фактически всегда рассматривал возможное влияние профсоюзов как большее препятствие на пути к их цели абсолютного доминирования, чем у традиционных политических партий: именно отсюда проистекает его заикленность на ликвидации и уничтожении синдикализма»².

Профсоюзные лидеры отвергают неолиберализм не только на национальном уровне. Они справедливо подчеркивают, что неолиберализм несет системные вызовы и угрозы для мира труда на глобальном уровне и, в частности, в рамках Евросоюза. ВСТ и особенно ПКРК регулярно отмечают, что институты ЕС открыто проводят неолиберальную и антисоциальную политику, наносящую ущерб трудящимся и народу вообще. Руководители испанских профцентров полагают, что из-за неолиберализма «исчезает среда, породившая профсоюзное движение: национальное государство, промышленное общество, интегрированная компания, однородные условия труда, результат фордистской организации труда, включая традиционного работодателя...»³. Таким образом, сам принцип самосохранения толкает испанские профсоюзы к тому, чтобы последовательно защищать антинеолиберальные принципы. Принцип самосохранения проявляется, в частности, в том, что эффект «жесткой экономии» является, как правило, следствием неолиберализма. В Испании этот эффект особенно ярко проявился во время нахождения у власти консерваторов из Народной партии.

¹ CCOO y UGT entran en campana para las European ante el temido ascenso de la ultraderecha // Público : [сайт]. URL: <https://publico.es/politica/ccoo-ugt-lanzan-campana-europeas-tratar-frenar-ultraderecha.html>.

² Pazos J. G. Neoliberalismo vs sindicalismo // elDiario : [сайт]. URL: https://eldiario.es/euskadi/blogs/viento-del-norte/neoliberalismo-vs-sindicalismo_132_4335793.html.

³ Los sindicatos en tiempos neoliberales: Conclusión del debate // Espacio Público : [сайт]. URL: <https://espacio-publico.com/los-sindicatos-en-tiempos-neoliberales>.

Роза Мантекон, член руководства «Рабочих комиссий», подчеркивает: «Безусловно, профсоюзы являются величайшей преградой политике «жесткой экономии» и неолиберализма»¹. Поддержка нынешнего левого правительства со стороны профсоюзного движения связана не только с традициями и идейными воззрениями испанских синдикалистов; в основе этой поддержки лежит то, что действующий кабинет проводит социальную внутреннюю политику и отказывается прибегать к рычагам «жесткой экономии».

В последней четверти XX века испанские профсоюзы проявили себя как сторонники политической интеграции в Западной Европе. Тем не менее они сохраняют критическое отношение к валютной, социальной и экономической ориентации Евросоюза, диктуемой Брюсселем. С точки зрения левоориентированных профсоюзных руководителей Испании, ЕС воплощает в себе «массированную атаку на общественные службы, заработную плату и пенсии»². Согласно позиции руководителей ПКРК и ВСТ кооперация национальных профсоюзов в Европе, помимо иных мер, должна включать совместные действия, направленные на демократизацию и «социализацию» ЕС.

Для испанских профсоюзов очень важной представляется борьба за более социальную, равноправную и справедливую Европу, особенно в условиях, когда значительная часть принимаемых на национальном уровне законов и регламентаций должна отвечать духу и букве европейского права, документам Евросоюза. Как в ПКРК, так и в ВСТ считают, что в условиях самоизоляции выжить невозможно, а внутренняя политика в странах ЕС не может не зависеть от того соотношения политических сил, которое установилось в институтах ЕС.

Испанское профдвижение поддерживает механизмы политики сплочения на уровне Евросоюза. Особенно актуально это стало с распространением пандемии коронавируса. С точки зрения ВСТ, «политике сплочения надо оказывать любую поддержку, необходимую для продвижения и восстановления во всех европейских регионах»³.

¹ Rosa Mantécon: “Los sindicatos son el muro de contención contra las políticas de austeridad y el neoliberalismo” // elDiario : [сайт]. URL: https://eldiario.es/cantabria/ultimas-noticias/rosa-mantecon-sindicatos-son-muro-contencion-politicas-austeridad-neoliberalismo_1_10614457.html.

² Wahl A. El movimiento sindical en Europa. Crisis política e ideología en una Unión Europea cada vez más autoritaria // Anuari del conflicte social 2013. Madrid, 2014. P. 1101.

³ Madel Carmen B.: “La política de cohesión en la UE debe mitigar las desigualdades” // Unión General de Trabajadores : [сайт]. URL: <https://www.ugt.es/la-politica-de-cohesion-social-en-la-ue-debe-mitigar-las-desigualdades-sociales>.

Оба главных профсоюза Испании, безусловно, поддерживают модель «социальной Европы», будучи убежденными, что продвижение к ней полностью соответствует нуждам и чаяниям испанских наемных работников. В частности, ВСТ предлагает содействовать тому, чтобы «в ближайшие 20 лет спроектировать в Европе основополагающие действия, чтобы внедрить европейский социальный фундамент, предполагающий 32-часовую рабочую неделю без сокращения заработной платы...»¹. Для испанских синдикалистов 32-часовая рабочая неделя представляется синонимом социального прогресса, но двигаться к такому социальному стандарту предлагается в масштабе всего ЕС.

Таким образом, работая в стране с самым левым среди государств Евросоюза национальным правительством, испанские профсоюзы не только поддерживают ответственную социальную политику исполнительной власти, но и решительно оппонировать (как в Испании, так и во всем ЕС) неолиберальным и крайне правым силам, борются за прогрессивное развитие социальных стандартов в интересах мира труда.

2.6. ИТАЛИЯ: РЕФОРМИЗМ НА СЛУЖБЕ СОЦИАЛЬНОГО СОГЛАСОВАНИЯ

Соотношение сил в профсоюзном движении Италии, сложившееся во второй половине XX века, в целом соответствует тому плюрализму, который распространен в профсоюзном движении романских стран Старого Света. В послевоенной Италии, как и во многих странах Западной Европы, профсоюзы оказались разделены в том числе по партийным пристрастиям: Всеобщая итальянская конфедерация труда (ВИКТ) ориентировалась на Итальянскую компартию, Итальянская конфедерация профсоюзов трудящихся (ИКПТ) объединяла верующих трудящихся, близких к христианской демократии, Итальянский союз труда (ИСТ) находился под политическим влиянием социал-демократии.

В конце XX века, когда многие традиционные политические партии в Италии сошли со сцены или распались, жесткая конкуренция между основными профцентрами тоже осталась в прошлом, а их позиции по ключевым вопросам социально-экономической жизни сблизились. Доктор философии и специалист по внутренней полити-

¹ La jornada semanal de 32 horas es sinónimo de progreso // Unión General de Trabajadores : [сайт]. URL: <https://www.ugt.es/la-jornada-semanal-de-32horas-es-sinonimo-de-progreso/>.

ке Италии Анна Боналум отмечает: «Парадоксально, что хотя численность трех основных итальянских профсоюзов — одна из самых значительных в Европе, их влияние и способность мобилизовывать граждан — намного ниже, чем у соседей, особенно французов. Популярность профсоюзов падает: в 2022 году только 38 % итальянцев говорили, что доверяют им, тогда как 33 % оценивали их деятельность как очень умеренную»¹.

Тем не менее 80 % (около 20 млн) наемных работников в стране охвачены системой коллективных договоров. В этой ситуации, естественно, усиливается роль «мажоритарных» профсоюзов — объединяющей 5650 тыс. человек ВИКТ, 4,5-миллионной ИКПТ и 2,2-миллионного ИСТ. Отметим также, что «специфика итальянского синдикализма состоит в наличии особой профсоюзной федерации для ушедших на пенсию работников»² во всех без исключения крупных профсоюзных конфедерациях.

В ситуации, когда «оспаривающая» неолиберализм левая идеология в Италии, в отличие от большинства других западноевропейских стран, оказалась в откровенно маргинальном положении, это не могло не сказаться и на том, что итальянское профсоюзное движение в первой четверти XXI столетия в своей основе оказалось на реформистских позициях и подвигло ведущие профцентры Италии сделать основную ставку на поиск согласований с сообществом работодателей в лице «Конфиндустрии». Именно с этой организацией, защищающей интересы бизнес-сообщества, три основных профсоюза заключают национальные соглашения, которые регулируют обновленную структуру трудовых отношений. «Это новая модель коллективных, стабильных производственных отношений, направленная на повышение производительности, с большей заработной платой, лучшей профессиональной подготовкой и повышением квалификации работников. Социальные партнеры фиксируют общий и ответственный способ содействия экономическому росту»³.

Но путь социального диалога и согласования не означает отсутствие социальной активности и требовательности со стороны профсоюзов в отношении предпринимателей. Например, в 2022 году три отраслевых профсоюза, принадлежащие к ВИКТ, ИКПТ и ИСТ,

¹ *Bonalume A.* Le sindacalismo italiano et ses paradoxes // *Institute Montaigne* : [сайт]. URL: <https://institutmontaigne.org/expressions/le-syndicalisme-italien-et-ses-paradoxes>.

² *Ibid.*

³ *Italian social partners unite on the way forward* // *European Trade Union Confederation (ETUC)* : [сайт]. URL: <https://www.etuc.org/en/italian-social-partners-unity-way-forward>.

заключили соглашение с крупнейшей в Италии судостроительной группой. Это соглашение «устанавливает новые стандарты разнообразия, инклюзивности, благополучия сотрудников, баланса между работой и личной жизнью»¹. По данному соглашению работники получили дополнительно до 8 часов отпускного времени в год для ухода за пожилыми родителями и увеличение на 50 % отпуска в случае серьезной болезни.

В последние 30 лет, особенно в периоды пребывания у власти правоконсервативного лагеря с сильной крайне правой составляющей, Италия стала объектом серьезного наступления со стороны неолиберализма. Если в период холодной войны страна имела одно из наиболее «социальных» в Западной Европе трудовых законодательств в плане защиты интересов трудящихся, то последующие неолиберальные реформы, несмотря на сопротивление профсоюзов, привели к мощному крену в сторону ненадежности трудовых прав и сдвигу в пользу интересов капитала.

Неолиберальная атака, что логично, лишь способствовала актуализации в итальянском обществе вопроса о социальном неравенстве. Так, деятели итальянского профсоюзного движения упрекают власти в том, что «с 2017 года медианный размер чистого богатства остается стабильным, а индекс Джини немного снизился... По состоянию на конец 2022 года 5 % самых богатых итальянских семей владели 46 % богатства, а 50 % самых бедных — менее 8 %»². Для итальянского профсоюзного движения, особенно для ВИКТ как наиболее «левой» конфедерации, проблематика социального неравенства (в том числе в региональном и гендерном плане) является важной частью их риторики.

Экспрессы неолиберализма, по мнению итальянских синдикалистов, способствуют также сохранению и углублению (особенно в южных регионах, среди женщин и лиц моложе 24 лет) такой давней для итальянского общества проблемы, как безработица. И здесь опять же, выступая в целом как реформистские объединения, итальянские профсоюзы признают классовый характер этого вызова. Профсоюзные лидеры считают, что «проблема безработицы и низкооплачиваемой

¹ Italian deal promotes gender equality and social inclusion // European Trade Union Confederation (ETUC) : [сайт]. URL: <https://www.etuc.org/en/italian-deal-promotes-gender-equality-and-social-inclusion>.

² Scassellati A. Distribuzione ineguale della ricchezza, neoliberalismo e destre reazionarie in Italia e nel mondo // Transform! Italia : [сайт]. URL: <https://www.transform-italia.it/distribuzione-inequale-della-ricchezza-neoliberalismo-e-destre-reazionarie-in-italia-e-nel-mundo>.

работы, с которой всегда сталкиваются бедные социальные слои, распространилась и на семьи, принадлежащие к среднему классу. Высшее образование больше не является гарантией от безработицы...»¹. Естественно, вызовом для профсоюзного движения выступает и высокий процент безработицы среди выходцев из семей иммигрантов.

Неолиберализм, утверждают профсоюзные деятели, угрожает многим социальным завоеваниям и стандартам, установившимся в послевоенное время. В частности, он ведет к отступлениям в вопросах социального обеспечения и социальной безопасности, к возрастанию опасности социального демпинга, который «уже сегодня широко присутствует на интегрированном рынке»². Кроме того, итальянские профсоюзы выступают против расширения неолиберальных норм в таких общественно важных секторах, как образование, здравоохранение и транспорт, что проявляется, в частности, в увеличении нагрузок на работников и продолжительности рабочего дня. Именно в этих сферах уровень синдикализации в Италии наиболее высок, что позволяет профсоюзам оказывать давление на социальных партнеров и государственные инстанции в процессе заключения коллективных договоров.

В число социальных стандартов входят также нормы безопасности на рабочем месте. Так, в 2022 году ИСТ провел общенациональную кампанию «Ноль смертей на работе». Во имя продвижения культуры здоровья и безопасности на рабочих местах ИСТ предложил создать специальную прокуратуру, а также усилить инспекторский надзор и расширить профилактические меры³. По инициативе ведущих профсоюзов в Италии регулярно проводятся международные конференции и форумы на темы безопасности на работе. Неолиберальные реформы действительно пошатнули государственную систему социальной защиты, но профсоюзы продолжают сопротивляться и выступать с инициативами по ее улучшению. И хотя сегодня в стране сложилась неблагоприятная для них расстановка сил (коалиционное правое правительство, тесно связанное с интересами крупного капитала), профсоюзы продолжают бороться за расширение социальных прав трудящихся. В частности, крупнейший профцентр

¹ Scassellati A. Op. cit.

² Rocella M. L'Unione europea fra neoliberalismo e dumping sociale // Insign : [сайт]. URL: <http://www.insightweb.it/web/content/1%E2%80%99unione-europea-franoeoliberalismo-e-dumping-sociale>.

³ 18o Congresso nazionale dell'Unione Italiana del Lavoro // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: <https://www.ilo.org/resource/article/18o-congresso-nazionale-dellunione-italiana-del-lavoro>.

Итальянской Республики ВИКТ выступает за выработку нового пакета солидарности, подписание которого гарантировало бы результаты профсоюзных и социальных выборов на местах и сделало бы для работодателей обязательными консультации с работниками на всех возможных платформах¹. Эту повестку в целом поддерживают и два других крупнейших профсоюза.

Несмотря на то что при правых правительствах государство отзывается от многих социальных обязательств, предпочитая передавать их на местный и региональный уровни, профдвижение Италии предлагает различные меры, касающиеся расширения общенациональных инвестиций, имеющих социальное измерение. В частности, руководство ИКПТ «считает стратегическим делом поддерживать рост страны и инвестировать в систему социального обеспечения: универсальную, поддерживающую...»². Профсоюзы ратуют за государственную поддержку прежде всего тех сфер, развитие которых не представляет интереса для частного сектора.

Тематика инвестиций часто поднимается представителями «мажоритарных» профсоюзов Итальянской Республики на переговорах с «Конфиндустрией» и другими предпринимательскими ассоциациями. Это также отражает принципиальную настроенность профсоюзного движения Италии не на конфликты, а на социальное согласие и диалог как с государственными инстанциями, так и с бизнесом. Однако, выступая за поиски компромиссов с бизнесом, профсоюзы не готовы отказаться полностью от такого рычага социальной борьбы, как забастовки. Да, число общенациональных и отраслевых забастовок в стране в последние годы в целом сокращается, однако, скажем, за 2009–2019 годы общее число стачек в Италии выросло почти на треть³. Таким образом, можно констатировать, что на разных уровнях классовое противостояние остается актуальным для рабочего движения средством борьбы за поддержание социальных стандартов на должном уровне.

В отличие от других стран Юга Европы, в Италии профсоюзы в меньшей степени подчеркивают и конкретизируют антилиберальные установки, хотя эта риторика имеет место, в частности, в дея-

¹ Il nuovo Programma fondamentale della CGIL // Library of the Friedrich-Ebert-Stiftung : [сайт]. URL: <https://www.library.fes.de/fulltest/iaihi/90068/progf09.htm>.

² CISL e società // Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) : [сайт]. URL: <https://www.cisl.it/societa/sociale-e-sanita-2/>.

³ Widdington J., Müller T., Vandaele K. Trade unions in the European Union. Picking of the pieces of the neoliberal challenge // Work&Society. Brussels : ETUI, 2023. Vol. 86. P. 648.

тельности ВИКТ и ИСТ, где среди руководителей до сих пор немало левонастроенных деятелей. Правое правительство и отсутствие в обществе настроя на фронтальное противостояние с исполнительной властью обуславливают, по мнению экспертов, тот факт, что профсоюзные лидеры в какой-то мере пытаются «легитимизировать» анти-неолиберальный дискурс¹.

Антисоциальные удары со стороны центральной и региональной исполнительной власти в последние годы заметно возросли, и итальянские профсоюзы существенно активизировали действия в защиту тех, кто в наибольшей степени рискует оказаться жертвой так называемой жесткой экономии бюджета. Речь идет прежде всего о долгосрочных безработных, населении депрессивных южных регионов, женщинах и молодежи.

В духе доктрины социального католицизма и гармоничного развития ИКПТ, в частности, видит будущее в «создании открытого, инклюзивного и справедливого общества по отношению к женщинам и молодежи, в том числе путем уделения большего внимания переговорам „второго уровня“ (например, соотношению вопросов жизни/работы и учебы; обучения), что является основополагающим для предоставления ответов на их проблемы и ожидания, а также способствует социальной сплоченности и развитию нашей страны»². В этом виден посыл, характерный для итальянского профсоюзного движения: решение частных социальных проблем оказывает благотворное влияние на процветание всего общества.

Кроме того, итальянские профсоюзы проявляют солидарность с трудовыми мигрантами, которых в первой четверти XXI века стало заметно больше. Понимая, что имеются серьезнейшие общественные проблемы, связанные с массовой (часто нелегальной) миграцией из стран бедного Юга, в целом ИКПТ призывает к содействию социальной и трудовой иммиграции, «одновременно продвигая политику, которая способна объединить права, обязанности и ответственность, уважая взаимность, которая является основой истинной „культуры интеграции“»³.

Непримиримая позиция основной части итальянского профдвижения к крайне правым и националистическим силам определяется

¹ Trade Unions in Neoliberal times: Discourse variations on emerging identities // TPM. 2021, March (Spec. iss.). Vol. 28, № 1. P. 139.

² *Giovani e genere* // Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) : [сайт]. URL: <https://www.cisl.it/temi/giovani-e-genere/>.

³ *Europa, Mondo e Politiche Migratorie* // Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) : [сайт]. URL: <https://www.cisl.it/temi/europa-monde-politiche-migratorie/>.

прежде всего жесткой линией последних в отношении иммигрантов. В свою очередь, три ведущих профсоюза Италии регулярно проводят общие манифестации, марши и митинги в поддержку «регуляризации» трудовых иммигрантов и оказания содействия их интеграции в национальный рынок труда и итальянское общество.

В прошлом итальянские профсоюзы, как левые, так и связанные с христианской демократией, большое внимание в своей политической стратегии уделяли теме участия трудящихся в управлении предприятиями, развитию кооперативного сектора экономики и т. д. В сегодняшней Италии связанные с профсоюзами кооперативы уже не играют столь заметной роли, но тематика участия по-прежнему занимает важное место в подходах ведущих профсоюзов. В частности, ИКПТ рассматривает участие работников как средство, «которое позволяет нам напрямую вмешиваться в социально-экономические процессы, предлагая новый баланс между трудом и капиталом, новую идентичность работы и интеграцию»¹. Таким образом, участие воспринимается синдикалистами как составная часть социального партнерства труда и капитала.

Итальянские профсоюзы, по крайней мере со второй половины 1960-х годов, последовательно поддерживают процесс европейской интеграции. Это касается основных политических и экономических аспектов, а также парадигмы «Европы регионов». Во многом это связано с тем, что слабо развитые регионы Италии многие десятилетия получают серьезную материальную поддержку со стороны коммунитарных фондов. По мнению профсоюзов, эта практика по-прежнему важна, поскольку поступающие от ЕС ресурсы работают на «следующие поколения» итальянцев, помогают создавать новые рабочие места, усиливать экономический рост, развивать Юг, улучшать государственное управление, промышленную политику и охрану окружающей среды².

Безусловно, на стратегию профсоюзов в отношении ЕС воздействует тот факт, что подавляющая часть итальянских политических партий, как и все итальянское общество, в целом одобряют стратегию европейской интеграции. Позиции ведущих профцентров в отношении единой Европы довольно близки. ВИКТ, ИКПТ и ИСТ в преддверии европейских выборов 2024 года обратились к сооте-

¹ Partecipazione e Democrazia Economica // Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) : [сайт]. URL: <https://www.cisl.it/temi/partecipazione>.

² CISL il Lavoro // Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) : [сайт]. URL: <https://www.cisl.it/temi/lavoro/>.

чественникам с общим заявлением, приглашая «голосовать в пользу демократии, устойчивого экономического роста и социальной справедливости»¹.

Вместе с тем итальянские синдикалисты констатируют, что единство Европы должно означать прежде всего общественный прогресс. Традиционно итальянские профсоюзы поддерживают политическое измерение европейского строительства, полагая, что «политическая Европа» — важное условие для «социального рывка». В частности, ВИКТ выступает за «более демократическое, прозрачное и эффективное функционирование»² ЕС и его институтов, более определенные полномочия Еврокомиссии и развитие законодательных прав Европарламента. При этом итальянские синдикалисты постоянно повторяют, что важнее всего они считают реальный переход к «социальной Европе» при обеспечении национальных социальных стандартов и тех общеевропейских параметров, которые будут самыми высокими. Так, с точки зрения руководства ВИКТ, «неотъемлемой частью европейской интеграции является фиксация социальной политики, начатая с определения базовых социальных и коллективных гарантий (здравоохранение, социальное обеспечение, образование, права в сфере труда и на рынке труда и т. д.), на которых следует сосредоточить внимание при построении европейского государства всеобщего благосостояния, соответствующего единым эталонам...»³. Также итальянские профсоюзы поддерживают европейские директивы о размере заработной платы, поскольку они «уважают национальные системы»⁴. В принципе одобряя в перспективе федеративное направление развития европейской интеграции и выступая под знаменами европеизма, основные профсоюзы Италии одновременно настроены на развитие основ «социальной Европы», что, естественно, входит в противоречие с неолиберальной стратегией.

Таким образом, пример Италии показывает, что профсоюзное движение, в целом ориентированное на социальный диалог и неконфликтный характер взаимоотношений с предпринимательским сообществом, а также однозначно настроенное на поддержку современного европейского проекта, в то же время в вопросах защиты

¹ Syndicats et employers italiens définissent une vision pour l'Europe // European Trade Union Confederation (ETUC) : [сайт]. URL: <https://www.etuc.org/fr/syndicats-et-employers-italiens-definissent-une-vision-pour-leurope>.

² Il nuovo Programma fondamentale della CGIL.

³ Ibid.

⁴ Waddington J., Müller T., Vandaele K. Op. cit. P. 654.

социальных и трудовых гарантий для наемных работников, пенсионеров и трудовых иммигрантов занимает критические по отношению к классическому неолиберализму позиции.

ВЫВОДЫ

Можно прийти к заключению, что и на уровне ЕКП, и в большинстве стран профсоюзы Старого Света представляют собой достаточно дифференцированное движение. Политические симпатии ключевых профсоюзов Западной Европы охватывают широкий спектр направлений — от коммунистического и радикально левого до социал-христианского. Однако, принимая во внимание эту гетерогенность, мы можем сделать несколько важных выводов по тематике нашего исследования.

Анализ деятельности, установок и риторики ведущих профсоюзов современной Европы показывает, что, как ЕКП в целом, так и основные входящие в нее профцентры национальных государств, привержены делу защиты и развития Европейской социальной модели. Занимая неодинаковые позиции в отношении политико-экономических аспектов евроинтеграции (но будучи в целом лояльными к ЕС и дальнейшим перспективам европейского строительства, не ставя под сомнение необходимость сохранения ЕС как международного объединения) и перспектив «федералистского» преобразования Евросоюза, профсоюзы западноевропейских государств настаивают прежде всего именно на социальной переориентации европейского строительства.

Вопросы сохранения и модернизации социальных стандартов связаны с качеством жизни, достойной заработной платой, защитой труда и здоровья наемных работников, отказом от практики повышения пенсионного возраста, введением новых регулирующих «социальных» директив на уровне ЕС, расширением социальных прав и гарантий для молодежи и женщин, защитой прав трудовых мигрантов и т. д. Эти вопросы являются приоритетными в деятельности современных профсоюзов в странах ЕС. При этом, с точки зрения профсоюзов, существует глубокая взаимосвязь между борьбой за усиление социальной политики на уровне их собственных государств и всего Европейского союза.

Следование данным позициям предполагает критическое отношение со стороны как ЕКП, так и ведущих национальных европейских профсоюзов к теории и практике неолиберализма. Прежде всего это

характерно для «левых» профцентров, которые в политическом плане ориентируются на левые и левоцентристские партии. Однако примеры таких стран, как Франция, Бельгия, Люксембург и ряд других, показывают, что даже «социал-христианские» профсоюзы в современных условиях зачастую не принимают логику неолиберализма.

Несмотря на сохраняющуюся разницу в социально-политических подходах к тем или иным общественным проблемам, заметен настрой многих профсоюзов прежде всего на социальный диалог и переговорный процесс. Примеры Франции, Испании, Италии, малых стран Западной Европы показывают, что профсоюзные центры разных стран в настоящее время готовы к сотрудничеству в борьбе за сохранение и повышение социальных стандартов и в деле противостояния неолиберальному наступлению как со стороны национальных правительств или инстанций ЕС, так и со стороны бизнеса.

Глава 3

НЕМЕЦКИЕ ПРОФСОЮЗЫ И ПРОБЛЕМЫ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА: ПРЕДЛОЖЕНИЯ, КОНЦЕПЦИИ И ПУТИ ИХ РЕАЛИЗАЦИИ

Федеративная Республика Германия (ФРГ) рассматривается аналитиками как ведущая экономика Европы. Будучи наиболее промышленно развитым государством в Европейском союзе (ЕС), обладая серьезным потенциалом в финансовой сфере и аграрном секторе, ФРГ, как и все страны ЕС, сегодня сталкивается с серьезными вызовами в социальной политике, что отражается на состоянии социально-трудовых отношений. Европейская проблематика находится в центре социального диалога властей, предпринимателей и профсоюзов. Объединение немецких профсоюзов (DGB) и входящие в него отраслевые профсоюзы активно формируют свои предложения для европейской повестки дня, проводят публичные кампании для реализации своих концепций, действуя при этом совместно с профсоюзами других стран ЕС.

3.1. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕХАНИЗМЫ УЧАСТИЯ НЕМЕЦКИХ ПРОФСОЮЗОВ В ВЫРАБОТКЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ПРЕДЛОЖЕНИЙ ПО СОЗДАНИЮ «СОЦИАЛЬНОЙ ЕВРОПЫ» И ИХ КОНЦЕПТУАЛЬНЫЙ ПОДХОД

В своих программных документах немецкие профсоюзы провозглашают, что они являются частью всемирного движения за социальную справедливость, солидарность и демократическое участие трудящихся.

«На международном и европейском уровнях мы стремимся к созданию достойных условий труда для всех работников — в немецких компаниях за рубежом, в глобальных цепочках поставок, в международной сфере услуг и в неформальном секторе. Европа и международное сообщество для нас — это больше чем экономическое пространство для беспрепятственного перемещения товаров. Мы стремимся к социальной защите, демократическому участию и мирному сосуществованию. Мы принимаем проблемы, которые требуется решить для преобразования наших обществ в более социальные, справедливые и устойчивые... Мы и на международной арене вносим предложения по эффективному использованию все более скудных природных ресурсов, решению проблемы растущего неравенства в наших обще-

ствах или высокого уровня безработицы при одновременной нехватке квалифицированных кадров. Демографические изменения и стремительный технологический прогресс, вызванный цифровизацией, мы также рассматриваем как стимул для содействия формированию более социального, справедливого и устойчивого мира», — гласит базовая принципиальная позиция DGB¹.

«Являясь частью международного профсоюзного движения, мы участвуем в Европейской конфедерации профсоюзов (EGB) и Международной конфедерации профсоюзов (IGB), — заявляет DGB. — Являясь членом Международной организации труда (МОТ), мы стремимся создавать достойные условия труда во всем мире и передаем наш опыт в области справедливой глобализации в Консультативный комитет профсоюзов (TUAC) Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР). По историческим причинам мы постарались наладить тесные двусторонние контакты и партнерские отношения с израильскими профсоюзами. Особую роль играет сотрудничество с коллегами из соседних с Германией стран»².

Активно работает над реализацией этих подходов специализированный Отдел международной и европейской профсоюзной политики в составе аппарата федерального правления DGB, расположенный в Берлине. В центре внимания его сотрудников — политика ЕС в отношении профсоюзов, социальных прав и гарантий граждан стран ЕС и всех наемных работников, находящихся на территории ЕС, и членов их семей. У DGB также есть офис в Брюсселе, где расположены распорядительные органы ЕС. Офис представляет интересы DGB в целом и входящих в его состав восьми отраслевых профсоюзов: «В Брюсселе координационный центр DGB отстаивает наши интересы перед европейскими институтами. Мы поддерживаем прямой обмен мнениями с членами Европарламента и диалог между всеми участниками европейской политики»³.

Миссия структур DGB, связанных с делами ЕС, сформулирована четко: «Мы, граждане ЕС, можем свободно передвигаться по Европе, жить, работать, учиться и путешествовать в других странах ЕС... Органы ЕС издают правила и законы, которые касаются каждого человека в его повседневной работе и определяют будущее предприятий.

¹ Worum geht es? URL: <https://www.dgb.de/politik/bildung-und-gesellschaft/internationale-und-europaeische-gewerkschaftspolitik>.

² Ibid.

³ Wer wir sind. URL: <https://www.dgb.de/der-dgb/fachabteilungen-und-verbundungsstellen/verbundungsstelle-europapolitik/>

Например, Европа регулирует вопросы охраны труда, социального обеспечения и выделяет деньги на цифровую и экологическую перестройку экономики. Это имеет смысл: поскольку компании могут свободно перемещаться по европейскому рынку, это влияет на жизнь работников, их трудовые права и обеспечение рабочими местами. Европейский рынок труда также нуждается в европейских правилах защиты работников, потому что, к сожалению, права трудящихся в Европе часто нарушаются, а социальные стандарты не соблюдаются. Требования ЕС к сбережениям по-прежнему слишком часто препятствуют инвестициям для обеспечения занятости. К тому же ЕС не формирует устойчивых и гуманных концепций миграционной политики. Поэтому DGB активно участвует в общеевропейских процессах принятия решений. Наше видение — суверенная, демократическая, солидарная и дееспособная Европа, обеспечивающая людям безопасность в условиях перемен. Европа, в центре которой люди, а не рынки.

Основные вызовы глобализации, цифровизации и изменения климата не признают государственных границ. Наши цели — процветание для всех, справедливое распределение активов, преобразование экономики с нулевым выбросом углерода, защищенные права трудящихся. Мы достигнем их только в том случае, если страны ЕС будут действовать согласованно. И только так мы сможем конкурировать с глобальными мировыми державами, такими как США или Китай. Все это условия, в которых профсоюзам необходимо бороться за более социальную, справедливую и устойчивую Европу. Именно мы формируем будущее работы в Европе»¹.

Базовые подходы DGB к европейской повестке дня таковы, что их можно сгруппировать в пять общих требований.

1. Больше инвестиций.

Рабочий мир сталкивается с серьезными потрясениями в связи с цифровизацией и изменением климата. ЕС должен финансировать стратегически важные технологии и инфраструктуру будущего, чтобы переход к ней был справедливым. Если страны ЕС хотят разумно инвестировать бюджетные средства в обеспечение рабочих мест и сохранение промышленных объектов, этому не должны препятствовать требования экономии ЕС. Принцип должен быть незыблемым: государственные средства выделяются только при соблюдении тарифных обязательств и хорошей работе.

¹ Worum geht es?

2. Обеспечение безопасности производства.

Если в глобальных цепочках поставок происходят сбои и, например, товары для определенных производств не могут быть доставлены, производство должно быть сокращено. Это может поставить под угрозу рабочие места. Чтобы сделать производство более резистентным к кризисам, источники сырья должны стать более разнообразными. Защита работников и окружающей среды должна учитываться в торговых соглашениях ЕС с третьими странами.

3. Укрепление регионов.

Рост промышленного производства и занятость также должны быть усилены в регионах. Для этого в регионы должно поступать больше денег. Особая поддержка необходима регионам, пострадавшим от структурных изменений, то есть тем, где разрушаются прежние отрасли и строятся новые. Европейский социальный фонд, который финансирует особо важные проекты, направленные на удовлетворение потребностей в квалифицированных кадрах и борьбу с социальной изоляцией, нуждается в срочном финансировании.

4. Обеспечение хорошей работы.

Помимо улучшения условий труда и повышения заработной платы, специалисты могут быть привлечены, в частности, с помощью программ обучения и повышения квалификации. Мы требуем права на качественное непрерывное образование и профессиональную подготовку в масштабах всего ЕС. Тот, кто становится безработным, должен быть застрахован. Вот почему необходимо установить социальные критерии в виде минимальных стандартов, которые все страны ЕС должны учитывать в своих системах социального обеспечения. Безопасность и гигиена требуют поддержки на уровне ЕС, в частности, для защиты работников от психологического стресса. ЕС должен оставаться драйвером политики гендерного равенства и способствовать созданию справедливых условий труда. Эксплуатация работников, переезжающих в другую страну ЕС, должна быть наконец прекращена. Для этого ЕС должен предоставить эффективные возможности для трансграничного трудового контроля. Оцифровка данных социального страхования также может способствовать обмену данными между странами ЕС. Когда работодатели предоставляют жилье, например сезонным работникам, это жилье должно быть достаточно комфортным. Необходимо расширять и укреплять консультационные услуги для мобильных работников, занятых за границей.

5. Больше возможностей для участия в управлении предприятиями.

Чтобы право на совместное управление не было нарушено из-за перемещения компаний, мы требуем четких правил ЕС по защите прав на совместное управление на корпоративном уровне. Для этого необходимо установить обязательные правила ЕС в отношении информирования, проведения слушаний и участия работников в делах компаний. Европейские производственные советы, голос рабочей силы в транснациональных корпорациях нуждаются в укреплении. Профсоюзы должны быть плотно вовлечены в разработку европейской социальной политики и политики занятости. Международная политика профсоюзов соответствует принципу Устава МОТ, согласно которому долгосрочный мир во всем мире может быть построен только на основе социальной справедливости, и здесь мы действуем вместе с коллегами по всему миру. Основные проблемы нашего времени, такие как защита демократических прав и прав профсоюзов, разумный переход к углеродно-нейтральной экономике, справедливые условия труда в цифровом мире, достойные доход и условия труда в рамках устойчивых цепочек поставок, создание и расширение социальных систем и многие другие, требуют международного сотрудничества и координации. В органах МКП (Международной конфедерации профсоюзов) совместно с коллегами из других профсоюзов определяются конкретные шаги и мероприятия для достижения наших целей. Везде, где у нас есть возможность действовать, повышается значимость голоса работников и оказывается влияние на процессы и лица, принимающие решения, будь то в Международной организации труда (МОТ), других организациях ООН, в рамках G7 и G20, министерствах труда и социальных дел, в ходе национальных консультаций по международным проектам различных федеральных министерств и ведомств¹.

Особую роль в реализации международной и европейской повестки дня играет для DGB участие в деятельности Международной организации труда (МОТ). Представители DGB входят в состав Совета директоров МОТ и участвуют в разработке международных трудовых и социальных стандартов и проектов. На ежегодной конференции МОТ они встречаются с коллегами из всех стран мира для обсуждения международных конвенций и рекомендаций и дальнейшей разработки политических проектов. Разработанные конвенции и ре-

¹ Worum geht es?

комендации охватывают такие темы, как социальная защита, охрана труда, стандарты профессиональной подготовки, условия труда моряков и многое другое. Эти международные стандарты являются частью свода правил, который обеспечивает конкретные права не только для работников в Германии, но и для всех работников во всем мире. Ключевым элементом МОТ является Комитет по контролю за соблюдением стандартов, который проводит ежегодные конференции. В его работе также участвуют представители DGB. Этот комитет выявляет нарушения конвенций МОТ и обсуждает дальнейшие шаги по ликвидации выявленных нарушений и предотвращению их повторения. Если ситуация вызывает вопросы, то в рамках МОТ может быть создана комиссия по расследованию, которая рассмотрит положение дел на месте и разработает рекомендации соответствующему национальному правительству¹.

DGB активно участвует в деятельности Европейской конфедерации профсоюзов (ЕКП). Как представитель европейских трудящихся, ЕКП может принимать непосредственное участие в европейских законодательных процедурах. В особых случаях ЕКП или отраслевые федерации могут заключать соглашения с европейскими ассоциациями работодателей. Таким образом, в частности, были достигнуты договоренности о правилах, касающихся права наемных работников на неполный рабочий день или отпуск по уходу за ребенком. Органы ЕС совместно с профсоюзными организациями формируют политические позиции, с помощью которых структуры ЕС должны определять своё отношение к текущим законодательным проектам, рассматриваемым в Брюсселе.

Высшим органом ЕС является Конгресс. Он созывается каждые четыре года (последний раз заседал в Берлине в 2023 г.). Конгресс избирает руководство и основные органы ЕКП. Генеральный секретарь — Эстер Линч (TUC Ireland). Исполнительный комитет является высшим директивным органом ЕКПС в период между конгрессами. Комитет собирается четыре раза в год и состоит из представителей организаций — членов ЕКПС. Он определяет, в частности, мандат и состав делегаций Европейского социального диалога. Руководящий комитет (правление) готовит заседания Исполнительного комитета и несет ответственность за выполнение его решений. Этот самый маленький из комитетов ЕКПС собирается восемь раз в год. Он состоит из 21 избранного члена Исполнительного комитета. Представители

¹ Worum geht es?

DGB входят в состав Исполнительного и Руководящего комитетов ЕКПС¹.

Международная конфедерация профсоюзов (МКП, нем. — IGB) была создана в 2006 году в результате слияния Международной федерации свободных профсоюзов (IBFG) и Всемирной федерации трудящихся (WVA), а также восьми профсоюзов, ранее не являвшихся членами какой-либо международной ассоциации. Она представляет 191 млн работников в 340 членских организациях и 169 странах и территориях. Помимо штаб-квартиры в Брюсселе, МКП состоит из трех региональных организаций: Азиатско-Тихоокеанской региональной организации (МКП-АП) в Сингапуре, Африканской региональной организации (МКП-АФ) в Ломе и Общеамериканской региональной организации (МКП-ТУКА) в Монтевидео. Она сотрудничает с Европейской конфедерацией профсоюзов, в том числе в рамках Общеввропейского регионального совета, находится в тесном взаимодействии с Глобальными федерациями профсоюзов (GUF) и Консультативным комитетом профсоюзов при ОЭСР (TUAC). IGB представляет интересы трудящихся на глобальном уровне. Он представляет Секретариат Группы работников МОТ и сотрудничает с другими специализированными учреждениями ООН.

Высшим органом МКП является Конгресс, который собирается регулярно раз в четыре года, хотя 12 октября 2023 года был проведен внеочередной конгресс, избравший Люка Триангла генеральным секретарем МКП. Последний очередной конгресс прошел в Мельбурне с 17 по 22 ноября 2022 года. Правление собирается два раза в год и среди прочего принимает решения по основным вопросам политики, финансов, приему новых членских организаций. Руководящий комитет также собирается два раза в год и занимается ревизией финансов МКП и его региональных организаций. DGB на встречах G20 и G7 является частью профсоюзной группы по защите интересов трудящихся стран G20 и G7 (L20 и L7), которая состоит из национальных профсоюзов соответствующих страновых групп. В рамках этих органов и в тесном сотрудничестве с Министерством труда и социальных дел ФРГ DGB представляет интересы трудящихся Германии. Хотя заключительные заявления G20 и G7, а также заявления министров труда и социальных дел не являются обязательными, они могут подавать важные сигналы для международных политических дискуссий и включать поручения международным организациям по трудо-

¹ Worum geht es?

устройству. В рамках данных мероприятий и работы МКП в целом DGB руководствуется следующими требованиями: соблюдение основных профсоюзных и трудовых прав во всем мире; достойная заработная плата и всесторонняя социальная защита во всех странах; достойные условия труда в рамках устойчивых цепочек поставок¹.

Еще одним важным направлением в ходе реализации европейской политики DGB является кооперация профсоюзов в целях развития между DGB и GIZ. Немецкое общество международного сотрудничества (GIZ), действующее по всему миру федеральное учреждение ФРГ, поддерживает правительство ФРГ в продвижении международного сотрудничества в интересах устойчивого развития и международной образовательной деятельности. При этом DGB заявляет свою цель: согласование международной политики государственных органов с интересами своих членских организаций и международного профсоюзного движения. Международная профсоюзная работа — это конструктивное взаимодействие в целях развития. Свобода объединений является основой демократического участия. На этом основаны практики социального партнерства и корпоративного участия. Они представляют собой проверенный временем инструментарий устойчивого развития для построения стабильных обществ. DGB помогает формировать немецкую политику в области развития. По этой причине с конца 2021 года DGB взаимодействует с GIZ. Это координируется назначенным сотрудником GIZ (Union Scout), целью которого является укрепление профсоюзных подходов и сетей в немецкой политике развития. В рамках Агентства по экономике и развитию (AWE) планируется создать Союзный скаутский кластер с дальнейшей рассылкой его материалов в членские организации DGB. Таким образом, отраслевые и специализированные знания и интересы отдельных отраслевых профсоюзов должны найти свое отражение в практике Германии в области развития.

Основными темами для взаимодействия являются: права человека в глобальных цепочках поставок, справедливый энергетический переход, международное профессиональное образование и расширение прав и возможностей женщин и девочек в странах — производителях глобального Юга и др. В декабре 2023 года между DGB и GIZ была подписана Декларация принципов, направленная на укрепление сотрудничества в содержательном и политическом плане. В ней указывается, что целью совместных действий является использование

¹ Worum geht es?

опыта DGB и его отраслевых профсоюзов в целях международного сотрудничества. И наоборот, инструменты, сети и опыт GIZ призваны поддерживать деятельность DGB и входящих в него профсоюзов в области кооперации в целях развития. Совместная работа в этом направлении основывается на принципе взаимодополняемости и особенно относится к секторам, в которых знания двух организаций дополняют друг друга и могут быть использованы сравнительные преимущества. Под этим понимается, прежде всего, сотрудничество в контексте достижения цели «достойный труд и экономический рост». Данная деятельность осуществляется в тесном взаимодействии с Фондом Фридриха Эберта.

Рассмотрим основные требования DGB в рамках сотрудничества с GIZ.

1. Справедливое распределение финансовых средств.

В 2022 году лишь немногим более 4 % расходов, связанных с деятельностью гражданского общества, местных общин и коммун и экономики, было направлено на проекты развития социальной структуры, имеющие большое значение для развития. В отличие от этого, на партнерство в целях развития экономики тратится в четыре раза больше. Соответственно, при общем рассмотрении бюджета отмечается значительный дисбаланс между трудом и капиталом. Поэтому мы требуем, чтобы равноценное содействие экономическим и социальным структурам было отражено и в бюджете.

Кроме того, сотрудничество Германии в области развития вносит большой вклад в финансирование подобных проектов по линии ЕС. Здесь, однако, налицо дисбаланс, который наблюдается и поныне. Если не в финансовом плане, то, по крайней мере, в политическом, к продвижению профсоюзов как носителей социальных структур следует относиться одинаково, чего пока не происходит. Поэтому DGB и входящие в него профсоюзы требуют отдельной статьи бюджета для важных проектов профсоюзов в области развития, где признается и поощряется организационное развитие профсоюзов и социальный диалог в странах, с которыми существует сотрудничество в области развития.

2. Создание профсоюзных экспертных сообществ.

Глобальные вызовы профсоюзам растут. Национальный закон о гарантиях цепочки поставок (LkSG) и Закон ЕС о цепочке поставок (CSDDD) являются политическими достижениями, но они могут стать эффективными только в том случае, если профсоюзные сети будут вовлечены в их реализацию. Профсоюзы обладают признанным опытом, например,

в области диалога по вопросам профессионального образования, организационного развития, образовательной политики, социальной и тарифной политики, а также в области охраны труда и здоровья. Именно они обладают адекватными знаниями о состоянии производственных процессов во всех звеньях глобальных цепочек поставок. Эти знания должны быть объединены и целенаправленно использоваться. Для этого германская политика развития должна поддерживать создание экспертных центров, чтобы профессиональные знания профсоюзов по конкретным вопросам могли быть переданы глобальным федерациям профсоюзов (GUF) или международным профсоюзным организациям и стать доступными в других странах»¹.

В наиболее концентрированном и систематизированном виде концепции DGB по европейским проблемам, ситуации в ЕС и требованиям профсоюзов были подготовлены сотрудниками Отдела международной и европейской профсоюзной политики в составе аппарата федерального правления DGB в июне 2023 года и обнародованы 25 января 2024 года на старте предвыборной кампании нового состава Европарламента, выборы в который состоялись в странах ЕС в июне 2024 года². Во введении к документу отмечается, что «для немецких профсоюзов европейские выборы — это повод для придания нового импульса европейской политике... вопросы социально-экологической трансформации, изменения климата и усиления глобальной системной конкуренции в Европе приобретают все большую актуальность и ставят перед Европой масштабные задачи. Европейский союз может решить эту проблему только в условиях единства и оперативности. Многочисленные кризисы укрепили сотрудничество в Европе. В борьбе с COVID-19 Европа показала себя благодаря механизму создания и обеспечения устойчивости, целью которого является смягчение экономических последствий пандемии, а также объединенной воле и компетентности при разработке решений. С другой стороны, общеэкономические потрясения, вызванные кризисами, затронули Европу и оказывают все большее влияние на демократию и европейскую систему ценностей. Дефицит демократии в государствах ЕС, социальные разногласия и правый сексизм усиливают националистические тенденции... Поэтому мы, профсоюзы, говорим: ЕС должен

¹ Worum geht es?

² Europawahl 2024 Stand: Juni 2023 Forderungen des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften an die Parteien. URL: https://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Positionen_und_Thesen/Europawahl_2024-_Forderungen_des_DGB_und_seiner_Mitgliedsgewerkschaften_an_die_Parteien.pdf.

стать более сплоченным и дееспособным, чтобы быть в состоянии реагировать на внутренние и внешние вызовы в равной степени.

Для DGB и его отраслевых профсоюзов защита работников и их интересов имеет решающее значение... Работающие люди являются основой европейской экономики, а их навыки — основное преимущество в глобальной экономической конкуренции. Вот почему мы требуем активной политики преобразований, стратегически ориентированной на устойчивые цепочки создания стоимости, что также обеспечивает хорошую работу и стабильное процветание. Мы требуем общеевропейской экономической политики, обеспечивающей устойчивый рост и позволяющей осуществлять важные инвестиции в будущем. Европейский союз должен стать устойчивым к кризисам, чтобы лучше защищать своих граждан от безработицы и бедности и предлагать им перспективы. Труд должен получать справедливую оплату, а условия труда должны быть безопасными для всех и благоприятными для жизни. Это возможно лишь в том случае, когда работники по всей Европе работают на предприятиях и в организациях. Решения, касающиеся условий их труда, могут быть приняты, если существующий дисбаланс в пользу экономических свобод и в ущерб правам трудящихся будет устранен»¹.

Документ Отдела международной и европейской профсоюзной политики в составе аппарата федерального правления DGB говорит о трансформации экономики. ЕС взял на себя обязательство соблюдать нейтралитет в отношении углеродных выбросов до 2050 года. В то же время высокие затраты на электроэнергию и нехватка капиталовложений в основные фонды предприятий и организаций, в частные и государственные инвестиционные фонды и рабочие места в Европе сдерживают рост. На этом фоне необходимо пересмотреть роль рынка и государства. Только активное формирование политики и тесное международное сотрудничество могут решить различные проблемы, принимая во внимание конфликты в сфере распределения и способствуя улучшению и созданию перспективных рабочих мест. Необходима европейская трансформационная политика, которая направляла бы изменения с помощью стратегических инвестиций, обеспечивала эффективную работу, справедливое распределение затрат и четкие рамки для устойчивой модернизации. Большое значение имеет более тесная увязка проектов «Европейского зеленого курса» с политикой в области занятости, промышленности, услуг и рынка труда.

¹ Europawahl 2024 Stand...

В рекомендации Совета ЕС «Для обеспечения справедливого перехода к углеродной нейтральности» от 2022 года уже подчеркивается более сильная ориентация на занятость. Практика должна следовать этой рекомендации. Необходимо уделять больше внимания влиянию преобразований на занятость, распределение и региональные экономические структуры. Не в последнюю очередь для защиты от недобросовестной конкуренции со стороны неевропейских стран проекты Европейской комиссии по промышленному плану «Зеленый курс» должны быть значительно усовершенствованы. Уроки и возможности Закона США о снижении инфляции для европейской экономики необходимо тщательно изучить. Цель должна заключаться в укреплении цепочек создания стоимости, в основном в странах ЕС, и сокращении зависимости.

Рассмотрим конкретные требования DGB, выдвигаемые в связи с этим.

1. Повысить согласованность финансирования трансформации ЕС: на европейском уровне различные инструменты с разной направленностью предоставляют средства для трансформации — структурные и инвестиционные фонды, Фонд инноваций и модернизации, IPCEI («Важный проект, представляющий общий европейский интерес»). Однако ни скоординированной стратегии, ни достаточного финансирования для основных областей трансформации эти меры не обеспечивают. Необходима разработка убедительной стратегии трансформации ЕС, в стратегическом и политическом планировании которой профсоюзы должны участвовать по аналогии со структурными фондами ЕС. Бешеный рост фондов и инструментов не является ни прозрачным, ни эффективным. Существующие структуры должны использоваться целенаправленно. В частности, IPCEI должен распространяться также на небольшие и средние предприятия, надо создать единый европейский фонд финансирования. Субсидии разных уровней (Евросоюза и государств ЕС) должны быть обязательно привязаны к критериям сохранения тарифов, местоположения, обеспечения занятости, стратегий повышения квалификации и хорошей работы.

2. Кроме того, принцип партнерства структурных фондов должен стать стандартом при управлении фондами ЕС. Государственные средства надо направить на обеспечение равенства и создание новых устойчивых цепочек создания стоимости. Если наращивание промышленного потенциала или выпуска инновационных продуктов финансируется за счет государственных средств, общественность должна что-то получить взамен. В последние годы законодательство

о помощи и его толкование Еврокомиссией все больше ориентируются на цели «зеленой сделки». Это в принципе позитивно, однако для устойчивой политики преобразований необходима реформа основ законодательства о конкуренции, чтобы привести законодательство ЕС о помощи в соответствие с целями «углеродно-нейтральная» и «устойчивая ценность», стремиться к созиданию, хорошей работе, обеспечению занятости и развитию.

3. Необходима дальнейшая разработка законодательства о помощи, чтобы страны ЕС могли проводить активную экономическую политику. Европейское право на помощь не должно становиться препятствием для преобразований и глобальной конкуренции. Из-за различий в финансовых возможностях стран ЕС ослабление права на получение финансовой помощи дает особые преимущества странам с высокими финансовыми показателями. Здесь нужны солидарные решения. Финансирование капиталовложений, инвестиционной помощи и субсидий европейским сообществом имеет смысл, в частности, в отношении стратегически важных технологий и инфраструктуры будущего.

4. До сих пор европейское законодательство о закупках предусматривало лишь факультативную обязательность государственных экспертиз. Заключение контрактов и предоставление концессий по социальным и экологическим проектам должно в императивном порядке учитывать социальные и экологические аспекты, а последние должны быть усилены. Для этого, в частности, необходимо дополнительно разработать политику концессий и контрактов путем включения обязательной оговорки о тарифной лояльности. Государственные закупки ЕС и государств — членов ЕС также должны учитывать минимальные европейские доли производства, начиная с основных отраслей промышленности по всей цепочке создания стоимости (так называемые требования к местному содержанию), в контексте безопасности поставок, чтобы усилить европеизацию цепочек создания стоимости и сократить выбросы углекислого газа.

5. Текущие дебаты об устойчивой финансовой политике не учитывают социальные аспекты. Экологическая таксономия должна быть дополнена сложным социальным измерением, в котором ключевую роль играют коллективная ответственность и совместное определение работников и предпринимателей. Кроме того, важно создать таксономию для деятельности в переходный период. Необходимо разрабатывать специальные мероприятия, чтобы компании адекватно представляли свой вклад в борьбу с изменением климата и имели на-

дежное финансирование. Решительное расширение использования возобновляемых источников энергии является ключевым фактором трансформации энергетического сектора.

6. Необходимо продолжать развивать трансграничную сеть энергоснабжения. Для создания Европейского энергетического союза масштабное расширение трансграничных сетей и производство возобновляемой энергии имеет такое же принципиальное значение, как и создание региональных и общеевропейских фьючерсных рынков. Для координации и надзора за трансграничным энергоснабжением, помимо создания в среднесрочной перспективе Европейского энергетического агентства в качестве надзорного органа, обеспечивающего защиту потребителей, требуется наличие согласованных рамочных условий регулирования и финансирования. Необходима глубокая структурная реформа рынка электроэнергии ЕС. Предложений Еврокомиссии, представленных в 2022 году, для этого недостаточно. Рынок электроэнергии должен быть в состоянии поддержать трансформацию европейской экономики и общества в направлении углеродной нейтральности. Такая реформа должна укреплять связи между государствами ЕС, обеспечивать безопасное и доступное электроснабжение в долгосрочной перспективе и поддерживать сохранение и создание высококачественной добавленной стоимости и занятости в Европе. В частности, это должно быть связано с обеспечением полного разделения цен на газ и электроэнергию и сокращением практики как ценовых ограничений, так и ограничений на подачу. Кроме того, необходимо избегать неоправданной прибыли энергетических концернов, так как ее рост может снизить рентабельность возобновляемых источников энергии. Важность электроснабжения как базовой части жизнеобеспечения и промышленного развития имеет приоритет над соображениями либерализации. Доступные и конкурентоспособные цены на электроэнергию являются предпосылкой экономической динамики. Чтобы затраты на электроэнергию в энергоемкой отрасли оставались приемлемыми и способствовали объединению секторов, промышленная цена на электроэнергию должна быть гарантирована в процессе перехода.

7. В других областях, где ископаемые источники энергии заменяются электроэнергией, преобразованиям не должны препятствовать слишком высокие цены на электроэнергию. Это касается также транспорта и отопления зданий. Построение европейской водородной экономики является основой для промышленного производства и рабочих мест будущего. Необходимо стимулировать производство

экологически чистого водорода в Европе, быстро создать условия для расширения сети и разработать стратегию зеленого роста для развития европейской промышленности. В центре внимания должны быть физическая и финансовая доступность электроэнергии. Разделение газовых и водородных сетей было бы препятствием для трансформации, поэтому оно не должно мешать выбросу водорода. Для достижения углеродной нейтральности европейской промышленности в соответствии с целями «Зеленого курса» необходима общеевропейская стратегия сокращения неизбежных выбросов с помощью использования, например, углекислого газа. Выделяемый углекислый газ также может способствовать замене углерода, до сих пор добываемого из ископаемых источников, в производственных процессах. В связи с этим необходимо в сжатые сроки создать инфраструктуру улавливания и хранения углекислого газа, а также постепенно интегрировать процесс его улавливания из атмосферы в странах ЕС.

Весь этот комплекс мер должен быть реализован в рамках всеобъемлющей стратегии ЕС по регулированию выбросов углерода. Однако данные технологии не следует использовать как аргумент для оправдания дальнейшего потребления ископаемых источников энергии. Целью транспортной политики ЕС должно быть обеспечение углеродно-нейтральной, доступной мобильности для всех на основе высоких социальных и трудовых стандартов при ускоренном отказе от ископаемого топлива. В связи с этим на уровне ЕС и стран-участниц должны быть приняты меры для удвоения доли общественного транспорта в Европе к 2030 году, в частности путем расширения железнодорожной сети и обеспечения трансграничных перевозок. К 2030 году доля грузовых железнодорожных перевозок в Европе должна вырасти как минимум до 25 %. Кроме того, надо ускорить создание общеевропейской инфраструктуры зарядки. Для этого также необходимо укрепить европейские цепочки создания стоимости, связанные с изготовлением аккумуляторных элементов и европейским производством полупроводников¹.

Говоря о цепочках создания стоимости, аналитики DGB отмечают, что крупнейшие глобальные проблемы, от пандемии коронавируса до энергетического кризиса, ясно показали: нарушение глобальной цепочки поставок привело к дефициту готовой продукции и сокращению производства в Германии, что, в свою очередь, сказалось на рабочих местах. Вот почему глобализация должна быть ориентирована на другие критерии и пересмотрена с учетом приоритетов, и не толь-

¹ Europawahl 2024 Stand...

ко на национальном уровне, но и в Евросоюзе тоже. Важный импульс этому придала Европейская комиссия, предложив Европейский закон о цепочках поставок. Тем не менее необходимы дальнейшие усилия по обеспечению устойчивых цепочек создания стоимости.

В связи с этим DGB выдвигает следующие требования.

1. ЕС в рамках реформы ВТО должен стремиться к тому, чтобы это происходило на основе международных конвенций в области трудовых и экологических стандартов, а также соблюдения прав человека. Кроме того, эти стандарты должны быть основой для принятия решений в рамках ВТО, чтобы торговые преференции лучше увязывались с базовыми стандартами. Торговые соглашения должны включать четкие, подлежащие безусловному исполнению и санкционируемые положения для защиты работников и окружающей среды. Ратификация и реализация международных стандартов, таких как Основные трудовые нормы и нормативно-правовые конвенции (Управление Конвенции) МОТ, должны идти рука об руку с заключением и ратификацией торговых и инвестиционных соглашений.

2. Для обеспечения всеобщего доступа к высококачественным государственным услугам сфера действия торговых соглашений должна быть ограничена. Необходимо исключить возможность того, что транснациональные корпорации смогут предъявлять иски за упущенную выгоду из-за более высоких стандартов охраны окружающей среды или трудового законодательства. Защита инвестиций и другие особые права не должны выходить за рамки равного обращения с отечественными компаниями. Права государств на социальное и экологическое регулирование и налогообложение не должны ограничиваться торговыми соглашениями.

3. Поставки природного сырья приобретают все большее значение, и международные партнерские отношения занимают центральное место в этом процессе. ЕС должен диверсифицировать свои источники, чтобы снизить зависимость от отдельных стран-поставщиков. Необходимо учитывать правоприменительные возможности и требования к должной осмотрительности в отношении соблюдения прав человека, а также социальных и экологических стандартов в рамках сырьевых партнерств. Кроме того, надо стимулировать экономику замкнутого цикла, чтобы ограничить зависимость от импортируемых первичных товаров. Энергоснабжение Европы должно быть устойчивым к кризисам. Для этого необходимо разработать Стратегию диверсификации глобальных энергетических отношений Европейского союза (как вне, так и внутри ЕС). Планируемая

система предельной компенсации выбросов углерода (СВАМ) должна отличаться критическим подходом, чтобы в затронутых отраслях экономики были сохранены рабочие места. Доходы должны быть направлены на трансформацию, чтобы стимулировать использование европейских продуктов и способствовать созданию европейской добавленной стоимости. Инвестиции и увеличение операционных расходов должны финансироваться за счет этих доходов»¹.

Говоря об экономической политике, аналитики DGB отмечают, что она сталкивается с серьезными потрясениями. Реформа европейской экономической политики, как и переговоры по многолетним финансовым рамкам, стоит в повестке дня начиная с 2028 года. Обсуждается вопрос о значении прогрессивных реформ для более прочной, демократической и устойчивой экономической политики. На фоне энергетического кризиса во время пандемии COVID-19 стал очевиден возросший уровень задолженности во многих странах ЕС. Таким образом, при сохранении существующих правил в течение следующих нескольких лет консолидированное давление на бюджеты государств ЕС будет заметно усиливаться. В то же время наряду с социально-экологическими преобразованиями растут потребности в инвестициях. Поэтому для DGB ключевым моментом является создание рамочной экономической политики, которая эффективно предотвращает социально вредную политику жесткой экономии, предоставляет больше возможностей для государственных экологически безопасных инвестиций и демократизирует процессы принятия решений.

Требования DGB

1. В краткосрочной или долгосрочной перспективе для решения задач социально-экологических преобразований потребуется больше государственных ресурсов. Для этого, с одной стороны, необходимы совместные заимствования посредством еврооблигаций, с другой — финансирование фискального потенциала ЕС, использование новых собственных ресурсов ЕС.

2. Структура экономической политики должна быть изменена таким образом, чтобы государственные инвестиции в большей степени направлялись на обеспечение и рост запасов государственного капитала. В течение многих лет DGB и входящие в него профсоюзы призывали к преференциальному режиму государственных инвестиций. Подходящим инструментом было бы введение «золотого пра-

¹ Europawahl 2024 Stand...

вила»: в соответствии с этим правилом финансы ЕС должны быть реформированы так, чтобы чистые государственные инвестиции могли финансироваться за счет государственных займов. Экономическое управление ЕС должно быть нацелено на содействие краткосрочной макроэкономической стабилизации и долгосрочной модернизации государственного капитала. Это включает в себя реформу, в результате которой государства ЕС смогут более гибко подходить к сокращению объемов задолженности. При этом следует лучше учитывать специфические для каждой страны проблемы и предотвращать политику жесткой экономии, не упуская из виду жизнеспособность существующей системы погашения государственного долга.

3. В координации экономической политики необходимо укреплять принципы демократии, а значит, повысить роль Европарламента. Надо разработать методы оценки и контроля рекомендаций Еврокомиссии по реформе, чтобы эти рекомендации не противоречили основным целям политики ЕС (таким как «Зеленый курс» или «Европейский столп социальных прав (EPSR)»). Демократические права парламентов государств ЕС должны быть расширены, в частности, за счет усиления их роли в определении финансовой политики ЕС в целом. Наконец, необходимо обеспечить эффективное вовлечение социальных партнеров. Чтобы укрепить доходную часть бюджета, необходима европейская координация и правила корпоративного налогообложения, которые эффективно предотвращают уклонение от уплаты налогов, в том числе компаниями, действующими на международном уровне. DGB также выступает за минимальную ставку налога в размере 25 % от прибыли компаний на основе соглашений ОЭСР и призывает к введению всеобъемлющего налога на финансовые операции для всех операций с ценными бумагами и иностранной валютой¹.

Говоря о проблемах региональной структурной политики, политики DGB полагают, что структурная политика ЕС должна быть в большей степени ориентирована на вызовы трансформации. Активная структурная политика призвана поддерживать трансформацию там, где она происходит, а именно в регионах, и начинать ее до того, как структурные изменения приведут к структурным нарушениям. Регионы должны быть включены в общее экономическое развитие. Экономическая и социальная конвергенция — общая цель ЕС. В приграничных районах структуры должны быть трансграничными,

¹ Europawahl 2024 Stand...

чтобы обеспечить сбалансированное развитие жизненного, трудового, образовательного и социального пространств. Расширение высококачественных услуг по обеспечению благосостояния является ключевым фактором не только для привлекательности и удержания на плаву сельских районов, но и как фактор привлечения экономических субъектов (бизнеса). Необходимы сильные трудовые и профсоюзные права, поскольку многочисленные исследования, выполненные по заказу Еврокомиссии, показывают, что там, где уровень участия наемных работников в принятии решений выше, европейские фонды используются более эффективно. Практика совместного определения является гарантией результативности и успеха. Важно также, чтобы финансирование структурных фондов ЕС не сокращалось в пользу фондов ЕС на строительство.

Требования DGB касаются следующих вопросов.

1. В предстоящий мандатный период Европарламент и Совет ЕС должны согласовать финансирование на период 2028–2035 годов. Поскольку реформа европейской рамочной программы помощи является центральной для государственного сопровождения преобразований, важно выделить больше средств структурным фондам ЕС. Структурные фонды также вносят важный вклад в трансформацию. Для этого нужен последовательный подход к продвижению, позволяющий эффективно использовать ресурсы для осуществления перемен.

2. Европейская структурная политика должна сочетаться с сильными правами трудящихся и профсоюзов и правом на участие в распределении ресурсов. В предстоящий период финансирования особое внимание также должно быть уделено структуре изменений, которые затронули регионы. Это касается не только угольных регионов. Вызовы трансформации требуют увеличения финансирования предприятий и поддержки инфраструктуры. В структурных фондах, а также в региональных субсидиях критерии хорошей работы должны играть большую роль. В критериях должны учитываться тарифная привязка, охрана труда и здоровья, возможности для обучения и повышения квалификации. Реализация требований «Европейского столпа социальных прав» для содействия занятости и социальной интеграции вносит важный вклад в борьбу с безработицей среди молодежи и способствует обеспечению экономики квалифицированными кадрами. Следовательно, этот процесс должен быть лучше обеспечен в предстоящий финансовый период. В целях содействия мобильности пожилых людей, особенно в приграничных районах, необходимо разработать трансграничные концепции общественного транспорта,

учитывающего возраст пассажиров, а также ценовые предложения для пожилых людей с низким доходом в европейском общественном транспорте дальнего следования»¹.

Говоря о проблемах социальных систем, тарифной привязки, условий труда, аналитики DGB полагают, что там, где государственные инструменты помощи не были задействованы, коронавирусный кризис привел к многочисленным социальным потрясениям. Работники потеряли свои рабочие места, женщинам пришлось выполнять все больше неоплачиваемой работы по уходу, а молодым людям угрожала безработица. Сильные системы социального обеспечения, хорошие условия обучения и труда, более высокая заработная плата и инклюзивные рынки труда для всех занятых в рамках коллективных договоров и производственных соглашений в ЕС являются основополагающими факторами снижения индивидуальных рисков и обеспеченности необходимыми специалистами в меняющейся рабочей среде. Увы, все меньше работников защищены коллективными договорами, которые могли бы обеспечить им адекватную заработную плату и справедливые условия труда. Вот почему необходима решительная и последовательная реализация Европейского столпа социальных прав (EPSR). Европейские минимальные стандарты для систем занятости и социального обеспечения способствуют этому на общем рынке труда, не ограничивая государства ЕС в разработке своей национальной политики. Следуя этому примеру, необходимо продолжить реализацию руководящих принципов EPSR в предстоящий законодательный период.

Конкретные требования DGB по этим вопросам:

1. Поскольку в Германии тарифная привязка ниже установленного директивой порога в 80 %, на национальном уровне должен быть разработан план действий по содействию коллективным переговорам. Участие социальных партнеров необходимо для постепенного увеличения тарифного охвата. Содействуя достижению поставленных целей, Еврокомиссия должна проводить эффективный мониторинг в соответствии со ст. 10 Директивы о разумной минимальной заработной плате в Европейском союзе (2022/2041/ЕС). Только благодаря регулярному и эффективному мониторингу можно гарантировать, что цели, изложенные в директиве в отношении тарифного охвата и минимальной заработной платы, будут достигнуты. Необходимо продолжать укреплять ответственность и возможности социальных партнеров.

¹ Europawahl 2024 Stand...

2. Кроме того, в соответствии с Директивой о минимальной заработной плате теперь необходимо разрабатывать отраслевые минимальные стандарты или нормативы. Проблемными являются базовые гонорары для индивидуальных предпринимателей и самозанятых, а также разный уровень защиты, который устанавливают национальные страховые компании по безработице. Нужна рамочная директива, определяющая минимальные стандарты для всех работающих в национальных системах страхования по безработице. В ней должны быть указаны, в частности, минимальные уровни, требования, размер и продолжительность иска, а также коэффициент покрытия. Для эффективной борьбы с бедностью и социальной изоляцией необходимо разработать рамочную директиву по установлению минимальных стандартов для национальных систем базового обеспечения, основанную на текущей рекомендации Совета ЕС.

3. Стресс, напряжение на работе и нехватка времени в рабочей среде усиливаются год от года. Это ставит под угрозу здоровье работников. Поэтому настоятельно необходимо подготовить Директиву ЕС о защите работников от психологического стресса. Даже с широким распространением цифровизации многие работники по-прежнему сталкиваются со значительными физическими нагрузками, поэтому необходима директива по защите опорно-двигательного аппарата. Европейская стратегия гендерного равенства должна быть эффективно реализована, особенно в форме качественных и количественных мер по расширению занятости женщин. После истечения срока действия стратегии 2025 года необходимо будет представить обновленную версию. Еврокомиссия в рамках Европейской стратегии сестринского дела, опубликованной в 2022 году, сосредоточила внимание на вопросах ухода и продумала их. Стратегия должна осуществляться последовательно, в частности путем увеличения государственных инвестиций в сектор сестринского дела и введения общеобязательных европейских правил в форме директив о переходе от неофициальной работы к официально оформленной занятости и достойным условиям труда и о борьбе с нестабильными условиями труда, особенно женщин в частных домохозяйствах. Чтобы лучше понять жизненную ситуацию пожилых европейцев, DGB призывает к общеевропейской антидискриминационной директиве, которая также включает защиту от дискриминации по возрасту¹.

¹ Europawahl 2024 Stand...

Говоря о проблемах обучения и повышения квалификации наемных работников, аналитики DGB констатируют, что по всей Европе наблюдается растущая нехватка специалистов в определенных отраслях. Квалифицированную рабочую силу трудно привлечь, особенно там, где низкая зарплата и плохие условия труда. Таким образом, улучшение условий обучения и труда, а также повышение заработной платы могут исправить ситуацию. Основой для этого являются хорошие коллективные договоры и операционные соглашения. В то же время отсутствие возможностей для обучения и повышения квалификации в странах ЕС ведет к тому, что специалисты, необходимые для преобразования экономики, не могут быть привлечены, обучены и сохранены на длительный срок. Особенно от этого страдают женщины. Для содействия непрерывному обучению государства Евросоюза одобрили цели социальной политики ЕС до 2030 года, согласно которым не менее 60 % взрослого населения должны быть ежегодно охвачены мероприятиями по повышению квалификации. Посредством европейских инициатив и финансовых ресурсов, направленных на содействие образованию и повышению квалификации в государствах ЕС, Еврокомиссия стремится повысить качество и престиж профессиональной деятельности по всей Европе. Однако без обсуждения вопроса о введении общеевропейского права на образование и профессиональную подготовку и установления надлежащих стандартов в области образования и профессиональной подготовки достижение поставленных целей будет проблематично. Эти дебаты должны быть рассмотрены в предстоящем законодательном периоде Европарламентом.

В этой сфере требования DGB состоят из следующих пунктов.

1. Система профессионального образования должна быть укреплена по всей Европе. Для этого необходимо обязательное общеевропейское законодательство и гарантия качественного и комплексного образования для учащихся всех возрастных групп в соответствии с Европейской системой качества и эффективности профессионального образования с учетом коллективных договоров, касающихся оплаты и условий труда обучающихся. На европейском уровне должны быть определены обязательные минимальные стандарты образования: наличие договора об обучении, определение целей обучения, квалифицированные инструкторы на предприятии, оплата обучения как на предприятии, так и в школе, право на социальную защиту, право на профессиональную консультацию и участие социальных партнеров в разработке, внедрении и регулировании системы обучения. Чтобы все европейцы имели равный доступ к непрерывному

образованию, необходима европейская квалификационная гарантия: право и гарантия доступа к качественному непрерывному образованию и профессиональной подготовке, включая развитие ключевых компетенций, базовых знаний и профессиональных навыков для людей всех уровней квалификации и всех возрастных групп, а также законное право на бесплатное обучение.

2. Общеευропейское признание формальных квалификаций и подтверждение профессиональной квалификации, а также обучение должны быть надежными, действительными повсеместно в ЕС и качественными, чтобы обеспечить большую открытость и мобильность в Европе. Должно быть обеспечено выполнение рекомендации Европейского совета от 20 декабря 2012 года о валидации неформального и неформального обучения. Европейская молодежная гарантия должна быть реальной гарантией. Программы для этой целевой группы (молодежи) необходимо профинансировать таким образом, чтобы обеспечить гарантированное участие всех заинтересованных сторон. Требуются устойчивое финансирование квалифицированных и адекватных образовательных услуг, гарантированная возможность для взрослых обучаться и повышать квалификацию на протяжении всей жизни, а также более широкая поддержка мер по повышению профессиональной квалификации и переподготовке за счет средств ЕС, в частности из европейских структурных и инвестиционных фондов. Необходимо внесение изменений в Директиву о системе НДС (2006/112/ЕС), чтобы предоставление общего образования, ориентированного на общественное благо, было освобождено от налога на добавленную стоимость, даже если оно не связано с получением профессиональных знаний. Кроме непрерывного профессионального образования, должны быть обеспечены возможности общего, политического и культурного образования¹.

Говоря о проблемах трансграничной занятости, аналитики DGB констатируют, что основные свободы работников (свобода передвижения и предоставления услуг) в ЕС привели к возникновению европейского рынка труда. Социальные дисбалансы и высокие различия в доходах между государствами ЕС часто не учитываются европейским законодательством и приводят к тому, что этот рынок труда во многом отстает от требований профсоюзов к хорошей работе и справедливой оплате. Пандемия коронавируса особенно четко выявила проблемы европейского рынка труда: работники, перемещающиеся

¹ Europawahl 2024 Stand...

за границу, а также трудовые мигранты из третьих стран зачастую наименее защищены от злоупотреблений и эксплуатации. Проблемы усугубляются, в частности, из-за недостаточного контроля над работой и отсутствия реальной правовой защиты.

Чтобы трудовые права работников за пределами их родной страны соблюдались неукоснительно, необходим более жесткий и плотный контроль. Рабочая сила, таким образом, сможет оказывать давление на менеджеров по персоналу и руководителей компаний, от которых требуется соблюдать действующее трудовое законодательство и коллективные соглашения. Кроме того, сохраняются проблемы получения и трансграничного признания социальных и пенсионных выплат. Необходимо продолжать укреплять позиции трудящихся-мигрантов и обеспечивать их реализацию, чтобы принцип «равной оплаты за равный труд в одном и том же месте», включая полноразмерное социальное обеспечение, был наконец-то обеспечен.

В связи с этим DGB дает следующие рекомендации.

1. Европарламент должен и впредь курировать процесс создания сильного и дееспособного европейского ведомства по труду, чтобы обеспечить более активное участие всех заинтересованных сторон. DGB призывает к расширению мандата этого органа в области контроля. Особое внимание следует уделять секторам с повышенными рисками, таким как логистика и строительство. Для борьбы с широко распространенными злоупотреблениями со стороны работодателей в сфере социального страхования нужны эффективные цифровые решения, например введение европейского паспорта социального страхования и возможность проверять документы в режиме реального времени. Необходимо скорейшее завершение переговоров по реформированию положений о координации для системы социального обеспечения (VO 883/2004/ VO 987/2009), чтобы обеспечить социальную защиту мобильных работников и более эффективно бороться со злоупотреблениями.

2. Жилье нередко является частью трудовых отношений и прямо или косвенно предоставляется работодателем. На протяжении многих лет практика профсоюзов и консультационных служб показывает, что условия в таком жилье часто неприемлемы для проживания людей. Чтобы противостоять этому, необходима директива ЕС, определяющая обязательные минимальные стандарты размещения рабочей силы.

3. Мобильные работники в Европе и трудовые мигранты из третьих стран зачастую перемещаются за границу при содействии мест-

ных или иностранных частных посредников (за высокую, иногда ежемесячную плату). Чтобы предотвратить злоупотребления в этой сфере, деятельность агентств по трудоустройству надо строго регулировать, чтобы она соответствовала минимальным стандартам качества. Для этого необходим европейский правовой акт о частном трудоустройстве и найме рабочей силы. Создание и расширение консалтинговых структур, связанных с профсоюзами, формирование сетей таких структур во всех государствах ЕС должно финансироваться Еврокомиссией на постоянной основе. Закрытие границ во время пандемии коронавируса привело к массовым ограничениям права работников на свободное передвижение, особенно тех, кто пересекает государственные границы. Меры, принимаемые странами ЕС, которые оказывают негативное воздействие на пограничные с ЕС страны, должны последовательно отвергаться и предотвращаться.

4. В европейских инициативах по привлечению специалистов из третьих стран партнерские отношения должны обеспечиваться обязательными стандартами качества, чтобы работа для таких специалистов соответствовала их квалификации. Европейские инициативы по привлечению специалистов из третьих стран, имеющие далеко идущие последствия для работников и рынка труда, должны реализовываться в рамках обычного законодательства. Необходимо принять и ввести в действие соответствующие процедуры.

5. Беженцы также могут быть наемными работниками и специалистами. В контексте перестройки европейской политики предоставления убежища европейским институтам следует также обсудить проблему интеграции беженцев. Кроме того, должны быть установлены европейские стандарты, касающиеся доступа беженцев на рынок труда, чтобы помочь им шаг за шагом добиваться равенства. Евросоюз принял детально прописанные правила в отношении иммиграции, но они лишь частично соответствуют единой концепции. Необходимо разработать руководящие принципы и концептуальные рамки для формирования европейской политики легальной иммиграции¹.

Говоря о проблемах «совместного определения (участия)», политики DGB считают, что участие работников на уровне предприятий и компаний играет важную роль в активном содействии социально справедливому переходу к углеродно-нейтральной и ресурсоэффективной экономике. В Германии и во многих других странах ЕС она является центральным элементом социальной рыночной экономики.

¹ Europawahl 2024 Stand...

Но так происходит не во всех странах ЕС, поэтому DGB выступает за защиту и расширение права голоса на европейском уровне. Эти права закреплены в европейском законодательстве, например в рамках европейских производственных советов и в европейском корпоративном праве. В настоящее время в рамках Евросоюза существует около 1200 действующих европейских производственных советов. Таким образом, это единственные транснациональные организации, представляющие интересы работников на законодательной основе, которые нуждаются в реформировании. Положения корпоративного права также содержат нормы, которые побуждают к отказу от участия работников в определении судьбы своего предприятия. Таким образом, необходимо принять дополнительные меры с целью создания надежных правовых рамок для сильного европейского участия.

Органы DGB разработали следующие рекомендации.

1. Компании, которые используют европейские директивы для изменения своей корпоративной конституции, необходимо обязать вести переговоры о создании Европейского органа по защите интересов бизнеса. Это должно быть изложено в рамочной директиве ЕС об информировании, проведении слушаний и участии компаний. Для предотвращения уклонения от участия следует ввести общеевропейские стандарты корпоративного лицензирования. Механизм обеспечения участия в компаниях, особенно в случае смены организационно-правовой формы на SE, должен быть основан на требованиях, о которых заявил Европарламент в своей резолюции о демократии на рабочем месте (2019/2183(INL)). Необходимо исключить возможность того, что компании просто размещают свои штаб-квартиры в стране с наименьшими правами участия работников или с самыми незащищенными трудовыми и социальными правами.

2. Директива ЕС о преобразовании (2017/1132/ЕС) должна выполняться неукоснительно и своевременно, особенно касательно «эффективности защитных положений в отношении переговоров о праве работников на участие, принимая во внимание динамичный характер трансгранично растущих обществ». Чтобы обеспечить устойчивое укрепление правоприменительной способности европейских производственных советов, необходимо в соответствии с Докладом о законодательной инициативе 2021/2005 (INI) и Перечнем требований Европейской конфедерации профсоюзов, принятым Европарламентом, внести изменения в Директиву 2009/38/ЕС (Директива EBR). В частности, это должны быть усиление роли профсоюзов, облегчение доступа к судам и установление надлежащего определения транс-

граничных вопросов, а также запретительные меры и значительно ужесточенные санкции за несоблюдение требований, допускаемое со стороны работодателей. Принятое Европарламентом направление развития должно быть реализовано быстро и последовательно. Интеграция всех европейских директив и постановлений, особенно тех, которые касаются корпоративной конституции, должна опираться на основную идею: необходимо учитывать потенциальное влияние политики на условия жизни людей и демократизацию экономики, к которой мы стремимся. Участие молодых сотрудников и стажеров в управлении предприятиями должно быть закреплено на всех уровнях. В частности, там, где гарантированного права на участие для этой группы еще нет, необходимо разработать эффективные инструменты для этого¹.

Говоря о проблемах «Европейского свода правил», аналитики DGB полагают, что необходимо формировать рабочую силу в Евросоюзе таким образом, чтобы работники рассматривались не как фактор риска, а как люди, которых ценят. Потому что европейская реальность для работников часто характеризуется неустойчивой занятостью, несоблюдением требования о минимальной заработной плате или заработной плате по коллективному договору и неисполнением их законных прав в случае трансграничной занятости. Экономические свободы на внутреннем рынке по-прежнему ущемляются, а национальное трудовое и социальное законодательство и меры национального контроля — не что иное, как бюрократические барьеры, которым угрожает отмена. Европейские работники обеспокоены этим и отчасти реагируют отказом от европейского проекта. Об этом, в частности, свидетельствует Брексит в Великобритании, состоявшийся после референдума о выходе страны из ЕС. Дисбаланс в пользу экономических свобод и в ущерб правам трудящихся должен быть окончательно устранен в юридически обязывающей форме. Кроме того, с момента введения Программы совершенствования законодательства все чаще наблюдается ослабление социальных стандартов и стандартов занятости в связи с давлением бюрократии и оспариванием важных результатов европейского социального диалога. Необходимо противостоять этой опасной тенденции, чтобы вернуть доверие работников к европейскому проекту.

Требования DGB касаются следующих вопросов.

1. Признанные основные социальные права (в том числе право на забастовку), коллективная автономия и внутренняя защита работни-

¹ Europawahl 2024 Stand...

ков в течение многих лет подвергались различным нападкам и в результате были ограничены и ослаблены. Это требует законодательного дополнения протокола о социальном прогрессе к договорам ЕС с целью обеспечения приоритета основных социальных прав, в частности права на забастовку (независимо от отрасли), над свободами внутреннего рынка.

2. Для лучшего учета прав работников и социальных проблем необходимо иметь возможность достоверно оценивать судебные издержки, поэтому в юрисдикции Евросоюза надо создать специальную палату по трудовому и социальному праву при Суде ЕС, а также разработать систему взимания платы при судебных разбирательствах такого рода.

3. Предыдущие либерализации (в области железнодорожного, воздушного и наземного транспорта, почтовых услуг и др.) должны быть тщательно изучены Еврокомиссией, особенно с учетом их социальных последствий. В случае отрицательного баланса необходимо повторно осуществить регулирование. Повестка дня либерализации нуждается в тщательном пересмотре. Соглашения о социальном партнерстве должны быть быстро преобразованы Еврокомиссией в обязательное законодательство и не должны при этом подвергаться оценке их экономических и финансовых последствий. Усиление секторального социального диалога, объявленное Еврокомиссией, необходимо обеспечить соответствующим финансированием. Предложения должны быть сформулированы с указанием сроков и форм конкретных действий при участии социальных партнеров. Сокращение бюджетов, выделяемых на социальный диалог, контрпродуктивно и неприемлемо.

4. Повестка дня по совершенствованию законодательства должна быть пересмотрена на уровне ЕС, начиная с отмены принципа «один на один», согласно которому новые директивы могут быть приняты только в том случае, если старые директивы будут отменены. Необходим более устойчивый и долгосрочный подход к качественному законодательству, учитывающий экономические, социальные и экологические аспекты с одинаковым уровнем детализации. Вопрос о том, что такое «хорошее правоприменение», не должен основываться исключительно на том, являются ли правила ограничительными или сложными. В первую очередь надо исходить из того, эффективно ли регулирование выполняет связанные с ним цели, например защиту работников или потребителей.

Принцип превентивного учета гендерной проблематики должен быть последовательно реализован в европейской политике. В частности, это касается гендерного бюджетирования и равенства. Необходимо проверять все проекты в рамках всей финансовой системы ЕС и бюджетного планирования, чтобы с самого начала предотвратить неравное обращение с женщинами и мужчинами во всех областях и способствовать фактическому равенству¹.

Схожих позиций придерживаются и отраслевые профсоюзы в составе DGB. Так, в резолюции VI Федерального конгресса ver.di (Объединенный профсоюз сферы услуг), состоявшегося в сентябре 2023 года, в разделе «На пути к солидарной Европе и справедливой глобализации» отмечается, что во времена растущего национализма и глобальных кризисов ver.di выступает за солидарную европейскую интеграцию и справедливую глобализацию. Поэтому Федеральный конгресс ver.di озабочен переориентацией европейской политики и глобального сотрудничества в целях устойчивого улучшения условий труда и жизни трудящихся. Профсоюз ver.di разъясняет, что, хотя Европа и укрепляется, ЕС необходимо формировать по-другому. Во многих областях необходимо развивать европейское сотрудничество, а также защищать социальные достижения в странах ЕС, в том числе для того, чтобы нейтрализовать вредное влияние националистических и правопопулистских течений. Национальные государства должны защищать своих граждан от негативных последствий глобализации и обеспечивать социальный прогресс².

В резолюции VI Федерального конгресса ver.di излагаются три основных направления политики профсоюза.

1. Солидарная и устойчивая европейская экономическая политика: ver.di стремится к усилению европейской координации в области налогообложения предприятий, чтобы предотвратить уклонение от уплаты налогов. Также требуется минимальное налогообложение корпоративной прибыли в размере 25 %. Профсоюз ver.di также выступает за всеобъемлющий налог на финансовые операции и за будущую инвестиционную программу ЕС, которая будет способствовать социальным и экологическим преобразованиям. Европейская экономическая и социальная модель призвана заложить основу для справедливого экономического развития.

¹ Europawahl 2024 Stand...

² Die Leitanträge : [сайт]. URL: <https://www.verdi.de/ueber-uns/bundeskongress-2023/++co++eed9dafc-4be7-11ee-a88e-001a4a16012a>.

2. Единый европейский рынок, благоприятный для занятости: Европейский единый рынок необходимо переориентировать, чтобы положить конец приоритету либерализации и дерегулирования. Профсоюз ver.di призывает к развитию сотрудничества в расширении европейских сетей и поддерживает инициативу Еврокомиссии «Справедливая доля» по распределению затрат между предприятиями. Профсоюз ver.di также выступает за надлежащее регулирование использования искусственного интеллекта и подчеркивает важность сохранения общественных услуг.

3. Солидарная европейская политика в области занятости и социального обеспечения: ver.di также стремится к улучшению условий труда и жизни в ЕС и призывает к повышению стандартов информирования и консультирования работников, а также к разработке рамочной политики в отношении минимальных стандартов базового обеспечения. Равная оплата за равный труд в одном и том же месте должна быть во всех отраслях, а реализация Парижского соглашения по климату должна играть центральную роль в торговых соглашениях. Особо подчеркивается важность обязательной корпоративной проверки в цепочках поставок по всему миру. Профсоюз ver.di выступает за принятие как на национальном, так и на европейском уровне нормативных актов, которые возлагают на компании ответственность за достойные условия труда и справедливую заработную плату в своих цепочках поставок¹.

3.2. НЕМЕЦКИЕ ПРОФСОЮЗЫ И ВЫБОРЫ В ЕВРОПЕЙСКИЙ ПАРЛАМЕНТ

Объединение немецких профсоюзов (DGB) и входящие в него отраслевые профсоюзы традиционно уделяют большое внимание предвыборным кампаниям в Европейский парламент (ЕП), используя их для работы с политическими партиями с целью продвижения своих предложений в европейскую повестку дня.

Традиционно партнером DGB выступает Социал-демократическая партия Германии (СДПГ), что, разумеется, не исключает взаимодействия профсоюзных активистов с другими представленными в ЕП политическими силами, например Лево́й партией. Так, еще накануне выборов в ЕП в 2009 году DGB и президиум СДПГ выступили с совместной инициативой Социального пакта для Европы. Они представили общественности совместный документ

¹ Die Leitanträge.

с изложением своей позиции, заявляя, что их цель заключается в укреплении основных социальных прав в ЕС. В случае конфликта интересов социальные права должны иметь приоритет над основными экономическими свободами. На концерте в связи с обнаружением совместного документа в штаб-квартире DGB в Берлине в мае 2009 года присутствовали, помимо тогдашних руководителей профсоюзов Михаэля Зоммера (DGB) и Франка Бзирске (ver.di — Объединенный профсоюз сферы услуг, входящий в состав DGB), тогдашние министр труда ФРГ Олаф Шольц (с 2021 по 2025 г. — федеральный канцлер ФРГ), заместитель председателя СДПГ Андреа Налес и член Европарламента от СДПГ Мартин Шульц. В ходе церемонии Бзирске заявил, что единый рынок ЕС не должен быть важнее основных прав, таких как свобода коалиции и право на забастовку. Шольц назвал этот тезис «не подлежащим обсуждению». Зоммер подчеркнул, что с другими партиями также ведутся переговоры об «оговорке о социальном прогрессе». «Теперь партии должны занять позицию в отношении требования социальной Европы», — сказал Зоммер. По словам Зоммера и Бзирске, конкретные рекомендации профсоюзов для европейских выборов диктуются «четкой приверженностью трудовым правам»¹.

Схожих позиций придерживалось руководство немецких профсоюзов и накануне выборов в ЕП в 2014 и 2019 годах. В ходе первомайских публичных мероприятий профсоюзов в 2014 году Франк Бзирске выдвинул в качестве обращения к избирателям тезис: «25 мая проголосуйте за изменение курса в Европе!» В преддверии европейских выборов он высказался за радикальное изменение курса в Европе и укрепление европейского парламентаризма. ЕП часто недооценивают, хотя во многих случаях он был главным союзником трудящихся в борьбе с антирабочими планами Еврокомиссии, заявил Бзирске. «25 мая, в день европейских выборов, у людей будет возможность проголосовать за изменение курса и социальную, солидарную и демократическую Европу», — сказал Бзирске на митинге в День труда 1 мая 2014 года во Франкфурте-на-Майне. В то же время председатель ver.di высказался за создание европейского фонда будущего, финансируемого за счет налогов на финансовые операции и на имущество. С учетом того, что в Европе насчитывается 23 млн безработных, такой фонд должен обеспечить противоположную программу, то есть

¹ Heine H. EU: DGB und SPD fordern Sozialpakt für Europa. URL: <https://www.tagesspiegel.de/politik/dgb-und-spd-fordern-sozialpakt-fur-europa-7093033.html>.

альтернативу политике экономии и социального сокращения за счет инвестиций в образование и рабочие места¹.

Следует отметить, что европейская политика DGB накануне выборов в ЕП в 2019 году подверглась критике слева — со стороны части профсоюзного актива, прежде всего молодежи, связанной с радикальными левыми: «1 Мая — прекрасная возможность высказать свои требования на улицах, пообщаться с коллегами из других организаций и укрепить понимание, что мы, рабочие и служащие, являемся объединенным по всему миру классом, у которого есть будущее, но его нужно завоевать! Вместо этого правление DGB в своем призыве ставит в центр внимания Европу. Но 1 Мая — международный день борьбы. С лозунгом „Европа. Но теперь все правильно!“ правление DGB принимает широко распространенную критику бюрократии ЕС, разделения на временных работников и демпинговой заработной платы, высокого уровня безработицы среди молодежи и т. д. Для этого призыв выдвигает такие важные требования, как „больше доходов“, „больше тарифных ограничений вместо демпинговой конкуренции“, „пенсия, достаточная для достойной жизни“ или „хорошие условия труда“.

Важно также „четко выступать против правых... нет нетерпимости, национализму и расизму“. Однако чего особенно не хватает, так это того, против кого и как должны быть выдвинуты эти требования. В конце концов, именно правовое развитие правительств дает толчок и простор ультрареакционным и фашистским силам, таким как АдГ². Низкая заработная плата, расширение наемного труда, нищета среди пенсионеров — все это результат деятельности различных правительств на службе монополий в течение последних двух десятилетий. Эти монополии несут ответственность за повышение гибкости труда, снижение тарифов, уничтожение рабочих и учебных мест. И что, если не решительная борьба рабочих, демонстрации и забастовки против монополий и их правительства, поможет осуществить эти требования? В целях защиты и расширения демократических прав и свобод многие профсоюзные деятели участвовали в акциях протеста и демонстрациях против реакционных законов о полиции, с помощью которых государственный аппарат готовится к более жестким

¹ ver.di-Vorsitzender Frank Bsirske zum “Tag der Arbeit”: “Am 25. Mai für einen Kurswechsel in Europa stimmen”. URL: <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/+co++8c94868e-d136-11e3-bf21-52540059119e>.

² «Альтернатива для Германии», правая политическая партия ФРГ, представленная в бундестаге ФРГ, земельных парламентах и ЕП. — *Примеч. ред.*

классовым столкновениям и которые направлены, прежде всего, против профсоюзного и рабочего движения. В своем обращении правление DGB даже одобряет способность ЕС стать „образцом справедливой глобализации“.

За классово нейтральным характером „глобализации“ скрывается реорганизация международного капиталистического производства. Мы сейчас наблюдаем, как с помощью торговых войн и военного перевооружения различные старые и новые империи мобилизуются друг против друга. В этом отношении все далеко не „справедливо“. Требования рабочего класса могут быть реализованы не с помощью империалистического ЕС, а только в борьбе с международными монополиями, базирующимися в Европе, и их правительствами¹. Следует отметить, что эта критика слева не оказала никакого влияния на политическую линию DGB, большинством профсоюзного актива поддержана не была и тем самым своей основной цели — корректировки европейской политики DGB — не достигла.

Европейские выборы 2024 года, десятые по счету с момента создания ЕП, вызвали небывалую доселе активность немецких профсоюзов. Выборы проходили с 6 по 9 июня 2024 года в 27 странах ЕС (в Германии — 9 июня). Право голоса имели почти 350 млн избирателей, из них 66 млн — в Германии. Было избрано 720 депутатов ЕП, в том числе 96 от ФРГ. Еще на старте предвыборной кампании председатель DGB Ясмин Фахими изложила предпочтения и подходы немецких профсоюзов. «В ответ на выборы в Европейский парламент председатель DGB Ясмин Фахими выступает за дальнейшее активное участие гражданского общества и тесное сотрудничество представителей трудящихся на европейском уровне. Граждане Европейского союза избирают своих представителей в Европейском парламенте в 10-й раз. После этого будет сформирован новый состав Европейской комиссии. Для партий и немецких профсоюзов европейские выборы — это повод придать новый импульс европейской политике.

Почему Европейский парламент важен? Европейский парламент является демократически избранным представительством граждан ЕС. Он сотрудничает с европейским законодательством, например сыграл важную роль в отмене платы за роуминг или введении права на возврат товаров, приобретенных в Интернете, в течение 14 дней.

С Европой лучше! Мы, граждане стран ЕС, можем свободно передвигаться по Европе, жить, работать, учиться и путешествовать в дру-

¹ Der DGB und die EU. URL: <https://www.rf-news.de/rote-fahne/2019/nr09/der-dgb-und-die-eu>.

гих странах ЕС. Но Европа заботится не только о свободе передвижения или единой валюте — Европа издает правила и законы, которые непосредственно влияют на нас в повседневной работе и определяют будущее предприятий. Например, Европа регулирует вопросы охраны труда и социального обеспечения, выделяет средства на цифровую и экологическую перестройку экономики. Это имеет смысл: свободное перемещение компаний на европейском рынке оказывает влияние на работников, их трудовые права и обеспечение рабочих мест. Европейский рынок труда нуждается в европейских же правилах защиты работников.

Согласны ли мы, профсоюзы, со всем, что происходит в Европе? Нет. Это связано с тем, что права трудящихся часто нарушаются, а социальные стандарты подрываются. Требования ЕС к сбережениям по-прежнему часто препятствуют инвестициям для обеспечения занятости. Кроме того, ЕС не выдвигает устойчивых и гуманных концепций в своей миграционной политике. Глобализация, изменение климата и цифровизация не прекращаются на государственных границах. наших целей (процветание для всех, справедливое распределение богатства, преобразование экономики для достижения нулевых выбросов углерода, защищенные права трудящихся) мы достигнем только в том случае, если страны ЕС будут действовать согласованно. И только так мы сможем конкурировать с глобальными мировыми державами, такими как США или Китай. К тому же 54,6 % экспорта из Германии ежегодно направляется в страны ЕС»¹.

Тогда же руководство DGB вновь изложило свои требования к партиям на европейских выборах 2024 года:

- хорошие рабочие места и устойчивое процветание посредством активных преобразований;
- обеспечение бесперебойного производства с помощью устойчивых цепочек создания стоимости;
- качественный рост за счет последовательной экономической политики;
- обеспечение будущих инвестиций за счет разумной региональной структурной политики;
- гарантии безопасности работников с помощью надежных социальных систем, высоких тарифных ставок и достойных условий труда;

¹ Das waren unsere Forderungen an die Parteien für die Europawahl 2024. URL: <https://www.dgb.de/mitmachen/kampagnen/europawahl/#c8078>.

- привлечение специалистов с помощью возможностей обучения и переподготовки;
- защита трансграничных работников с помощью справедливых условий труда;
- привлечение работников по всей Европе с помощью прав на совместное определение,
- укрепление прав трудящихся посредством европейского социального набора правил.

В обращении DGB отмечалось:

«Рабочий мир сталкивается с серьезными потрясениями в связи с цифровизацией и изменением климата. ЕС должен финансировать стратегически важные технологии и инфраструктуру будущего, чтобы переход был успешным и справедливым для работников. Если страна ЕС хочет разумно инвестировать бюджетные средства в обеспечение рабочих мест и сохранение промышленных объектов, этому не должны препятствовать нормы экономии ЕС. Принцип должен быть верным: государственные доходы возможны только при соблюдении тарифных обязательств и достойной работе. Необходимо обеспечить безопасность производства!

Если в глобальных цепочках поставок происходят сбои и, например, товары для определенных производств не прибывают вовремя, производство должно быть сокращено. Это может поставить под угрозу рабочие места. Чтобы сделать производство более устойчивым к кризисам, источники сырья должны стать более разнообразными. Защита работников и окружающей среды должна учитываться в торговых соглашениях ЕС с третьими странами.

Укрепляйте регионы! Рост и занятость также должны быть усилены в регионах. Для этого туда должно поступать больше денег. Особая поддержка необходима регионам, пострадавшим от структурных изменений, то есть тем, где разрушаются прежние отрасли и строятся новые. Европейский социальный фонд, который финансирует проекты, направленные на удовлетворение потребностей в квалифицированных кадрах и борьбу с социальной изоляцией, нуждается в срочной финансовой поддержке.

Обеспечить достойную работу! Помимо улучшения условий труда и хорошей зарплаты, специалисты могут быть привлечены, в частности, с помощью программ обучения и повышения квалификации. Мы требуем права на качественное непрерывное образование и профессиональную подготовку в масштабах всего ЕС. Тот, кто становится безработным, должен быть надежно застрахован. Вот почему необхо-

димо установить социальные критерии в виде минимальных стандартов, которые все страны ЕС должны учитывать в своих системах социального обеспечения.

Безопасность и гигиена труда должны поддерживаться на уровне ЕС, в частности, для защиты работников от психологического стресса.

ЕС должен оставаться драйвером гендерной политики.

Способствовать созданию справедливых условий труда! Необходимо наконец прекратить эксплуатацию работников, занятых в другой стране ЕС. Для этого ЕС должен обеспечить эффективные возможности для трансграничного трудового контроля.

Оцифровка данных социального страхования также может способствовать обмену данными между странами ЕС. Когда работодатели предоставляют жилье, например сезонным рабочим, оно должно быть достойным. Необходимо расширять и укреплять консультационные услуги для мобильных сотрудников, работающих за границей.

Принимайте совместные решения! Чтобы право на совместное управление не нарушалось при перемещении компаний, мы требуем четких правил ЕС для защиты прав на совместное управление на корпоративном уровне. Для этого необходимо установить обязательные правила ЕС в отношении информирования, проведения слушаний и участия компаний. Европейские производственные советы, голос работников транснациональных корпораций нуждаются в укреплении. Профсоюзы должны быть глубоко вовлечены в разработку европейской социальной политики и политики занятости»¹.

Аналогичную позицию в ходе публичных первомайских мероприятий 2024 года (демонстрации и митинга в Мюнхене) огласил и председатель ver.di Франк Вернеке. Акции прошли под лозунгами: «Нет стабильной демократии без надежной социальной политики»; «Приостановить „долговой тормоз“»; «Европейские выборы: красная карточка против правых!»

Для того чтобы социальная и инфраструктурная политика больше не могли противоречить друг другу, «долговой тормоз» должен быть наконец приостановлен или, по крайней мере, кардинально реформирован, заявил 1 мая 2024 года председатель ver.di Франк Вернеке. «Столь необходимые инвестиции в инфраструктуру, общественный транспорт и междугородние перевозки или в образование больше не осуществляются или остаются единичными. „Долговой

¹ Das waren unsere Forderungen...

тормоз“ является тормозом на пути к будущему и прежде всего снижает шансы подавляющего большинства людей, которые зависят от системы государственного пенсионного обеспечения», — сказал Вернеке. В то же время работодатели и их лобби постоянно пытались сократить доходную базу государства, жалуясь на якобы высокую налоговую нагрузку и требуя снижения любых сборов. «Эта стратегия больше не должна продолжаться», — подчеркнул Вернеке. Он призвал, в частности, СДПГ и «Зеленых» в федеральном правительстве усилить контроль над министром финансов Кристианом Линднером из СвДП¹. Министры от СвДП начали с правил разумности и обязательств по взносам в фонд помощи гражданам, продолжили после отмены установленного базового уровня защиты детей и не остановились на повышении пенсионного возраста: «В нестабильные времена работающие женщины, пенсионеры, школьники и студенты нуждаются в надежной социальной политике для защиты от последствий экономического спада, который... может угрожать их жизни», — подчеркнул Вернеке. Эффективным средством участия в экономическом прогрессе, борьбы с социальными беспорядками и возрождения праворадикалов являются сильные, боевые профсоюзы, которые добиваются повышения заработной платы и разумных условий труда: «Мы решительно отвергаем любые требования работодателей и их парламентских лоббистов из ХДС и СвДП об ограничении права на забастовку, о предварительном арбитраже или длительных сроках уведомления о забастовках. Коллективные переговоры не должны перерастать в коллективное попрошайничество», — подчеркнул Вернеке.

Однако для этого и многих других политических решений курс будет определен не только в Германии, но и, прежде всего, в Европе. «Особенно в это время для всех людей чрезвычайно важно использовать любую возможность участия и совместного творчества, которая только может представиться. Мы призываем наших членов, друзей и сторонников: идите на выборы 9 июня 2024 года и предотвратите сдвиг вправо в Европе, который принесет нам только ненависть и подстрекательство, раскол, эксплуатацию и социальную деградацию. Покажите популистам красную карточку», — призвал Вернеке. В течение мая 2024 года ver.di провел в общей сложности четыре собственных мероприятия, в том числе с участием ведущих кандидатов в ЕП, с публичными прямыми трансляциями, чтобы сделать

¹ Либеральная Свободная демократическая партия ФРГ, сокращенно СвДП. — *Примеч. ред.*

предвыборные программы и контент более прозрачными для членов профсоюза и всех интересующихся¹.

Эти мероприятия использовались и для пропаганды предложений профсоюзов к выборам в ЕП под общим лозунгом «Чего ver.di ожидает от нового Европейского парламента?». «Для нас ясно: нам нужно больше Европы, но по-другому. Во многих областях надо укреплять европейское сотрудничество и при этом всеми силами защищать социальные достижения в государствах ЕС. Вот почему ver.di декларирует:

— нужна солидарная политика в области занятости и социально-го обеспечения. Целью должно быть улучшение и выравнивание условий труда и жизни во всех государствах — членах ЕС;

— требуются инвестиции в обеспечение общественного благосостояния. Образование, культура, здравоохранение, жилье, мобильность, защита от социальных перекосов, сохранение окружающей среды — вот что объединяет общество;

— необходим единый рынок, благоприятный для трудоустройства. Честная конкуренция требует четких правил и заключается в предоставлении качественных услуг и продуктов, а не в демпинге заработной платы и социального обеспечения;

— должно функционировать прозрачное правовое регулирование. Внешние факторы, влияющие на политические решения, надо четко задокументировать и довести до сведения общественности. В частности, это касается мер воздействия во время так называемых переговоров „триалого“, то есть когда ведутся переговоры о компромиссах между Еврокомиссией, Советом ЕС (Евросоветом) и Европарламентом;

— нужна справедливая торговая политика. Торговые соглашения должны защищать права трудящихся, не предусматривать особых прав для инвесторов и не касаться государственных услуг;

— требуются справедливые цепочки поставок. Для этого необходимы обязательные правила и средства контроля, чтобы корпоративная осознанность соблюдалась во всех цепочках поставок»².

В ходе агитационной кампании перед европейскими выборами 2024 года председатель ver.di Франк Вернеке выступил с прямым призывом к немецким избирателям. Основной пафос его призыва состоял

¹ ver.di-Vorsitzender Frank Werneke zum 1. Mai 2024. URL: <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++1c5f1660-06fd-11ef-a734-01c8c3fb3457>.

² Was erwartet ver.di vom neuen Europäischen Parlament? URL: <https://www.verdi.de/europawahl/++co++b02868ac-f8b0-11ee-8b88-4db1c61c3545>.

в критике партии АдГ и правых радикалов: «9 июня важно для всех нас: Европе нужен наш голос, голос трудящихся, членов профсоюзов, голос демократов. Мы говорим: „Держаться вместе!“». Возможно, в последние месяцы вы вместе со многими миллионами других людей участвовали в крупных демонстрациях, чтобы подать решительный и обнадеживающий сигнал против правых. Или вы могли поступить иначе, чтобы продемонстрировать свою демократическую позицию: предстоящие выборы — еще одна возможность для этого! Тот факт, что „конституционная защита“¹ теперь классифицирует большую часть АдГ как подозрительную или отчетливо крайне правую, показывает, как эта партия угрожает основному либерально-демократическому порядку в Германии. Усиление врагов демократии из-за разочарования или протеста против текущей политики не является решением. С точки зрения Конституции ФРГ АдГ не может быть избрана. Участились нападки на демократов — не только в анонимных сообщениях, но и на улицах. В последние дни и недели многие участники избирательной кампании подвергались угрозам и нападениям, а некоторые из них получили серьезные ранения — и это из-за своей демократической приверженности свободным и справедливым выборам. Ситуация внушает беспокойство и создает впечатление, что наша демократия находится под угрозой. Мы не позволим им реализоваться!

Вот почему мы, 1,9 млн членов *ver.di*, идем голосовать: за местные органы власти, за страны, за Европу, за сплоченность. Звучит громкий призыв к изменению нынешней политики. Это важно, потому что только изменения приводят к улучшениям. Мы, как профсоюз, знаем это слишком хорошо, потому что благодаря нашей тарифной политике и политическому давлению постоянно добиваемся улучшения условий труда и социальной политики. То, чего мы добиваемся здесь, в Германии, всегда имеет европейское измерение: наша страна не остров, а самое сердце Европы. ЕС нуждается в нас! И нам нужен ЕС как сильное и солидарное сообщество, объединяющееся в защите нашей демократии и нашей свободы — особенно в то время, когда будущее США как мировой державы становится неопределенным. Европа должна проявить свою силу и единство в сложной политической ситуации. Не имеет значения, „что они там делают в Брюсселе“. Многие из насущных и будущих проблем могут быть решены только на европейском уровне.

¹ BVS — Ведомство охраны конституции ФРГ. — *Примеч. ред.*

Шагом вперед на этом пути является европейская директива о минимальной заработной плате: она устанавливает ограничения на демпинг заработной платы в странах ЕС и требует более строгих тарифных ограничений. Это предотвратит возможность „игры“ между коллегами в Испании и в Словении или Германии. Вот что важно для нас как европейского профсоюза: улучшить условия труда и жизни для всех в Европе.

Давайте и впредь будем избирать в Европейский парламент тех, кто борется за солидарную политику в области занятости и социального обеспечения! Давайте проголосуем за тех, кто выступает за более справедливое регулирование в соответствии с Законом о цепочках поставок! Позвольте высказаться тем, кто решительно выступает за расширение прав для европейских рабочих советов! Нам нужна торговая политика, которая защищает нас, работников. Мы требуем прозрачной политики и законодательной базы.

Были срочно необходимы инвестиции в социальную инфраструктуру и обеспечение общественного благосостояния. Когда люди бегут от войны или голода, потому что в стране их происхождения больше ничего не растет или все разрушено вследствие изменений климата, требуется общий европейский ответ. <...> Мы выступаем за международную солидарность и гуманность, а не за политику сдерживания и изоляции.

Нам нужен Европейский союз, чтобы совместными усилиями сделать необходимые экологические изменения социально справедливыми. Многие мировые кризисы уже сейчас приводят к экономической нестабильности. Поэтому необходимо, чтобы Европейский союз обеспечивал бы безопасность путем преобразования экономики и общества на пути к углеродной нейтральности. Это необходимо для создания хороших рабочих мест и обеспечения большего участия в изменениях, происходящих в сфере труда. Теперь у нас, избирателей, есть шанс использовать свой голос за единую и социальную Европу. За наше процветание, свободу и демократию. Европейский проект слишком важен, чтобы оставлять его на усмотрение тех, кто хочет его разрушить. Давайте покажем это 9 июня!»¹

Волна критики партии «Альтернатива для Германии» (АдГ) и других евроскептиков со стороны руководства немецких профсоюзов по мере приближения дня голосования в Европарламент лишь усили-

¹ Wahlaufufruf des ver.di — Vorsitzenden Frank Werneke zur Europawahl // Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) : [сайт]. URL: <https://www.verdi.de/europawahl/++co++d56053a4-0ec8-11ef-8529-7fa2167d3dfa>.

валась. Так, со стороны DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) и ver.di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft) была предпринята на всех профсоюзных интернет-ресурсах массированная атака на позиции АдГ в целом и в прежнем составе Европарламента в частности. Отмечалось, что с 2019 года фракция АдГ в Европарламенте, состоящая из девяти членов, является частью парламентской группы «Идентичность и демократия».

«Их принципиальное неприятие Европы проявляется не только в нынешней предвыборной программе на 2024 год, но и в поведении при голосовании в Европарламенте с 2019 года. Например, АдГ проголосовала (почти всегда единогласно) в Европейском парламенте против важных реформ, в частности против политики занятости и социальной политики, направленной на выплату адекватной минимальной заработной платы, защиту здоровья работников и установление равных возможностей. АдГ проголосовала против устранения неравенства в доходах между женщинами и мужчинами, Закона ЕС о должной осмотрительности в цепочках поставок, который возлагает на компании ответственность за детский труд, рабство и загрязнение окружающей среды. Она проголосовала против борьбы с отмыванием денег. Она проголосовала против мер по борьбе с насилием в отношении женщин, а также против расширения прав и возможностей детей. Она проголосовала против действий, направленных на противодействие дезинформации на выборах... АдГ выдвинула своих кандидатов на европейских выборах, несмотря на то что считает Европейский союз провальным. Их заявленная цель — выход из ЕС»¹.

Газета Handelsblatt цитирует сопредседателя партии и парламентской группы бундестага Алису Вайдель: «Если реформа невозможна, если нам не удастся восстановить суверенитет государств — членов ЕС, мы должны позволить людям решать, как это сделала Великобритания». Затем может быть проведен референдум по вопросу Dexit, то есть о выходе Германии из ЕС. В преамбуле предвыборной программы АдГ к европейским выборам 2024 года недвусмысленно говорится: «Мы считаем ЕС несостоятельным и рассматриваем его как провалившийся проект». Для Германии выход из ЕС имел бы драматические последствия, ведь 54,6 % немецкого экспорта идет в ЕС. «Дефолт стал бы концом немецкой экономической модели и уничтожил бы миллионы рабочих мест в Германии», — подчеркивает прези-

¹ Wahlaufauf des ver.di — Vorsitzenden Frank Werneke zur Europawahl.

дент Немецкого института экономических исследований (DIW) Марсель Фрацшер в интервью Handelsblatt¹.

По сути, профсоюзные интернет-ресурсы связывали АдГ с практикой национал-социалистов. «Видение АдГ на будущее в Европе — это крепость Европы с внутренним рынком, в котором доминирует Германия, отказ от США и этнофёлькическое (то есть практиковавшееся при Гитлере, известное как теория „крови и почвы“) понимание культуры, говорилось в заявлении DGB. При этом совершенно иллюзорно, что весь Европейский союз распадется только потому, что АдГ хочет инициировать референдум по Dexit в Германии. Вместо этого, скорее, возможно исключение из Экономического и таможенного союза и, как следствие, потеря важного немецкого экспортного рынка. Это нанесло бы сильнейший удар по экономике. Ежегодная прибыль Германии на внутреннем рынке ЕС оценивается более чем в 83 млрд евро. Эти деньги ушли бы вместе с Dexit. Еще одной целью АдГ является блокирование немецкого рынка труда. Но это усугубит дефицит квалифицированных кадров, поскольку около 2,8 млн человек из других стран ЕС в настоящее время работают в Германии и должны будут пройти сложные визовые процедуры после Dexit. АдГ также регулярно подогревает мантру „конкуренция вместо бюрократии“ в сочетании с отказом или унификацией минимальных социальных стандартов на общеевропейском уровне. Но это неизбежно противоречило бы интересам трудящихся, потому что минимальные стандарты — это нижняя планка против социального демпинга. Эта защита также перестала бы существовать, если бы компании перенесли свое производство в страны с более низкой заработной платой и более низкими стандартами охраны труда и техники безопасности. АдГ выступает против европейской миграционной политики, направленной на защиту беженцев и привлечение специалистов. Она делает ставку на сохранение однородного немецкого языка и решение вопроса демографии. Кроме того, их национальный взгляд искажает представление о проблемах, которые срочно нуждаются в решении: в АдГ не предусмотрены ограничения выбросов углерода и климатические соглашения, поскольку изменение климата просто отрицается. Это фатально не только для Европы»².

В специальном обращении «Хорошая работа — лучше с Европой» руководство DGB заявило, что «Европейский союз обеспечивает мир,

¹ Keine Alternative für Europa // Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) : [сайт]. URL: <https://www.verdi.de/europawahl/+co++483bc1b8-12cc-11ef-8529-7fa2167d3dfa>.

² Ibid.

безопасность и процветание в то время, когда наш континент и наша страна сталкиваются с беспрецедентными вызовами. Европейские выборы 9 июня 2024 года определят, как Европейский союз сможет развиваться с учетом социального обеспечения и климатических изменений. DGB и входящие в это объединение отраслевые профсоюзы призывают всех трудящихся в день выборов своим голосом поддерживать политические силы, которые делают ставку на мирное, демократическое взаимодействие и сосуществование в условиях социального обеспечения, сочетая амбициозную защиту климата с перспективами роста и безопасными рабочими местами.

В то же время DGB и входящие в него отраслевые профсоюзы предупреждают о сдвиге вправо, наблюдающемся в Европейском союзе. Крайне правые и правопопулистские партии отравляют не только социальный климат. Их антиевропейская политика привела бы Европу и Германию к серьезному экономическому кризису с многомиллиардными убытками и потерей рабочих мест. Демократия, права трудящихся, концепция социального обеспечения и климатические изменения в Европе должны быть защищены от правых партий. Важным условием этого является сочетание социальных, экономических и экологических целей.

Чтобы вести Европу, как и Германию, к светлому будущему, необходимы инвестиции в общественную инфраструктуру — от образования до транспорта, системы здравоохранения и цифровизации, а также в преобразование экономики и общества с учетом климатических условий. Основной целью является „зеленый курс“ Европейского союза. Эта программа должна быть дополнена Европейским соглашением о „зеленой промышленности“, направленным на формирование углеродной нейтральности и конкурентоспособности, а также создание и обеспечение перспективных рабочих мест. Крайне важно, чтобы инвестиционное наступление на европейском и немецком уровнях стало возможно благодаря финансовой и бюджетной политике, ориентированной на инвестиции. Для этого необходимо скорректировать и модернизировать существующие ограничения государственного кредитного финансирования, а также правила предоставления помощи ЕС.

DGB и входящие в него отраслевые профсоюзы ожидают, что европейская политика продолжит развивать социальное измерение ЕС, как это было в последнее время (инициативы по минимальной заработной плате и установлению тарифов). В будущем государственные закупки, а также финансирование для поддержки проектов модерни-

зации предприятий должны быть привязаны к социальным стандартам ЕС, а также к коллективным договорам и совместному определению. В период потрясений необходимы перспективы карьерного роста и устойчивого существования. Политика, которая в трудные времена обеспечивает людям стабильные условия жизни и защищает их от социальных рисков, является наилучшим условием утверждения демократии и успеха преобразований. Работники могут своими голосами в следующее воскресенье задать вектор изменений политики и формирования будущего. Мы призываем всех работников: воспользуйтесь этой возможностью и помогите создать Европу хорошего труда, мирную демократическую Европу социального обеспечения»¹.

Вслед за общим заявлением DGB на ту же тему выступили и первые лица профсоюзов. Так, Кристиан Беннер, первый председатель IG Metall, заявил, что «Предстоящие в воскресенье европейские выборы открывают важные перспективы на долгие годы. Это также вопрос будущего промышленности, безопасности для наших коллег, сплоченности общества. Мы призываем наших коллег голосовать за демократические партии и не допустить создания правого союза»².

В поддержку общих требований DGB высказался председатель EVG (Профсоюз железнодорожников Германии) Мартин Буркерт: «Мы, железнодорожники, соединяем Европу, перевозя людей и грузы через границы. Поэтому мы хотим, чтобы Европа больше инвестировала в транспорт, отвечающий климатическим требованиям, и тем самым обеспечивала стабильную хорошую работу посредством значимой поддержки железнодорожного транспорта, а не еще более дешевой конкуренции и либерализации в ущерб трудящимся. Вот почему эти европейские выборы являются решающим выбором для всех»³.

Председатель DGB Ясмин Фахими отметила, что «мир, свобода и безопасность являются отправной точкой европейской идеи. Но если Европейский дом хочет прочного фундамента, то мы должны и дальше повышать социальные стандарты ЕС. Конкуренция и свобода передвижения не должны использоваться как средство давления на хорошую работу. Для успешной трансформации сильная Европа

¹ Erklärung des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur Europawahl 2024 // Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) : [сайт]. URL: <https://www.dgb.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/erklaerung-des-deutschen-gewerkschaftsbundes-zur-europawahl-2024/>.

² Ibid.

³ Ibid.

теперь должна позволить больше инвестиций. Необходимо расширить права ЕС на помощь и „зеленую сделку“, чтобы совершить скачок в новую эру и обеспечить процветание для всех»¹.

Роберт Фейгер, председатель IG BAU (Профсоюз строителей Германии), в свою очередь, призвал избирателей: «Недавние трудовые споры на стройках еще раз показали, что правила игры, гарантированные Основным законом ФРГ, необходимы в условиях демократии. Только так возможно реальное участие, только так работники могут добиваться улучшения условий труда и повышения доходов, не опасаясь санкций. Поэтому на предстоящих европейских выборах необходимо проголосовать за тех кандидатов, которые полностью поддерживают эти демократические правила игры. Кандидаты, которым не хватает даже намек на эту поддержку, не подлежат избранию»².

Майке Финнерн, председатель профсоюза GEW (Профсоюз работников образования и науки Германии) заявил накануне дня голосования в Европарламент: «Образование — краеугольный камень демократической Европы! Молодые люди хотят активно участвовать в формировании Европы и нашего общества. Снижение возраста для голосования до 16 лет значительно укрепляет европейскую мысль. Хорошее образование для всех в Европе, равные возможности для всех людей — это должно быть возможно! Образование должно хорошо финансироваться. Программы ЕС, такие как Erasmus+, являются основными для студентов и стажеров, чтобы получить важный опыт обучения и жизни за рубежом в Европе»³.

В том же ключе прозвучал призыв Йохена Копельке, председателя GdP (Профсоюз работников полиции Германии): «То, что решается в Брюсселе, влияет на повседневную работу сотрудников полиции. Полиция Европы, несмотря на различия в национальности и структуре, в основном говорит на одном языке. Все они гарантируют внутреннюю безопасность своей страны, а тем самым вместе обеспечивают внутреннюю безопасность Европы. Своим голосом ты укрепляешь демократию и сотрудничество в Европе — для большей общей безопасности, свободы, уважения и толерантности»⁴.

Михаэль Василядис, председатель IG BCE (Профсоюз работников горнодобывающей, химической промышленности, энергетики Германии) поддержал согласованную линию профсоюзов: «Евро-

¹ Erklärung des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur Europawahl 2024.

² Ibid.

³ Ibid.

⁴ Ibid.

пейский союз является стимулом прогресса для граждан — не только как альянс мира, демократии и участия, но и как образец экономического сотрудничества и взаимосвязанности. Работники промышленности, в частности, осознают ценность единого общего рынка ЕС. Промышленность сталкивается с важной задачей преобразований с учетом климата. Она может быть успешно решена только в том случае, если связана с перспективой создания хороших рабочих мест, процветания и коллективного участия. Гарантами этого являются демократические силы, которые стремятся к трансформации, совместному определению и социальному балансу. Поэтому их укрепление должно быть в центре всех усилий на европейских выборах»¹.

Франк Вернеке, председатель ver.di (Объединенного профсоюза работников сферы услуг, транспорта, общественного сектора Германии) заявил: «То, чего мы добиваемся в Германии, всегда имеет европейское измерение: мы не остров, а живем в самом сердце Европы. ЕС нуждается в нас! И нам нужен ЕС как сильное и солидарное сообщество ценностей, объединяющееся в защите нашей демократии и нашей свободы. Теперь у нас, избирателей, есть шанс использовать свой голос за единую и социальную Европу. За наше процветание, нашу свободу и нашу демократию. Европейский проект слишком важен, чтобы оставлять его на усмотрение тех, кто хочет его разрушить» (стандартный призыв, используемый в профсоюзах ФРГ. — *Примеч. авт.*)².

С мнением коллег согласился и Гвидо Цайтлер, председатель NGG (Профсоюз работников общественного питания, кулинарии, пищевой промышленности Германии): «Минимальная заработная плата, работа на платформе, цепочки поставок — Европарламент устанавливает важные ориентиры для повышения справедливости и установления справедливых условий труда с помощью директив и законов. Вот почему 9 июня важен каждый голос: наше будущее не должны решать те, кто хочет сеять ненависть и разрушить Европу»³.

В своей борьбе против списка АдГ с ее требованием выхода ФРГ из ЕС и других евроскептиков на выборах в Европарламент руководство DGB объединилось с предпринимательским сообществом. Накануне дня голосования председатель DGB Ясмин Фахими и президент Федеральной ассоциации немецких союзов работодателей (BDA) Райнер Дульгер в совместном обращении предостерегли от

¹ Erklärung des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur Europawahl 2024.

² Ibid.

³ Ibid.

чрезмерного изоляционизма в Европейском союзе. «Паралич ЕС из-за национальных действий в одиночку имел бы фатальные последствия, — написали они. — Единый европейский рынок — это наш внутренний рынок. Он составляет основу нашего процветания»¹.

Фахими и Дюльгер также призвали Европейскую комиссию и парламентариев уделять больше внимания важным вопросам и меньше вмешиваться в решение незначительных вопросов. Это должно привлечь население в Европе. «Обращайте внимание на важные темы и меньше вмешивайтесь в мелкие», — гласит их призыв².

При этом Фахими и Дюльгер признали наличие недостатков в работе институтов ЕС. Социальные партнеры могут отчасти понять разочарование ЕС со стороны некоторых избирателей. «Многое из того, что решается в Брюсселе, кажется далеким и технократичным», — констатировали в своем совместном заявлении Фахими и Дюльгер³.

Подводя итоги прошедших выборов в ЕП (в Германии голосование состоялось 9 июня 2024 г.), председатель DGB Ясмин Фахими выступила за дальнейшее активное участие гражданского общества и тесное сотрудничество представителей трудящихся на европейском уровне. «Хотя я глубоко обеспокоена позитивными результатами выборов правых популистов и крайне правых в Европе, важные сигналы исходят от этих выборов. Демократические силы, сформировавшиеся в последние месяцы, должны сохранять свою приверженность и продолжать выступать за мирную, справедливую и социальную Европу. Подавляющее большинство высказалось за Европу — за расширение европейского сотрудничества, обмена и солидарности. Именно здесь мы вместе с нашими европейскими партнерами позаботимся о том, чтобы интересы трудящихся в Германии и во всей Европе были учтены. Результаты выборов должны стать стимулом для всех политических сил улучшить условия жизни и перспективы людей. Большинство избирателей хотят сильной Европы, которая обеспечит им безопасность и хорошую работу. Мы будем оценивать политических лидеров в ближайшие месяцы и информировать их о том, чего от них ожидают и справедливо требуют работники в Германии и ЕС»⁴.

¹ DGB und BDA fürchten nationale Alleingänge in der EU // Klamm : [сайт]. URL: <https://www.klamm.de/news/dgb-und-bda-fuerchten-nationale-alleingaenge-in-der-eu-21N1717676928245.html>.

² DGB und BDA warnen vor zu viel EU-Isolationismus // Hasepost : [сайт]. URL: <https://www.hasepost.de/dgb-und-bda-warnen-vor-zu-viel-eu-isolationismus-482077/>.

³ DGB und BDA fürchten nationale Alleingänge in der EU.

⁴ DGB-Vorsitzende Fahimi zur Europawahl: Engagement für friedliches, gerechtes und soziales Europa aufrechterhalten // Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) : [сайт]. URL:

В таком же ключе высказался и председатель ver.di Франк Вернеке, который выразил признательность всем избирателям, своим голосованием укрепившим демократические силы. «В последние месяцы было много опасений, что правые экстремисты и популисты могут доминировать на выборах в Германии. Беспокойство было обоснованным, хотя худшие опасения не оправдались: подавляющее большинство избирателей, участвовавших в голосовании, отдали свой выбор демократическим партиям. За это я хотел бы поблагодарить всех избирателей. И моя особая благодарность многим активным членам ver.di, которые участвовали в акциях в защиту демократии и верховенства закона. Теперь все сводится к тому, что брандмауэр против правых популистов и постфашистов действует и в Европейском парламенте, не должно быть сотрудничества демократических фракций с правыми популистами и правыми экстремистами, даже по отдельным вопросам, или для формирования большинства для председательства в Совете», — заявил Вернеке сразу после подведения итогов голосования, то есть 10 июня 2024 года. «Общий Европейский союз необходим, чтобы обеспечить безопасность путем преобразования экономики и общества на пути к климатической нейтральности, обеспечить хорошие рабочие места и более широкое участие работников, проводить торговую политику, защищать трудящихся и их права, инвестировать в социальную инфраструктуру и средства к существованию в обществе»¹, — подчеркнул Вернеке. О том, что это возможно, что механизмы влияния профсоюзов на принятие решений в рамках ЕС действуют, свидетельствует, по его мнению, например, Директива Европейского парламента и Совета Европы 2022/2041 об адекватной минимальной заработной плате в Европейском союзе.

Позитивно оценили итоги прошедших 9 июня 2024 года выборов в ЕП и аналитики DGB. Хотя они и более критичны, нежели официальное профсоюзное руководство ФРГ по отношению к политике ЕС и механизму принятия решений и практике их реализации, однако к евроскептикам их отнести нельзя. Профсоюзные аналитики считают, что «выборы в Европейский парламент всколыхнули политическую обстановку во многих столицах Европы. Усиление правых популистских и крайне правых партий имеет множество причин. Но сдвиг

<https://www.dgb.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/dgb-vorsitzende-fahimi-zur-europawahl-engagement-fuer-friedliches-gerechtes-und-soziales-europa-aufrechterhalten/>.

¹ ver.di-Vorsitzender Werneke zur Europa-Wahl: Ein stabiles Europa sichert Wohlstand und Frieden // Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) : [сайт]. URL: <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++85897008-26fc-11ef-ace7-f3808db9a04f>.

вправо, вероятно, также был вызван опасениями личных потерь и затрат на адаптацию в результате процессов экономических преобразований в контексте климатической политики.

Профсоюзы не согласны с национальными и европейскими климатическими целями. Однако очевидно, что гораздо большее внимание необходимо уделять справедливому формированию политики преобразований и обеспечению рабочих мест. В частности, для европейского уровня это означает, что „зеленый курс“ с будущими инвестициями будет надежно и в достаточной степени профинансирован. На сегодняшний день трансформация во многих сферах протекает анти-социально: изменения часто происходят за счет работников, отмечаются сокращение рабочих мест, переезды и пр. Климатическая политика ЕС и федерального правительства не удовлетворяет многих граждан и работников. Характер трансформационной политики играет на руку правым популистским силам, которые используют неопределенность и бесперспективность в своих целях»¹. Судя по всему, этот анализ довольно близок к реальности, по крайней мере, причинно-следственная связь между «зеленой повесткой дня», приобретающей в Германии характер деиндустриализации, и успехами правых партий и популистских движений прослеживается довольно четко.

Ситуация может усугубиться в ближайшие несколько лет. Недавно вступившие в силу новые налоговые правила ЕС, такие как «долговой тормоз» в Германии (ограничение, не позволяющее кабмину брать слишком много долгов), препятствуют расширению государственных инвестиций. Начиная с 2025 года многим членам ЕС придется значительно сократить свои государственные бюджеты. К этому следует добавить, что существующие гранты ЕС для финансирования преобразований будут постепенно сокращаться в ближайшие несколько лет. С 2027 года почти половина рамочных проектов финансирования ЕС для социально-экологических преобразований будет отменена без замены на какие-либо аналоги.

«DGB требует изменения курса финансовой политики! В новом позиционном документе мы выступаем за создание Европейского фонда будущего для финансирования преобразований и разрабатываем конкретные предложения по его ключевым аспектам. Эта позиция была выработана совместно с соавторами „Сети прогрессивной фискальной политики ЕС“ FES и DGB и параллельно

¹ EP-Wahl: EU-Investitionsoffensive auf die Agenda setzen! // Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) : [сайт]. URL: <https://www.dgb.de/aktuelles/news/ep-wahl-eu-investitionsoffensive-auf-die-agenda-setzen/>.

публикуется в качестве исследования FES. Фонд будущего ЕС должен поддерживать стратегические инвестиции с высокой добавленной стоимостью в странах — членах ЕС, особенно в инфраструктуру, завершение оформления энергетического союза в рамках ЕС, укрепление европейских промышленных центров и социальные инвестиции. Его инструменты должны поощрять частные и государственные инвестиции, а также включать участие общественности. Выделение государственных средств должно быть прозрачным и целенаправленным, с привязкой к тарифам, с гарантиями местоположения и занятости. Таким образом, финансирование преобразований будет последовательно направлено на создание и поддержание хороших рабочих мест. Решающее значение для финансирования имеют как новые собственные средства ЕС, так и выпуск облигаций Европейского сообщества. Финансирование через облигации ЕС было опробовано в рамках программы реконструкции „ЕС следующего поколения“, имеет макроэкономический смысл и юридически возможно в рамках существующих договоров ЕС. С нашей точки зрения, это инновационный инструмент, чтобы поставить европейское финансирование будущих инвестиций на прочную основу», — полагают профсоюзные аналитики¹.

3.3. НЕМЕЦКИЕ ПРОФСОЮЗЫ В ОБЩЕЕВРОПЕЙСКИХ КАМПАНИЯХ СОЦИАЛЬНОЙ СОЛИДАРНОСТИ

Немецкие профсоюзы, стремясь к обеспечению достойных условий труда для всех наемных работников как в Германии, так и в других странах ЕС, инициативно продвигают свою повестку не только в ходе выборов в Европейский парламент, но и посредством активного участия в общеевропейских кампаниях социальной солидарности, выдвигая те или иные требования и добиваясь их реализации на практике. Одним из успешных примеров общеевропейской борьбы DGB и входящих в это объединение отраслевых профсоюзов стала кампания за минимальный уровень оплаты труда по всей Европе (европейская минимальная зарплата). При этом введение европейской минимальной зарплаты рассматривается профсоюзами ФРГ в непосредственной связи с усилением роли коллективных договоров и увеличением степени охвата ими всех трудящихся под общим лозунгом «Социальная Европа нуждается в большей тарифной привязке (термин немецких профсоюзов, означающий большую действенность

¹ EP-Wahl: EU-Investitionsoffensive auf die Agenda setzen!

системы коллективных договоров. — *примеч. авт.*) и справедливой минимальной заработной плате!»

Эта кампания в своей активной фазе была связана с тем, что 4 сентября 2020 года завершился второй этап консультаций в рамках ЕС с социальными партнерами по справедливой минимальной заработной плате. При этом Еврокомиссия опрашивала европейские руководящие органы работодателей и профсоюзов, в какой степени необходимы меры ЕС для повышения тарифной привязки и справедливой минимальной заработной платы. «Для Европейской конфедерации профсоюзов (ЕКП) и DGB ясно: мы не должны позволять работающим людям в Европе жить в бедности! Мы не должны допустить, чтобы низкая заработная плата в краткосрочной или долгосрочной перспективе привела к расколу демократического общества»¹. Кампания стартовала с проведения DGB 15 сентября 2020 года публичной видеоконференции с участием ответственного генерального директора Европейской комиссии Йоста Кортэ и члена федерального правления DGB Штефана Керцелля. Позиция профсоюзов выглядела последовательной и логичной: ЕС должен помочь большему количеству работников получать выгоду от коллективных договоров, так как хорошая заработная плата и условия труда обеспечиваются только коллективными договорами. Поэтому профсоюзы ЕС в лице ЕКП требуют от правительств разработать план действий по повышению тарифной привязки, когда доля работников, охваченных коллективными договорами, составляет менее 70 % в целом или в отрасли. Предоставление государственных контрактов и грантов должно быть связано с требованием, чтобы компании уважали свободу профсоюзов и их права и применяли коллективный договор. Следует поощрять заключение общеобязательных коллективных договоров, то есть обязательных для всех предприятий отрасли, где этого хотят социальные партнеры.

Минимальная заработная плата, установленная законом, должна применяться только в качестве самого нижнего предела — в странах, где это разрешено социальными партнерами. Но тогда минимальная заработная плата не должна быть ниже фиксированного предела — 60 % от средней заработной платы (медианное значение), 50 % от средней заработной платы (среднее арифметическое), в каждом случае в расчете на сотрудников, занятых полный рабочий день. Ми-

¹ Ein soziales Europa braucht mehr Tarifbindung und faire Mindestlöhne // Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) : [сайт]. URL: <https://www.dgb.de/aktuelles/news/ein-soziales-europa-braucht-mehr-tarifbindung-und-faire-mindestloehne/>.

нимальная заработная плата повышает уровень зарплат в секторах с низкой заработной платой, то есть это не только средство борьбы с бедностью, но и повышение уровня заработной платы в секторах с низкой зарплатой. В то же время введение минимальной заработной платы укрепляет частное потребление граждан (домохозяйств), внутренний спрос и, следовательно, европейскую экономику в целом, находящуюся в кризисе. Европейская система минимальной заработной платы также способствует повышению уровня заработной платы. Такой подход крайне необходим для сдерживания трансграничного демпинга заработной платы. В этом случае внутриевропейская конкуренция может возрасти из-за качества продукции, а европейская экономика в целом получит инновационный импульс¹.

Немецкие профсоюзы как участники ЕКП активно отреагировали на предложения, высказанные Европейской комиссией (ЕК) в октябре 2020 года: ЕК предложила нормативно-правовое регулирование (директиву ЕК) установленной минимальной заработной платы в Европе. Цель состоит в том, чтобы все европейцы получали заработную плату, на которую они могли бы достойно жить по месту своего проживания. И здесь возникают сложности: условия жизни в 27 странах — членах ЕС настолько различны, что сложно определить единую сумму в каждой из них, которая должна выплачиваться за час работы.

«Европейская конфедерация профсоюзов (ЕКП) требует единой расчетной базы для этого минимального размера заработной платы. Ее размер должен составлять не менее 50 % от средней заработной платы или 60 % от так называемой средней заработной платы — в результате для каждой страны устанавливается собственный уровень минимальной заработной платы. В Германии минимальная заработная плата должна быть значительно повышена в соответствии с такими требованиями. Отраслевой профсоюз ver.di, который вместе с Профсоюзом работников общественного питания (NGG) инициировал обсуждение вопроса о введении минимальной заработной платы в Германии еще в 2005 году, теперь (в октябре 2020 г.) требует не менее 12 евро в час.

С 1 января 2021 года в Германии будет необходимо платить не менее 9,50 евро в час. Предложение Европейской комиссии пока не ориентируется на указанные нормативы. Профсоюзам в Европе придется и дальше бороться за этот уровень. Председатель ver.di Франк

¹ Ein soziales Europa braucht mehr Tarifbindung und faire Mindestlöhne.

Вернеке тем не менее приветствует законодательную базу для установленной законом минимальной заработной платы в Европе: „Она указывает на то, что в Германии также необходимо срочно принять меры по укреплению тарифных ограничений и повышению установленной законом минимальной заработной платы. Существующая минимальная заработная плата в Германии явно слишком низкая“. Так, большинство женщин имеют низкий заработок. В ЕС каждый шестой работник считается низкооплачиваемым, в основном от низкой заработной платы страдают женщины. Президент Европейской комиссии Урсула фон дер Ляйен, вступая в должность, пообещала, что все работники в ЕС будут получать минимальную заработную плату. В директиве ЕК указаны четыре критерия, по которым должен определяться их размер: покупательная способность, производительность, величина и распределение заработной платы, а также ее рост. Теперь государствам-членам и Европарламенту необходимо обсудить это предложение.

Член правления DGB Штефан Керцелль считает директиву ЕК еще одним шагом на пути к социальной Европе, поскольку Европейская комиссия признает важность коллективных договоров для обеспечения хорошей заработной платы и условий труда. Согласно проекту государства, в которых менее 70 % работников находятся под защитой коллективных договоров, должны представить план действий по содействию сохранению коллективных обязательств¹.

Минимальная заработная плата в Германии выросла до 10,45 евро в час. Федеральное правительство недавно приняло соответствующее постановление. Федеральный министр труда Хубертус Хайль из СДПГ, согласно сообщениям СМИ, заявил, что корректировка ориентирована на изменение тарифов и в то же время учитывает экономическую неопределенность во время пандемии коронавируса. «Но я по-прежнему отчетливо вижу перспективу», — цитируем министра².

В 2019 году в своей инаугурационной речи в Европейском парламенте председатель ЕК Урсула фон дер Ляйен заявила о необходимости создания правовой базы, которая обеспечит каждому работнику в ЕС справедливую минимальную заработную плату. Европейская комиссия призвала к принятию Директивы об адекватной минимальной заработной плате в Европейском союзе. Идея, лежащая в основе этого

¹ Einheitlicher Mindestlohn für ganz Europa // Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) : [сайт]. URL: <https://www.verdi.de/++co++16142b20-1dcb-11eb-9afb-001a4a160129>.

² Ibid.

документа, нетривиальна: ЕК не стремится установить единую, утвержденную законом минимальную заработную плату для всего ЕС. Скорее документ направлен на формулирование общих минимальных требований, которые государства — члены ЕС должны соблюдать при установлении национальной минимальной заработной платы. Чтобы избежать вмешательства в коллективную автономию и определение заработной платы в рамках социального партнерства, директива ЕК также направлена на защиту и поощрение минимальной заработной платы, установленной коллективным договором. Последнее особенно важно, учитывая снижение тарифных ограничений в Европе в течение многих лет¹.

После длительных дискуссий при активном участии профсоюзов Директива ЕС об адекватной минимальной заработной плате была поддержана голосованием в сентябре 2022 года на пленарном заседании Европейского парламента. В октябре 2022 года вступила в силу Директива Европейского парламента и Совета Европы 2022/2041 об адекватной минимальной заработной плате в Европейском союзе. Комментируя итоги голосования ЕП по директиве ЕК об адекватной минимальной заработной плате член правления DGB Штефан Керцель заявил, что «это важный день для социальной Европы и, что немаловажно, успех европейских профсоюзов. Сигнал таков: работники, находящиеся на самом низком уровне шкалы заработной платы, больше не останутся в одиночестве. Трудовая бедность больше не допускается. Политически делается ставка на большее количество коллективных договоров и — там, где коллективные договоры не действуют, — на разумную установленную законом минимальную заработную плату. Это развитие в правильном направлении, и оно происходит как раз сейчас, в нужное время! В прошлом минимальная заработная плата во многих европейских государствах-членах была слишком низкой, чтобы жить на нее без государственной поддержки, в том числе и в Германии. В условиях нынешнего кризиса и связанным с этим резким ростом инфляции и затрат на электроэнергию, еще более важно, чтобы директива четко определяла, когда установленная законом минимальная заработная плата является адекватной.

Приветствуется также тот факт, что в вопросах укрепления тарифной привязки принимаются определенные меры. DGB уже много лет считает, что существует острая необходимость в повышении

¹ Von Mindestlöhnen und Zuständigkeiten // Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) : [сайт]. URL: <https://www.dgb.de/aktuelles/news/von-mindestloehnen-und-zustaendigkeiten/>.

тарифной привязки. Директива предлагает хорошую возможность для этого: обязанность стран — участниц ЕС по разработке национальных планов действий по увеличению охвата тарифами. Здесь могут быть определены различные моменты — в частности, с правом цифрового доступа профсоюзов, Федеральным законом о тарифной лояльности, усилением Общеобязательной декларации и включением положений о дифференциации тарифов. Новая директива означает, что государства — члены ЕС должны оценить, является ли размер установленной законом минимальной заработной платы адекватным, принимая во внимание среди прочего покупательную способность и уровень стоимости жизни. Со стороны государства обязанность состоит в том, чтобы поощрять коллективные обязательства и бороться с антипрофсоюзными действиями. Теперь необходимо разработать в сотрудничестве с работодателями и профсоюзами национальный план действий, поскольку охват тарифами в Германии составляет менее 80 % — с целью, чтобы охват постоянно увеличивался. Компании и их субподрядчики, получающие государственные контракты, должны уважать право вступать в профсоюз, а также право на ведение коллективных переговоров»¹.

Несмотря на принятые на уровне ЕС решения, германские профсоюзы и поныне продолжают данную кампанию под лозунгом «Вот почему минимальная заработная плата так важна!». Они считают, что в ФРГ не должно быть низких зарплат. Действующая в настоящее время установленная законом минимальная заработная плата представляет собой лишь самый низкий порог и должна значительно возрасти. Как отмечают аналитики DGB, «по-настоящему хорошая заработная плата возможна только при коллективном договоре. Поэтому нам необходимо укрепить тарифную привязку. Установленная законом минимальная заработная плата должна возрасти. Бедности, несмотря на занятость, быть не должно. Необходимо усилить соблюдение и контроль за минимальной заработной платой. С профсоюзной точки зрения минимальная заработная плата всегда является лишь вторым лучшим решением — тарифы (коллективные договоры) представляют собой „золотой стандарт“. Тот, кто работает, должен получать достойную оплату! Любая проделанная работа должна быть адекватно вознаграждена — это справедливо и не подлежит сомнению для DGB. Работники в буквальном смысле этого слова получа-

¹ Wichtiger Tag für soziales Europa // Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) : [сайт]. URL: <https://www.dgb.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/wichtiger-tag-fuer-soziales-europa/>.

ют как минимум минимальную заработную плату. Однако этот самый низкий предел заработной платы нуждается в срочном повышении.

Мы, члены DGB, придерживаемся мнения: платить как можно больше, в идеале все работники должны получать коллективно оговоренную заработную плату. Потому что хорошая работа возможна только при хорошей заработной плате и регулируемых условиях труда. С точки зрения профсоюзов это лучше всего удастся регулировать с помощью коллективных договоров. Однако число работодателей, готовых заключать коллективные договоры с профсоюзами, в течение многих лет неуклонно сокращается. Это приводит к ухудшению условий труда и снижению заработной платы.

Таким образом, повышение установленной законом минимальной заработной платы оказывает наибольшее влияние именно на работников в этих областях. Но это может быть только временным решением! Наша цель — всеобъемлющая тарифная привязка. DGB уже давно выступает за тарифную привязку, чтобы большее количество работников могло воспользоваться преимуществами коллективных договоров. Это связано с тем, что они регулируют гораздо больше, чем просто оплату труда. Работодатели, профсоюзы и политики в равной степени обязаны устранить недостатки нынешней системы оплаты труда. С точки зрения профсоюзов, минимальная заработная плата всегда является вторым лучшим решением. Изменение тарифов здесь и сейчас!»¹

Следует отметить, что успешная общеевропейская публичная кампания профсоюзов используется DGB для активной агитации в пользу профсоюзного членства для наемных работников: «Присоединяйтесь к нам, чтобы укрепить коллективные обязательства и свои собственные права на работе! История успеха: эволюция установленной законом минимальной заработной платы. С момента введения в действие в 2015 году установленная законом минимальная заработная плата стала успешной: многие миллионы работников получают заметно большую заработную плату. Кроме того, минимальная заработная плата создает справедливые условия для конкуренции, поскольку отдельные компании больше не могут получать преимущества за счет демпинга заработной платы. Более 6 млн работников получили выгоду в 2022 году, когда законодательный орган повысил минимальную заработную плату с 10,45 до 12 евро. Федеральное правительство Германии решительно выступило за этот чрезвычайный

¹ Darum ist der Mindestlohn so wichtig! // Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) : [сайт]. URL: <https://www.dgb.de/geld/mindestlohn/>.

шаг, направленный на более значительное повышение минимальной заработной платы и сокращение бедности. Следующее повышение должно быть снова проведено по предложению Комиссии по минимальной заработной плате. Большинством голосов представителей профсоюзов комиссия приняла решение повысить установленный законом минимальный размер оплаты труда до 12,41 евро в 2024 году и до 12,82 евро в 2025-м»¹.

При этом аналитики DGB считают необходимым конкретизировать требования Директивы ЕС об адекватной минимальной заработной плате, поскольку в ЕС существуют большие различия между государствами-членами в отношении охвата работников в соответствии с коллективными договорами, а также в плане размера минимальной заработной платы. Это связано, в частности, с разными моделями рынка труда и уровнем заработной платы в отдельных государствах. Директива ЕС об адекватной минимальной заработной плате — общеевропейская основа для разумной минимальной заработной платы — направлена на улучшение условий труда и жизни людей в Европе.

«Цель DGB состоит в том, чтобы установленная законом минимальная заработная плата в Германии была приведена в соответствие с настоящей европейской директивой о минимальной заработной плате. Это означает, что минимальная заработная плата должна составлять 60 % от среднего дохода работников, занятых полный рабочий день. Потому что только тогда минимум выполняет свои цели: бороться с бедностью, несмотря на занятость, сохранять покупательную способность с учетом инфляции и дать возможность всем работникам участвовать в общественной жизни. По состоянию на 2024 год 60 % среднего дохода занятых полный рабочий день составляют около 14 евро вместо 12,41 евро в настоящее время. Таким образом, минимальную заработную плату нужно срочно повышать.

Поэтому наши требования таковы:

— минимальная заработная плата должна быть повышена в соответствии с Директивой ЕС об адекватной минимальной заработной плате до 60 % от среднего дохода работников, занятых полный рабочий день;

— Комиссия по минимальной заработной плате должна принять новые правила, чтобы лучше выполнять свои обязанности. Эти правила должны учитывать новые критерии директивы ЕС при приня-

¹ Darum ist der Mindestlohn so wichtig!

тии будущих решений: покупательная способность установленной законом минимальной заработной платы с учетом стоимости жизни, общий уровень заработной платы и ее распределение, темпы роста заработной платы, долгосрочные национальные уровни производительности и тенденции;

— необходимо больше тарифных соглашений в Германии, потому что, с точки зрения профсоюзов, минимальная заработная плата всегда является вторым лучшим решением. Тарифы — это „золотой стандарт“. Необходимо усилить соблюдение и контроль за минимальной заработной платой»¹.

Крайне важную роль сыграли немецкие профсоюзы при организации общественного давления в вопросе принятия Европейской директивы по цепочкам поставок. Проблемы с ее принятием возникли в связи с конфликтом внутри правящей в ФРГ правительственной коалиции: против выступила входящая в ее состав Свободная демократическая партия Германии (СвДП). 19 января 2024 года федеральный канцлер ФРГ Олаф Шольц должен был вместе с членами кабинета министров принять окончательное решение относительно позиции федерального правительства, однако 15 января 2024 года президиум СвДП принял решение отклонить соглашение от декабря 2023 года, которое она обсуждала в Европейском парламенте и Европейском совете в течение двух лет, и прекратить действие директивы. Сопротивление министров-либералов федеральный канцлер ФРГ Олаф Шольц и его коллеги-министры из СДПГ и партии «Зеленых» внутри федерального правительства ФРГ не смогли сломить даже с помощью публичной кампании, организованной DGB и ver.di в Германии в начале 2024 года.

Позицию профсоюзов в данном вопросе наиболее четко изложил председатель ver.di Франк Вернеке в своем заявлении «Директива ЕС по цепочке поставок: федеральное правительство должно придерживаться согласия, несмотря на разворот СвДП», сделанном 18 января 2024 года. Объединенный профсоюз работников сферы услуг (ver.di) призвал канцлера Германии Олафа Шольца не ошибаться в вопросе Европейской директивы по цепочкам поставок и придерживаться ранее данного согласия федерального правительства. «СвДП не может снова ставить под сомнение соглашение, уже заключенное на уровне ЕС и до сих пор поддерживаемое федеральным правительством. Если бы Германия воздержалась при голосовании в Европейском совете,

¹ Darum ist der Mindestlohn so wichtig!

это было бы плохо не только для прав человека во всех цепочках поставок по всему миру. Это также поставило бы под сомнение надежность Германии», — заявил председатель ver.di Франк Вернеке. Директива, согласованная в ходе двухлетних переговоров между Европейской комиссией, Европейским парламентом и Европейским советом, уже во многих местах учитывает опасения компаний, которые также были высказаны СвДП. Она не ставит перед компаниями чрезмерных требований, а представляет собой компромисс между различными позициями.

«Даже для либеральной фракции в Европейском парламенте, членом которой, как известно, является СвДП, это было приемлемо, поэтому в конечном счете она также приветствовала соглашение. Делать разворот сейчас на последних метрах было бы безрассудно и, возможно, отбросило бы процесс принятия европейского закона о цепочке поставок на годы назад», — предупредил Вернеке. По его мнению, давно назрели обязательные для всего ЕС правила, касающиеся должной осмотрительности в цепочках поставок. «Десятилетия добровольных обязательств показали, что многие компании по-разному относятся к условиям труда в своих цепочках поставок и что во многих местах по-прежнему существует проблема недостаточной заработной платы, принудительного и детского труда, опасностей для здоровья и жизни и угнетения профсоюзов», — подчеркнул Вернеке. Кроме того, многие компании, в том числе малые и средние, уже давно требуют принятия европейской директивы по цепочке поставок, в том числе для обеспечения равных условий в Европе. Вернеке от лица профсоюзов потребовал от Олафа Шольца: «Федеральный канцлер должен ограничить СвДП и придерживаться согласия федерального правительства в Совете ЕС!»¹

Однако под давлением общественного мнения стран ЕС, в том числе Германии, сопротивление министров-либералов из СвДП ФРГ не помешало принять в марте 2024 года соответствующее решение, что вызвало позитивную реакцию немецких профсоюзов: «Объединенный профсоюз работников сферы услуг (ver.di) приветствует соглашение между странами — членами ЕС о Европейском законе о цепочках поставок. Принятие закона о цепочке поставок является важным сигналом для граждан, особенно в год выборов в Европейский парламент, свидетельствующим о важности сильных евро-

¹ EU-Lieferkettenrichtlinie: Bundesregierung muss trotz Kehrtwende der FDP an Zustimmung festhalten // Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) : [сайт]. URL: <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++093366e2-b601-11ee-b04b-0d042925915b>.

пейских институтов для исправления идеологически обусловленных национальных предпочтений», — заявил 15 марта 2024 года председатель ver.di Франк Вернеке¹.

«Ранее страна, председательствующая в Совете Европы (Бельгия), сообщила, что большинство членов ЕС одобряют смягченный закон ЕС о цепочках поставок вопреки голосованию Германии. Еще в начале марта 2024 года, после того как прошло предварительное отрицательное голосование, закон считался несостоявшимся. Теперь Европарламенту предстоит принять закон, где вполне вероятно большинство в его поддержку. Осознание того, что Германия все больше изолирует себя в Европе, вызывает сожаление, пояснил Вернеке. — Учитывая экономическое значение Германии, формирование европейской политики не должно быть оставлено на усмотрение фракции СвДП, занимающейся экономической политикой»².

Не менее активны немецкие профсоюзы и в непрекращающейся последнее десятилетие общественной кампании против ужесточения европейских правил предоставления убежища беженцам из третьих стран. Так, в июне 2023 года по случаю встречи министров внутренних дел ЕС по вопросу реформы Общеευропейской системы предоставления убежища (GEAS) в Люксембурге Объединенный профсоюз работников сферы услуг (ver.di) обратился к федеральному министру внутренних дел ФРГ Нэнси Фезер как к ведущей переговоры от федерального правительства Германии с просьбой не соглашаться на ужесточение законодательства о предоставлении убежища на европейском уровне.

Планы правопопулистских, националистических и постфашистских правительств в ЕС должны быть отвергнуты. «Если повестка дня Виктора Орбана и Джорджи Мелони станет руководством для государственной торговли Германии и других стран ЕС, это грозит далекоидущими негативными последствиями для общественного порядка в Европе», — предупредил 9 июня 2023 года председатель ver.di Франк Вернеке³.

В связи с запланированным ужесточением законодательства о предоставлении убежища обязательные пограничные процедуры на

¹ Europa durchbricht FDP-Blockade: Lieferkettengesetz nimmt vorletzte Hürde // Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) : [сайт]. URL: <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++a927f0b2-e2db-11ee-9498-c5eccf5bb867>.

² Ibid.

³ Europäische Union: ver.di warnt vor Verschärfung des Asylrechts // Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) : [сайт]. URL: <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++da4624c6-05e5-11ee-aadd-001a4a160129>.

внешних границах ЕС в условиях содержания под стражей и условия в лагерях для беженцев на греческих островах угрожают стать нормой в Европе. Вернеке подчеркнул, что эти процедуры не имеют ничего общего со справедливым процессом, основанным на верховенстве закона. Планируемое расширение списка безопасных третьих стран означает, что даже беженцы из Сирии или Афганистана могут все чаще сталкиваться с отказом в Европе — без индивидуального рассмотрения причин их переезда. Полностью отсутствует готовность в рамках GEAS возобновить государственную службу спасения на море в Средиземном море и пресечь систематические нарушения прав и жестокое обращение с лицами, ищущими убежища, на границах государств-членов.

«Если фундаментальное право на убежище больше не может быть использовано, это равносильно его фактической отмене», — продолжил Вернеке. Вместо этого федеральное правительство должно придерживаться коалиционного договора, который предусматривает прекращение страданий на внешних границах и рассмотрение заявлений о предоставлении убежища от людей, прибывающих в ЕС или уже находящихся здесь. Таким образом, отраслевой профсоюз ver.di присоединился к критике многих организаций по оказанию помощи, представителей церкви и парламентариев в отношении предполагаемого одобрения федеральным правительством ФРГ запланированных ужесточений законодательства о предоставлении убежища на европейском уровне¹.

Важную роль сыграли немецкие профсоюзы и в общеевропейской кампании солидарности за справедливые условия труда в сфере транспорта. Так, во Всемирный день социальной справедливости 20 февраля 2016 года правления Объединенного профсоюза работников сферы услуг (ver.di), Профсоюза железных дорог и транспорта (EVG) и DGB призвали поддержать европейскую гражданскую инициативу по обеспечению справедливых условий труда на транспорте «Справедливая транспортная Европа». Ее цель состояла в том, чтобы указать Европейской комиссии на несправедливые условия труда отдельной части из 2 млн европейских транспортных работников и добиться принятия мер по всей Европе, гарантирующих хорошие социальные условия и справедливую заработную плату работникам транспорта. Для этого в течение года по всей Европе должно было быть собрано более 1 млн подписей.

¹ Europäische Union: ver.di warnt vor Verschärfung des Asylrechts.

«Справедливая транспортная Европа» — это европейская гражданская инициатива (ЕВИ), цель которой — обеспечить на уровне ЕС справедливые условия для работников транспортного сектора, установленные законом. Для достижения этой цели заинтересованные стороны, в том числе организатор сбора подписей Mobifair, профсоюзы ver.di и EVG, собирали подписи в Германии. Параллельно организации, профсоюзы и партии призывали людей по всей Европе подписать данную европейскую гражданскую инициативу. «Открытие рынка и либерализация транспортного сектора ЕС до сих пор происходили в основном за счет социальных стандартов и во многих местах привели к демпингу заработной платы. Это в равной степени затрагивает все страны. Чтобы остановить это развитие, нам нужны справедливые правила для социальной Европы, — подчеркивала тогдашний член правления ver.di Кристин Беле. — Мы хотим призвать Европейскую комиссию наконец принять меры в рамках гражданской инициативы „Справедливая транспортная Европа“. В случае конкурентных контрактов, например в сфере общественного или воздушного транспорта, нам нужны правила, устанавливающие социальную тарифную лояльность при заключении государственных контрактов и минимальные стандарты. Во-первых, нельзя мириться с тем, что люди в Европе вынуждены работать в нечеловеческих условиях. Во-вторых, давление на работников часто приводит к пренебрежению временем отдыха и, таким образом, становится угрозой безопасности для всех. В-третьих, честные компании конкурируют с поставщиками, которые эксплуатируют своих сотрудников и могут предложить более дешевый транспорт, — это также создает давление на честные компании»¹.

Как подчеркнула в феврале 2016 года Беле, «в Германии у нас самые большие проблемы в сфере общественного транспорта. Несколько лет назад Европейская комиссия определила условия, при которых муниципалитеты должны выставлять на торги свои транспортные услуги. Однако она забыла, что это также должно быть связано с социальными критериями. Например, в Германии объявляются тендеры на автобусные перевозки, и компания выигрывает только потому, что предлагает низкую заработную плату. Это приведет к уничтожению хороших рабочих мест. Для водителя автобуса, который работал в предыдущей компании, это означает выполнение той же

¹ Tag der sozialen Gerechtigkeit: Faire Arbeitsbedingungen im Verkehrswesen // Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) : [сайт]. URL: <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++bc675bee-d6f1-11e5-adb6-5254008a33df>.

работы, что и раньше, но за зарплату на 300–400 евро в месяц меньше. И здесь речь идет не о заработной плате, превышающей 2,5 тыс. евро, а о 1800 евро в месяц. Это проблема, и, кстати, проблема безопасности движения и пассажиров»¹.

Объединенный профсоюз работников сферы услуг ver.di в прошедшие годы уделял немало внимания положению на европейском рынке авиационных перевозок, критиковал недобросовестную конкуренцию среди европейских авиаперевозчиков. Так, в августе 2017 года член правления ver.di Кристин Беле заявила, что «уход с рынка второй по величине авиакомпании Германии также является результатом либеральной экономической политики Европейской комиссии, которая, по-видимому, не заинтересована в авиакомпаниях, обеспечивающих тарифную и справедливую оплату и условия труда»². По ее оценкам, разрушительная конкуренция за счет заработной платы и условий труда является причиной неудач, которые ставят под сомнение успех и признание единой Европы. Несправедливо, когда европейские авиакомпании, выполняющие рейсы как из Европы, так и внутри ЕС, работают с лизинговыми компаниями, нанимающими экипажи в Азии и позволяющими им летать в Европе на условиях на основе демпинга заработной платы.

«Подобные операции являются серьезным конкурентным недостатком для таких авиакомпаний, как Lufthansa или Air Berlin», — подчеркнула Беле. По ее словам, неприемлемо, когда контракты заключаются без критериев качества, а самолеты, например, распределяются между компаниями, занимающимися поставками, с целью получения налоговых льгот.

Проблематичным является и то, что, например, бельгийские экипажи летают в Бельгии по ирландским контрактам, с ирландскими условиями труда и его оплаты. Даже фиктивная самостоятельность пилотов, которые получают предписания от своих работодателей, но не могут сами определять достаточное количество керосина и несут личную ответственность в качестве пилота машины, также является принуждением. Эту ситуацию необходимо срочно менять. «ЕС должен отойти от своей политики безжалостной либерализации и дерегулирования и вместо этого сосредоточить внимание на жизни и трудо-

¹ Tag der sozialen Gerechtigkeit: Faire Arbeitsbedingungen im Verkehrswesen.

² ver.di kritisiert unfairen Wettbewerb im europäischen Luftverkehr — EU-Kommission mitverantwortlich für das Aus von Air Berlin // Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) : [сайт]. URL: <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++3fa4c5d0-88aa-11e7-aa42-525400940f89>.

вых отношениях занятых», — сказала Беле. Кроме того, в отношении экипажей воздушных судов должно применяться трудовое законодательство страны, в которой преимущественно выполняется трудовая деятельность. Беле потребовала соблюдения основных трудовых норм МОТ и выдачи разрешений на деятельность только там, где основное внимание уделяется цивилизованному ведению бизнеса. Это может привести к социальному демпингу и, как правило, уклонению от уплаты налогов¹.

В сентябре 2017 года Объединенный профсоюз работников сферы услуг ver.di приветствовал решение Европейского суда (CJEU) о применении трудового законодательства на воздушном транспорте. «Решение Европейского суда устанавливает правила для стран, в которых работают сотрудники. Мы чрезвычайно приветствуем это», — подчеркнула член правления ver.di Кристин Беле. В будущем это также не сможет привести к нарушению трудового законодательства Германии, надеялись после решения суда в ver.di. Профсоюз ожидал, что авиакомпания Ryanair, в частности, будет соблюдать немецкое законодательство, и призвал соответствующие органы проконтролировать это. Авиакомпании Ryanair и Crewlink являются юридическими лицами Ирландии со штаб-квартирой в той же стране. Ryanair занималась международными воздушными перевозками. Crewlink специализировалась на найме и обучении летного персонала авиакомпаний.

Напомним, что в 2011 году шесть сотрудников обратились в суды, поскольку считали, что Crewlink и Ryanair должны соблюдать и применять бельгийское законодательство. Европейский суд согласился с этой точкой зрения. «Это хороший день для европейской пассажирской авиации и ее работников. И первый шаг к установлению равных прав и обязанностей для всех авиакомпаний. Это положит начало устранению несправедливых моделей занятости Ryanair и Crewlink», — отметила Беле. По ее мнению, то, что Ryanair в сентябре 2017 года является крупнейшей авиакомпанией Европы, было основано, в частности, на кажущейся самозанятости пилотов, а также на плохих условиях труда и низкой оплате труда бортпроводников².

¹ ver.di kritisiert unfairen Wettbewerb im europäischen Luftverkehr...

² Dämpfer für Ryanair: ver.di begrüßt EuGH-Entscheidung zur Anwendung des nationalen Arbeitsrechts // Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) : [сайт]. URL: <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++332fc8be-992a-11e7-9998-525400b665de>.

Профсоюз ver.di поддержал общеевропейскую забастовку бортпроводников авиакомпании Ryanair в апреле 2018 года. Объединенный профсоюз работников сферы услуг (ver.di) подверг резкой критике действия Ryanair в связи с забастовками бортпроводников. Это были первые в истории Ryanair забастовки бортпроводников, которые проводились в Португалии и которые, как ожидалось, должны были быть подавлены Ryanair с помощью штрейкбрехеров со всей Европы. Работники, обслуживающие пассажиров в салонах самолетов, бастовали из-за плохих условий труда и демпинговой заработной платы. «Сотрудники по всей Европе, в том числе наши коллеги в Германии, подвергаются давлению со стороны Ryanair, чтобы выступить в роли штрейкбрехеров и сорвать забастовки бортпроводников в Португалии», — подчеркнула в связи с этим член федерального исполнительного совета ver.di Кристин Беле.

Под угрозой дисциплинарного взыскания их попросят взять на себя ответственность за полеты забастовщиков. «Эти действия носят скандальный характер, — отметила Беле. — Вместо того чтобы действовать против своих сотрудников, Ryanair должна наконец заключить с профсоюзами коллективные договоры, обеспечивающие достойное существование сотрудников», — заявила член правления ver.di, который организует работу сотрудников в Ryanair и других бюджетных авиакомпаниях Германии. Совместно с европейскими партнерскими профсоюзами в более чем десяти странах ver.di представляет в том числе интересы сотрудников крупнейшей европейской авиакомпании¹.

Продолжая активную профсоюзную политику в деле защиты трудовых прав авиаперевозчиков, ver.di призвал в апреле 2022 года внести поправки в пакет законодательных актов в области климата и энергетики Европейской комиссии Fit for 55p в области воздушного транспорта. «Климатический пакет Европейской комиссии является амбициозным и необходимым для достижения поставленных перед собой климатических целей. Однако в области воздушного транспорта необходимы доработки и осторожность, поскольку в противном случае одностороннее увеличение расходов для европейских сетевых авиакомпаний и европейских хабов грозит потерей рабочих мест, дополнительным загрязнением окружающей среды и переносом выбро-

¹ ver.di verurteilt skandalöses Vorgehen bei Ryanair // Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) : [сайт]. URL: <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++a220ac24-37d7-11e8-9628-525400940f89>.

сов углекислого газа», — сказала в связи с этим заместитель председателя ver.di Кристин Беле.

Планы ЕС еще больше усилят конкурентное давление на европейские авиакомпании и, как следствие, рабочие места в отрасли. «Экологическая трансформация может быть успешной только в том случае, если позволит избежать социальных трений и учесть разрушительные условия труда авиакомпаний третьих стран», — считает Беле. Европейская комиссия предлагает три инструмента для воздушного транспорта в своей программе по защите климата Fit for 55p: введение налога на керосин, ужесточение торговли выбросами и введение растущей квоты на устойчивое авиационное топливо (Sustainable Aviation Fuels). К 2050 году воздушный транспорт должен стать углеродно-нейтральным.

По словам Беле, установленная квота на добавление экологически чистого топлива на практике означает, что европейским авиакомпаниям заправка топливом обходится дороже, чем конкурентам. Эти самолеты с большим весом летят в ЕС, не заправляются здесь топливом или имеют мало топлива, а затем возвращаются со своими пересадочными пассажирами в свои центры для дальних рейсов в Азию или Австралию. В результате дополнительной загрузки расходуется больше топлива и происходит больше выбросов. «В конце концов это означает ускорение утечки углерода за границу, но не сокращение выбросов углекислого газа», — отметила Беле¹.

В данном вопросе профсоюз поддержали и представители немецкого бизнеса, связанного с авиаперевозками. Критике поддала Еврокомиссии подвергла Карин Кнаппе, председатель операционного совета концерна Fraport AG: «Если это предложение останется в силе, наши хабы будут явно ослаблены, а пересадочные рейсы перенаправлены за пределы Европы». С ее мнением оказался солидарен и Кристиан Хирш, председатель операционного совета Lufthansa AG: «Защита климата и рабочие места не должны противопоставляться друг другу только для того, чтобы мир был спасен на бумаге. Экологическая устойчивость работает только в соответствии с социальной устойчивостью. Этого нет в предложении ЕК».

Профсоюз ver.di обратился к Европейскому парламенту и Европейскому совету с просьбой доработать предложения Европейской комиссии: «Содействуйте регулированию, которое будет способствовать

¹ Luftverkehr: ver.di fordert Nachbesserungen beim Klimapaket der EU-Kommission // Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) : [сайт]. URL: <https://www.verdi.de/presse/pressmitteilungen/++co++6db5b070-b419-11ec-a340-001a4a160129>.

эффективной защите климата и в то же время обеспечит конкурентоспособность европейских хабов и авиакомпаний. Только равное игровое поле может в конечном счете гарантировать честную конкуренцию и способствовать усилению защиты климата», — прокомментировала это обращение профсоюза Кристин Беле¹.

Помимо защиты социально-трудовых прав работников авиакомпаний, немецкие профсоюзы распространяют на уровень общеевропейских компаний солидарность и защиту прав водителей грузовых автомобилей. Об их будущем в объединенной Европе говорилось на специальной конференции, организованной DGB в феврале 2022 года. В частности, отмечалось, что грузовые перевозки в Европе по-прежнему зависят от отмены тарифов и демпинговой заработной платы. Ситуация не изменилась и в связи с принятием новых законов ЕС. Водители грузовиков из Восточной Европы, в частности, часто месяцами путешествуют по Европе. Их нанимают и платят в соответствии с правилами родной для них страны, хотя они никогда не бывают дома. Страна происхождения на этой основе получает налоги и отчисления на социальное обеспечение. Уровень заработной платы делает бедных, особенно в Западной Европе, бедными, потому что средств к существованию там нужно больше. Мотели или жильё очень дороги. Водители неизбежно разбивают лагерь на переполненных остановках для отдыха на автомагистралях, отдыхают в грузовиках или автомобилях в неподходящих условиях. Выигрывают от такого положения дел только заказчики — в основном западноевропейские, так как они используют разрыв в оплате труда. Они дешево покупают транспортные услуги в Восточной Европе и, таким образом, занижают тарифную ставку в Западной Европе. Немецкие автотранспортные компании, как правило, не подпадают под действие коллективного договора, поскольку они выходят из ассоциаций работодателей с тарифными обязательствами. Такая практика еще больше усугубила нехватку квалифицированных кадров в сфере логистики: по оценкам, в Германии она составляет около 80 тыс. человек, а по всему ЕС — 400 тыс. Учитывая это, неудивительно, что возникают перебои в поставках.

Инициатива «Справедливая компенсация за счет конвергенции в сторону повышения», выдвинутая DGB совместно с ver.di, призывает улучшить положение водителей грузовиков на уровне ЕС в ходе политического обсуждения пакета мер с 2017 года, в частности, по-

¹ Luftverkehr: ver.di fordert Nachbesserungen beim Klimapaket der EU-Kommission.

средством изменений в режиме вождения и отдыха, правил отправки или цифрового учета и контроля времени в пути. Однако реформы были проведены лишь наполовину, грузовые перевозки исключены из обновленной директивы ЕС, которая укрепила принцип «равная оплата за равный труд в одном и том же месте». При отсутствии более эффективных коллективных договоров или других правил водители транспортных средств, совершающих трансграничные перевозки по Европе, должны получать самую высокую минимальную заработную плату в европейском секторе логистики, действующую на национальном уровне, как только они пересекут границу своей страны. То же самое относится и к налоговому законодательству, регулирующему расходы, и не зависит от страны назначения. Следует отметить, что европейская карта водителя фиксирует пересечение национальных границ стран ЕС с 2024 года. Страны происхождения водителей, работающих на международном уровне, должны быть заинтересованы в том, чтобы налоги и социальные сборы облагались в соответствии с самой высокой минимальной заработной платой в Европе, поэтому они должны быть привлечены к оценке данных.

Ожидается, что в связи с удорожанием международных перевозок посредством грузовых автомобилей переход на комбинированные железнодорожные перевозки станет важным вкладом в «зеленую сделку» Европейского союза. Зоны отдыха на автомагистралях будут освобождены, поскольку мотели и жилье для водителей грузовиков станут доступными. Европейские работники ожидают, что конференция по будущему Европы даст толчок реформам, которые сделают единый рынок социальным. Одним из его важнейших столпов является хорошо функционирующая трансграничная логистика. Поэтому в интересах компаний — обеспечить привлекательные условия труда, чтобы восполнить дефицит водителей. Но государства — члены ЕС также должны быть заинтересованы в том, чтобы не допустить разрушения системы социального обеспечения за счет демпинга заработной платы. Основным условием для этого является справедливое вознаграждение водителей грузовиков¹.

Аналогичными принципами руководствуются немецкие профсоюзы и в вопросах, затрагивающих развитие рынка морских перевозок. По данным Европейской федерации транспортников (ЕФТ), почти

¹ Konferenz zur Zukunft Europas, Versorgungskollaps in Europa? LKW-Fahrende endlich gerecht bezahlen! // Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) : [сайт]. URL: <https://www.dgb.de/aktuelles/news/konferenz-zur-zukunft-europas-versorgungskollaps-in-europa-lkw-fahrende-endlich-gerecht-bezahlen/>.

90 % всех грузов в настоящее время доставляется морем и через порты по всему миру. На профессиональном языке ЕС говорят о «равном игровом поле», когда речь идет о единых условиях конкуренции. Уже на 13-й Национальной морской конференции, прошедшей под девизом «Укрепление местоположения, защита климата, формирование будущего» в середине сентября 2023 года, ver.di призвал к приверженности политике морской экономики как важной части критически важной инфраструктуры и ее устойчивости в будущем. Два месяца спустя около 70 работников немецких портов написали в манифесте: «Экономические условия морской экономики кардинально меняются. Техническая трансформация (цифровизация, автоматизация и использование искусственного интеллекта), социально-экологические и демографические изменения также окажут влияние на структуру портов. Это будет иметь последствия для работников: повысится уровень стресса, увеличится психологическое давление»¹.

Майя Шветсхаузен-Гют, руководитель Федеральной группы специалистов в области морской экономики в правлении ver.di, подчеркивает, что только морские порты и зависимые от них отрасли промышленности в Германии обеспечивают занятость 5,6 млн человек. В их понимании, в частности, автоматизация трудовых процессов, а также все другие процессы трансформации должны быть позитивно интегрированы, чтобы предотвратить негативные последствия для занятости и обеспечить хорошие условия труда, в том числе на европейском уровне. ЕФТ также подготовил манифест в преддверии европейских выборов. С точки зрения профсоюзного деятеля, это в основном соответствует требованиям, изложенным в манифесте работников немецких портов. «Мы хотим заключить новую сделку по справедливому морскому транспорту, в которой сотрудники будут играть видную роль», — говорит Шветсхаузен-Гют.

Что касается устойчивого развития, которое также является частью «зеленой сделки» ЕС, М. Шветсхаузен-Гют ясно дает понять, что она может быть устойчивой только в том случае, если будет не только зеленой, но и социальной. «Недопустимо, чтобы работники стремились к конкурентным преимуществам с помощью социального демпинга. Например, судовладельцы могут воспользоваться государственной помощью без необходимости брать на себя социальную ответственность, а европейские государства подрывают конкуренцию

¹ Grüne und soziale Jobs // Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) : [сайт]. URL: <https://www.verdi.de/europawahl/++co++d89b4774-12bd-11ef-84b4-cf85b514d0d3>.

дешевыми флагами и налоговыми подарками». Здесь у ЕС есть важнейший регулирующий опыт, и он должен им воспользоваться.

Поэтому наиболее важными требованиями профсоюзов являются:

— компании ЕС должны гарантировать европейские стандарты на суше и на море;

— всем членам экипажа, которые регулярно курсируют между портами ЕС, должны быть обеспечены европейские условия труда, независимо от их гражданства или места жительства;

— политика в области изменения климата должна включать социальную устойчивость с учетом старения рабочей силы и вызовов, обусловленных одновременными цифровыми и технологическими изменениями в мире труда¹.

Поскольку реализация масштабных социальных инициатив в рамках ЕС требует соответствующего финансирования, немецкие профсоюзы вносят свой вклад в реализацию европейских гражданских инициатив, требующих более справедливого налогообложения. В октябре 2023 года была зарегистрирована инициативная группа Европейской гражданской инициативы (ЕВИ) «Облагай налогом богатых», которая призывает Европейскую комиссию ввести налог на имущество. Эти налоговые поступления пойдут в собственные фонды ЕС и будут способствовать мерам по экологическим и социальным изменениям, а также сотрудничеству в целях развития, совместно финансируемым государствами-членами, в значительной степени и на устойчивой основе. Эти деньги будут направлены на борьбу с изменением климата и неравенством и позволят европейцам равноправно участвовать в достижении этих целей.

Как считают инициаторы, «уже более десяти лет Европейскому союзу приходится иметь дело с кризисами — от экономических до социальных, от здравоохранения и геополитики до окружающей среды. Эти кризисы являются следствием отсутствия экономической, налоговой и социальной политики государств — членов ЕС и Европейского союза в целом, в результате чего системы здравоохранения, общественное благосостояние, охрана окружающей среды, борьба с бедностью и социальной изоляцией и другие области остались без внимания. Целью Европейского союза является содействие благополучию своих граждан, борьба с социальной изоляцией и обеспечение социальной справедливости и социальной защиты. Хотя органы ЕС взяли на себя обязательство добиваться большей

¹ Grüne und soziale Jobs.

справедливости, особенно в области налогообложения, неравенство неуклонно растет.

Между тем мы подошли к тому моменту, когда процент самого богатого населения мира сегодня обладает почти половиной общемирового богатства и производит больше выбросов углекислого газа, чем более бедная часть населения мира. В свете этих вызовов возникает острая необходимость в том, чтобы привести политическую практику ЕС в соответствие с требованием о справедливом и демократическом изменении климата.

Нашей инициативой мы хотим добиться того, чтобы меры по экологическим и социальным изменениям сопровождалась налогом на имущество, введенным Европейской комиссией. Несколько исследований, в том числе исследование Всемирной лаборатории экономического неравенства (World Inequality Lab, WIL), показали, что такой налог будет способствовать борьбе с изменением климата и неравенством. Доходы, поступающие в собственные фонды Европейского союза, могут использоваться для софинансирования мер ЕС и его государств-членов по экологическим и социальным изменениям с учетом конкретной объективной ситуации. Введя европейский налог на имущество, Европейская комиссия удовлетворит многочисленные требования гражданского общества, научных кругов и политиков. Только недавно более 100 депутатов Европарламента при поддержке экономистов призвали ЕС ввести прогрессивный налог на имущество. Будущая директива о введении глобального минимального налогообложения для транснациональных корпораций в Европейском союзе показывает, что ЕС вполне может стремиться к большей налоговой справедливости. Конференция по будущему Европы особо подчеркнула необходимость согласованной налоговой политики и использования ее для борьбы с экологическим кризисом.

Для введения европейского налога на имущество необходимы три законодательных акта. Во-первых, мы призываем Европейскую комиссию разработать директиву о европейском налоге на имущество. Во-вторых, мы просим Европейскую комиссию внести поправку в решение Совета 2020/2053 от 14 декабря 2020 года о системе собственных средств Европейского союза. Это изменение позволит доходам от европейского налога на имущество перетекать в собственные фонды ЕС и соответствует стремлению Евросоюза привлечь новые собственные средства, выраженному, в частности, в погашении финансовых обязательств, взятых Комиссией для финансирования Европейского плана строительства (ARF) в 2020 году. В-третьих, новые собствен-

ные средства, полученные в результате введения налога на имущество, должны способствовать справедливым экологическим и социальным изменениям путем субсидирования соответствующих мер государств — членов ЕС. Поэтому мы призываем Европейскую комиссию предложить меры по расширению Фонда строительства и обеспечения устойчивости (ARF) и средств, связанных с Европейским „зеленым соглашением“ и политикой сплочения. Это включает изменение основных положений, регулирующих эти ассигнования»¹.

Подписная кампания в Германии в поддержку Европейской гражданской инициативы (ЕБИ) «Облагай налогом богатых» стартовала в мае 2024 года. Официально руководит сбором подписей мюнхенский альянс «Сверхбогатые в кассе», в который входят профсоюзы, благотворительные организации, католическое и евангелическое рабочее движение, такие организации, как антиглобалисты из Attac, и такие партии, как СДПГ, «Зеленые» и Левая партия, молодые социалисты и молодые «зеленые». Альянс выступает за восстановление налога на богатство и поэтому поддерживает Европейскую гражданскую инициативу (ЕБИ) «Облагай налогом богатых», призывающую к введению европейского налога на богатство. Совпадение целей с профсоюзами налицо: DGB также призывает к введению европейского налога на богатство для сверхбогатых, который можно использовать для финансирования образования, здравоохранения и защиты климата. Первым местом сбора подписей в поддержку этой инициативы стал Культурный и семейный фестиваль DGB, проведенный в Мюнхене 1 мая 2024 года.

До 9 октября 2024 года под инициативой должны подписаться в общей сложности 1 млн человек из всех стран ЕС. Для этого из Германии необходимо собрать не менее 67 680 подписей. Все взрослые граждане любой страны ЕС, которые могут участвовать в выборах в Европейский парламент, могут поддержать данную инициативу. Граждане ФРГ, таким образом, могут участвовать в возрасте от 16 лет (право баллотироваться на выборы в Европарламент в Германии возникает с 16 лет) и старше. В случае успешного проведения ЕБИ Европейская комиссия должна рассмотреть проблему².

¹ Einführung einer Vermögenssteuer zur Finanzierung des ökologischen und sozialen Wandels // European Citizens' Initiative : [сайт]. URL: <https://citizens-initiative.europa.eu/initiatives/details/2023/000006.de>.

² Europäische Bürgerinitiative (EBI) "Tax the rich" — Start der Unterschriftensammlung am 1. Mai 2024 // Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) : [сайт]. URL: <https://www.verdi.de/ueber-uns/idee-tradition/jahrestage-gedenktage/++co++1e9e0de6-792e-11ec-a15d-001a4a16012a>.

В свете энергетического кризиса последних лет, сотрясающего Европу, вызывает немалый интерес и позиция DGB в общеевропейской дискуссии по проблемам современного снабжения сырьем. Как отмечают профсоюзные аналитики, проект Закона о критических сырьевых материалах Европейской комиссии, Национальная стратегия в области сырьевых товаров и, наконец, Стратегия безопасности федерального правительства Германии активно обсуждают будущие поставки сырья в Германию и Европу. Основное внимание уделяется предотвращению односторонней зависимости и диверсификации цепочек поставок сырья. Это неудивительно. Германия и страны — члены Европейского союза имеют ограниченные запасы сырья. В то же время приходится полагаться на импорт из нескольких стран. Однако серьезная сырьевая политика не должна ограничиваться только аспектом экономической независимости. Для DGB важно, чтобы права человека и работников, цели в области устойчивого развития и безопасность коммунальных услуг рассматривались комплексно. Поэтому сырьевая стратегия должна основываться на нескольких уровнях.

С точки зрения DGB в центре внимания должны быть четыре цели:

- поощрение экономики замкнутого цикла и сокращение потребления сырья там, где это возможно;
- обеспечение хорошей работы и высоких экологических стандартов в цепочке поставок сырья;
- создание устойчивых поставок сырья, продвижение диверсификации цепочек этих поставок;
- содействие сокращению существующих сырьевых зависимостей в Европе там, где это возможно, но ни в коем случае не их увеличение.

Эти цели достигаются только при условии реализации соответствующих политических инициатив, задач и инвестиций, отмечают в DGB. При этом должны быть тесно связаны соответствующие политические инициативы, задачи и инвестиции с общими подходами к европейской интеграции при приоритете социальной политики и защите трудовых прав наемных работников¹.

В связи с этим весьма показателен спор, который ведут профсоюзы с Федеральной ассоциацией немецких союзов работодателей (BDA) по отношению к планам ЕС по социальной таксономии. По-

¹ Moderne Rohstoffversorgung: Das fordern Gewerkschaften // Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) : [сайт]. URL: <https://www.dgb.de/aktuelles/news/moderne-rohstoffversorgung-das-fordern-gewerkschaften/>.

сле дебатов о «зеленой таксономии» Европейская комиссия рассматривает возможность изучения крупных секторов европейской экономики на предмет того, приносят они в конечном счете обществу пользу или вред. Так называемая социальная таксономия, аналогичная «зеленому» варианту, призвана дать инвесторам понять, какие компании служат обществу и поэтому подходят для важных инвестиций в соответствии с социальными стандартами.

Работодатели и профсоюзы заняли в данном вопросе противоположные позиции. «Расширение таксономии на социальные темы — это тонкий лед, на который Европейская комиссия не должна ступать, — сказал в феврале 2022 года Штеффен Кампетер, исполнительный директор Ассоциации работодателей BDA. — Разумная социальная политика должна проводиться на национальном уровне, ЕС должен уважать это и воздерживаться от вмешательства». Вместе с тем поддержка проекта из Брюсселя исходит со стороны профсоюзов: «„Зеленая таксономия“ обязательно должна быть дополнена социальной таксономией, — сказал в феврале 2022 года Райнер Хоффманн, тогдашний председатель DGB, в интервью газете Die Welt. — Коллективная ответственность и совместное определение должны играть ключевую роль в этом процессе. Только тогда таксономия ЕС сможет дать частным и государственным инвесторам экологически и социально приемлемую ориентацию»¹.

ВЫВОДЫ

Как видим, проблемы европейской интеграции, деятельности руководящих институтов Европейского союза, их решения, вопросы унификации законодательства играют очень важную роль в международной политике немецких профсоюзов, активно участвующих в обсуждении европейской повестки дня не только на национальном, но и на общеевропейском уровне. За прошедшие годы немецкие профсоюзы накопили немалый опыт успешно проведенных общеевропейских кампаний солидарности, работы на выборах в Европейский парламент, наладили механизмы взаимодействия с профсоюзами других стран — участниц ЕС и создали довольно эффективные структуры в профсоюзном аппарате, отвечающие за данный участок работы. Учитывая неравномерность экономического и социального развития

¹ BDA und DGB positionieren sich zu EU-Plänen einer Sozial-Taxonomie // Publikum : [сайт]. URL: <https://publikum.net/bda-und-dgb-positionieren-sich-zu-eu-planen-einer-sozial-taxonomie/>.

ЕС, относительно в сравнении с Германией «отсталость» стран Южной и Восточной Европы, не вполне очевидно, сможет ли социальная ситуация внутри ЕС консолидироваться на передовом (условно говоря, немецком) уровне или откатится назад до уровня государств Прибалтики либо Балкан. Позиция немецких профсоюзов в связи с этим однозначна: во-первых, добиваться выравнивания социально-трудо-вых стандартов по всему ЕС до уровня ФРГ; во-вторых, подтягивания стандартов самой ФРГ до полного их соответствия передовым требованиям рамочных документов ЕС там, где эти требования пока не реализованы, во-вторых. Этот опыт нуждается в осмыслении и возможном использовании в профсоюзной работе в условиях интеграционных процессов, в которых сейчас участвует Россия.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Историческое развитие капитализма было тесно связано с развитием политической системы. Рыночная экономика требует установления правил, поддерживаемых правительством, поэтому современное рыночное развитие стало неотъемлемой частью государственного строительства.

Хотя Европейский союз не является государством, он не застрахован от этих процессов. За последние три десятилетия в Европе были созданы единый европейский рынок и валюта, одновременно произошло укрепление политической власти и расширение институциональных возможностей.

ЕС добился этого, выстроив наднациональный рыночный процесс особого типа, в основном основанного на неолиберальных принципах конкуренции и открытости.

Однако проведение такой политики создало новые вызовы для европейского профсоюзного движения.

Во-первых, неолиберальные программы, реализуемые в государствах — членах ЕС, варьируются в каждой стране. При едином направлении реформ движение происходит неравномерно.

Во-вторых, ответ на неолиберальный вызов зависит от разнородности и состояния профсоюзов в момент реализации различных его элементов. Профсоюзы в разных странах существенно различаются по своей способности противостоять неолиберальному вызову. Во многом это зависит от их организационной силы, то есть численности профсоюзов, а также от финансовых и материальных ресурсов.

Можно выделить два способа реагирования западноевропейских профсоюзов на политику неолиберализма. По одному пути пошли страны, принадлежащие к модели скандинавского корпоративизма или континентально-европейской модели социального партнерства, например Австрия и Германия, что позволило профсоюзам смягчить кризисные последствия через «кризисный корпоративизм» (то есть профсоюзы имели доступ к выработке социальной политики и активно участвовали в управлении кризисами). Однако в странах Южной Европы такой кризисно-корпоративистский путь был заблокирован, поскольку в них никогда не существовал (или был ослаблен кризисом) институциональный доступ к выработке социальной политики.

В-третьих, профсоюзы в Центральной и Восточной Европе не были интегрированы в систему трудовых отношений социального рынка, как их коллеги в других странах ЕС, в момент принятия и реализации неолиберальных программ. Более того, профсоюзам в Центральной и Восточной Европе пришлось адаптироваться к расширению в условиях, когда они имели доступ к меньшему количеству материальных и политических ресурсов. Как следствие, влияние неолиберального вызова профсоюзы в этих странах ощутили сильнее, чем где-либо.

В-четвертых, влияние ЕС не всегда было благоприятным. Напротив, Евросоюз на практике дистанцировался от продвижения европейского социального измерения, особенно в период с 1999 по 2014 год. Принятые меры социальной политики включали множество элементов «мягкого» права, слабые минимальные стандарты и отсутствие попыток гармонизировать социальную политику. Более того, ряд решений, принятых Европейским судом, ослабил права трудящихся в отношении функционирования единого рынка.

Чтобы проанализировать реакцию профсоюзов на эти проблемы, на данном этапе важно отметить три ключевых элемента:

1) снижение роли и возможностей вмешательства государства как регулятора и работодателя. Либерализация и приватизация значительной части государственных услуг привели к существенному сокращению занятости в государственном секторе, который традиционно является оплотом профсоюзов;

2) рыночные реформы были призваны повысить гибкость на рынке труда. Это включало меры по снижению защиты занятости и стимулированию низкооплачиваемой и нетипичной занятости в сочетании с децентрализацией, а в некоторых случаях разрушение системы коллективных соглашений и установление единой заработной платы;

3) общее дистанцирование государства и политических партий от участия профсоюзов в выработке политики, например путем демонтажа или понижения значимости трехсторонних соглашений по формированию социальной политики, хотя и в разной степени в различных государствах — членах ЕС.

Профсоюзы не получили достаточно помощи от европейских институтов. Напротив, с самого начала асимметрия между мерами по созданию рынка и мерами по его корректировке была определяющей характеристикой процесса европейской интеграции, что побудило исследователей назвать ЕС «машиной либерализации».

Стремление к неолиберальным структурным реформам на европейском уровне достигло своего апогея с созданием новой системы экономического управления, которая начала формироваться в 2010 году после преодоления финансового кризиса 2007–2009 годов. Реформы, продвигаемые Европейской комиссией, Европейским центральным банком и Международным валютным фондом, представляли собой «новый европейский интервенционизм», целью которого было сокращение полномочий профсоюзов по установлению заработной платы.

Лишь под давлением западноевропейских профсоюзов появились признаки благоприятного сдвига на европейском уровне, признающего важность сильных трудовых и социальных систем для экономического развития и политической стабильности.

Этот сдвиг нашел конкретное выражение, например в принятии Европейской основы социальных прав в 2017 году, а осенью 2022 года — в принятии Директивы об адекватной минимальной заработной плате в ЕС.

Еще неизвестно, обеспечит ли последнее большую поддержку для профсоюзов на европейском уровне, так как кризис, вызванный пандемией COVID-19 и спецоперацией на Украине, может быть использован правящими кругами ЕС для укрепления неолиберального курса в европейской политике.

ЛИТЕРАТУРА

НА РУССКОМ ЯЗЫКЕ

Абалкин, Л. И. Вызовы нового века / Л. И. Абалкин. — Москва : Ин-т экономики РАН, 2001.

Акопова, Е. М. Договоры о труде. Правовое регулирование трудовых отношений / Е. М. Акопова, С. Н. Еремина. — Ростов н/Д : Феникс, 1995.

Акопова, Е. М. Современный трудовой договор (контракт) : [учебное пособие] / Е. М. Акопова. — Ростов н/Д : Издат. центр «Март», 1998.

Актуальные проблемы социального партнерства в сфере труда : [аналитическая записка] / А. И. Суриков [и др.]. — Москва : Издат. дом «АТиСО», 2010.

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.

Алексеев, С. С. Общая теория права / С. С. Алексеев. — Москва : Юрид. лит., 2006.

Алферов, И. Профсоюзы ФРГ и их роль в экономической жизни страны / И. Алферов // Актуальные проблемы профсоюзного движения в капиталистических и развивающихся странах. — Москва : Профиздат, 1975.

Анисимов, А. Л. Коллективные договоры и соглашения и их социально-правовое значение / А. Л. Анисимов // Трудовое право. — 2003. — № 1. — С. 16–22.

Борисюк, В. И. Основы трудового законодательства США / В. И. Борисюк, И. А. Гевеский // США: экономика, политика, идеология. — 1995. — № 9. — С. 83–95.

Буассонна, Ж. Борьба с безработицей и реорганизация труда: размышления в связи с исследованием, проведенным во Франции / Ж. Буассонна // Международный обзор труда. — Москва, 1997. — Т. 135, № 2. — С. 3–14.

Бюллетень международных договоров. — 2010. — № 4. — С. 17–67.

Валитов, М. Г. Регулирование трудовых отношений на Западе: взгляд из России / М. Г. Валитов, А. А. Силин. — Москва : ПрофЭко, 2005.

Вердьё, Ж.-М. Вклад международных стандартов в области труда в трудовое законодательство Франции / Ж.-М. Вердьё // Международный обзор труда. — Москва, 1994. — Т. 132, № 4/6. — С. 117–130.

Годскин, Т. Защита труда против притязаний капитала / Т. Годскин. — Москва : Либроком, 2010.

Европейский союз. Законы. Европейская социальная хартия (Турин, 18 октября 1961 г.; пересмотрена в Страсбурге 3 мая 1996 г.) // Бюллетень международных договоров. — 2010. — № 4. — С. 17–67.

Жарков, Б. Н. Профсоюзы и коллективные договоры в капиталистических странах / Б. Н. Жарков. — Москва : Профиздат, 1983.

Забастовочное движение в странах Европейского союза / Д. В. Лобок, А. С. Запесоцкий, З. Н. Каландаришвили [и др.]; научный редактор А. С. Запесоцкий. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2019. — 256 с. — (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 17).

Законодательство о трудовых спорах. — Москва : Юриздат, 1966.

Запесоцкий, А. С. Культура: взгляд из России / А. С. Запесоцкий. — [2-е изд., доп.]. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2015.

Запесоцкий, А. С. Профсоюзы — феномен современной цивилизации / А. С. Запесоцкий. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2014.

Зенгер, А. Права человека и контроль за их осуществлением в Международной организации труда / А. Зенгер // Советское государство и право. — 1991. — № 10. — С. 100–107.

Зотов, А. Соглашение и третейский суд между предпринимателями и рабочими в английской крупной промышленности. — Санкт-Петербург : Тип. М. М. Стасюлевича, 1902.

Каргалова, М. В. Европейский опыт и модернизация социальной сферы России / М. В. Каргалова // Мир и политика. — 2011. — № 1 (52). — С. 57–62.

Катульский, Е. Д. Регулирование трудовых отношений в рыночной экономике / Е. Д. Катульский, А. Ф. Зубкова, Б. Г. Румянцев. — Москва : Информцентр-Директор : НИИ труда, 1997.

Кашанина, Т. В. Корпоративное право / Т. В. Кашанина. — Москва : Инфра-М-НОРМА, 1999.

Киселев, И. Я. Зарубежное трудовое право : [учебник для вузов] / И. Я. Киселев. — Москва : Норма, 2000.

Киселев, И. Я. Новый облик трудового права в странах Запада: прорыв в постиндустриальное общество / И. Я. Киселев // 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.

Киселев, И. Я. Организация и деятельность трудовых судов: зарубежный опыт / И. Я. Киселев. — Москва : НИИ труда, 1996.

Лютов, Н. Л. Коллективное трудовое право Великобритании / Н. Л. Лютов. — Москва : Волтерс Клувер, 2009.

Лютов, Н. Л. Основополагающие международные права и принципы в сфере труда: проблемы определения / Н. Л. Лютов // Вестник трудового права и права социального обеспечения. — 2009. — Вып. 4. — С. 103–118.

Лютов, Н. Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования : научно-практическое пособие. — Москва : Центр соц.-труд. прав, 2012.

Манн, М. Источники социальной власти : [в 4 т.] / М. Манн. — Москва, 2018. — Т. 1 : История власти от истоков до 1760 года н. э.

Матрусова, Т. Н. Роль предпринимательских организаций в системе трудовых отношений в Японии / Т. Н. Матрусова // 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.

Международная организация труда и права человека / автор-составитель А. А. Войтик. — Минск : Тесей, 2002.

Международная организация труда. Конвенции и рекомендации. — Москва : Междунар. бюро труда, 1991. — Т. 1 : 1919–1956 ; Т. 2 : 1957–1990.

Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ) / под редакцией К. Н. Гусова. — Москва : Проспект, 2011.

Миронов, В. К. Порядок разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) в странах Восточной Европы / В. К. Миронов // Вестник МГУ. — 1997. — № 2. — С. 70–78.

Михеев, В. А. Политика социального партнерства / В. А. Михеев. — Москва : Академия, 1999.

Модели профсоюзного движения: история и современность (зарубежный опыт) / Д. В. Лобок, Г. М. Бирженюк, О. Н. Громова [и др.]. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2020. — (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 20).

Мокир, Дж. Просвещенная экономика. Великобритания и промышленная революция 1700–1850 гг. / Дж. Мокир. — Москва : Ин-т Гайдара, 2017.

Морозов, П. Е. Современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации : диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук / П. Е. Морозов. — Москва, 2011.

Российская Федерация. Законы. О ратификации Конвенции о содействии коллективным переговорам (Конвенции № 154) : Федеральный закон РФ от 1 июля 2010 года № 138-ФЗ // Российская газета. — 2010, 6 июля. — № 146.

Организация Объединенных Наций. Законы. Всеобщая декларация прав человека (принята 10 декабря 1948 г. Генеральной Ассамблеей ООН) // Российская газета. — 1995, 5 апр. — № 67.

Оробец, В. М. Трудовая юстиция в зарубежных странах и проблемы ее становления в Российской Федерации : диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук / В. М. Оробец. — Москва, 2005.

Политика социального партнерства (российский и зарубежный опыт) / ответственные редакторы М. В. Каргалова, К. Д. Крылов. — Москва : Проспект, 2003.

Профсоюзы на капиталистических предприятиях (организационная структура, формы, методы и направления деятельности) / ответственный редактор С. А. Ершов. — Москва : Наука, 1991.

Силин, А. А. Зарубежный опыт регулирования трудовых отношений / А. А. Силин. — Москва : Информ-центр-Директор : НИИ труда, 1996.

Сойфер, В. Г. Проблема развития трудовых правоотношений в условиях рынка труда / В. Г. Сойфер. — Москва : Нац. ин-т бизнеса, 2005.

Трудовое и социальное право зарубежных стран. Основные институты. Сравнительно-правовое исследование / под редакцией Э. Б. Френкель. — Москва : Юрист, 2002.

Трудовые отношения на новом частном предприятии (социологический анализ данных трех исследований) / ответственный редактор А. Л. Темницкий. — Москва : Ин-т социологии РАН, 2000.

Управление социально-трудовыми отношениями за рубежом: история и современность / Д. В. Лобок, О. Н. Громова, Е. А. Ильинская [и др.]. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2020. — (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 22).

Управление трудом и социальными процессами : [учебное пособие] / под общей редакцией Е. Д. Катульского, В. Н. Якимова. — Москва : Фонд им. И. Д. Сытина, 1996.

Устав Международной организации труда и Регламент Международной конференции труда. — Женева, 2002.

Хоффер, Ф. Профсоюзы и советы предприятий (представительство интересов наемных работников Германии) / Ф. Хоффер // Политические исследования. — 1993. — № 1. — С. 26–34.

Черноморова, Т. В. Модели коллективных договоров в странах Запада / Т. В. Черноморова // Коллективный договор в странах Запада: от подготовки до реализации : [сборник обзоров] / ИНИОН. — Москва, 1998. — С. 9–18.

Шестерякова, И. В. Международно-правовое регулирование труда / И. В. Шестерякова. — Саратов : Изд-во Саратовской гос. акад. права, 2004.

Шумпетер, Й. Теория экономического развития / Й. Шумпетер. — Москва : Прогресс, 1982.

Яблокова, И. А. Коллективный договор в Англии : диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук / И. А. Яблокова. — Москва, 1995.

НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ

Abeele, E. van den. Adoption of the Services Directive: a Community big bang or a velvet reform? / E. van den Abeele // Social developments in the European Union 2006 / eds C. Degryse, P. Pochet. — Brussels : ETUI : OSE, 2007. — P. 127–159.

Abels, G. Introduction: Studying the EU from a Gender Perspective / G. Abels, J. Mushaben // Gendering the European Union: New Approaches to Old Perspectives. — London : Macmillan, 2012. — P. 1–19.

Adamczyk, S. Inside The Trade Union Family: The ‘Two Worlds’ within the European Trade Union Confederation / S. Adamczyk // European Journal of Industrial Relations. — 2018. — Vol. 24, № 2. — P. 179–192.

Allwood, G. Unintended Gender Consequences of EU policies: reintegrating gender in European studies / G. Allwood, R. Guerrina, H. MacRae // Women’s Studies International Forum. — 2013. — Vol. 39. — P. 2–3.

Anderson, K. M. Social Policy in the European Union / K. M. Anderson. — London : Palgrave MacMillan, 2015. — 252 p.

Armingeon, K. Political Economy of the Sovereign Debt Crisis: The Limits of Internal Devaluation / K. Armingeon, L. Baccaro // Industrial Law Journal. — 2012. — Vol. 41, № 3. — P. 254–275.

Ashiagbor, D. EMU and the Shift in the European Labour Law Agenda: From Social Policy to Employment Policy / D. Ashiagbor // European Law Journal. — 2001. — № 7 (3). — P. 311–330.

Avato, J. Social Security Regimes, Global estimates, and Good Practices: The Status of Social Protection for International Migrants / J. Avato, J. Koettl, R. Sabates-Wheeler // World Development. — 2009. — Vol. 38, № 4. — P. 455–466.

Baccaro, L. Trajectories of Neoliberal Transformation: European Industrial Relations since the 1970s / L. Baccaro, C. Howell. — Cambridge : Cambridge Univ. Press, 2017. — URL: https://assets.cambridge.org/97811070/18723/excerpt/9781107018723_excerpt.pdf (дата обращения: 17.04.2025).

Baeten, R. Health and social services in the internal market / R. Baeten // Social developments in the European Union 2006 / eds C. Degryse, P. Pochet. — Brussels : Brussels, ETUI : OSE and Saltsa, 2007. — P. 161–185.

Baeten, R. Health care on the European political agenda / R. Baeten // Social developments in the European Union 2002 / eds C. Degryse, P. Pochet. — Brussels : ETUI : OSE, 2003. — P. 145–177.

Bailey, D. Obstacles to Social Europe / D. Bailey // Handbook of European Social Policy / eds P. Kennett, N. Lendvai-Bainton. — Cheltenham : Edward Elgar Publishing, 2017. — P. 108–125.

Bandasz, K. A framework agreement in the hairdressing sector: the European social dialogue at a crossroads / K. Bandasz // Transfer: European Review of Labour and Research. — 2014. — № 20 (4). — P. 505–520.

Chang, M. The (Ever) Incomplete Story of Economic and Monetary Union / M. Chang // Journal of Contemporary European Research. — 2016. — Vol. 12, № 1. — P. 486–501.

Checchi, D. Labour Market Institutions and the Personal Distribution of Income in the OECD / D. Checchi, C. García Peñalosa // *Economica*. — 2010. — Vol. 77, № 307. — P. 413–450.

Cini, M. The Implications of Brexit for the Future of Europe / M. Cini, A. Verdun // *Brexit and Beyond: Rethinking the Futures of Europe* / eds B. Martill, U. Staiger. — London : CL Press, 2018. — P. 63–71.

Commission of the European Communities. Social Dimension of the Internal Market // Commission Working Paper. — 1988, 14 Sept. — URL: https://aei.pitt.edu/1346/1/social_internal_market_SEC_88_1148.pdf (дата обращения: 18.04.2025).

Commission of the European Communities Communication from the Commission concerning its action programme relating to the implementation of the Community Charter of Basic Social Rights for Workers // COM. — 1989, 29 Nov. — Vol. 89, № 568.

Coriat, B. Incentives, Bargaining and Trust: Alternative Scenarios for the Future of Work / B. Coriat // *International Contributions to Labour Studies*. — 1995. — № 5. — P. 131–151.

Council of the European Communities. Council Regulation 3 of 25 September 1958 on social security for migrant workers // *Journal officiel des Communautés européennes*. — 1958. — № 30. — P. 561–596.

Council of the European Communities. Council Regulation 4 of 3 December 1958 laying down the procedure for implementing and supplementing the provisions of Regulation No 3 on social security for migrant workers // *Journal officiel des Communautés européennes*. — 1958. — № 30. — P. 597–664.

Council of the European Communities. Regulation (EEC) 1408/71 of the Council of 14 June 1971 on the application of social security schemes to employed persons and their families moving within the Community // *Journal officiel des Communautés européennes*. — 1971. — № 149. — P. 2–50.

Council of the European Union Council recommendation of 8 November 2019 on access to social protection for workers and the self-employed // *Journal officiel des Communautés européennes*. — 2019. — № 387.

Council of the European Union. Council conclusions of 12 May 2009 on a strategic framework for European cooperation in education and training ('ET 2020') // *Journal officiel des Communautés européennes*. — 2009. — № 119. — P. 2–10.

Council of the European Union. Council Conclusions of 17 December 1999 on the strengthening of cooperation for modernising and improving social protection // *Journal officiel des Communautés européennes*. — 1999. — № 8. — P. 7–8.

Council of the European Union. Council Decision 2000/436/EC of 29 June 2000 setting up a Social Protection Committee // *Journal officiel des Communautés européennes*. — 2000. — № 172. — P. 26–27.

Council of the European Union. Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the Framework Agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP // *Journal officiel des Communautés européennes*. — 1999. — № 175. — P. 43–48.

Council of the European Union. Council Directive 2009/13/EC of 16 February 2009 implementing the Agreement concluded by the European Community Shipowners' Associations (ECSA) and the European Transport Workers' Federation (ETF) on the Maritime Labour Convention, 2006, and amending Directive 1999/63/EC // *Journal officiel des Communautés européennes*. — 2009. — № 124. — P. 30–50.

Council of the European Union. Council Directive 2010/32/EU of 10 May 2010 implementing the Framework Agreement on prevention from sharp injuries in the hospital and healthcare sector concluded by HOSPEEM and EPSU // Journal officiel des Communautés européennes. — 2010. — № 134. — P. 66–72.

Council of the European Union. Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC, 96/34/EC // Journal officiel des Communautés européennes. — 1996. — № 145. — P. 4–9.

Council of the European Union. Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC // Journal officiel des Communautés européennes. — 1997. — № 14. — P. 9–14.

Council of the European Union. Council Recommendation of 27 July 1992 on the convergence of social protection objectives and policies, 92/442/EEC // Journal officiel des Communautés européennes. — 1992. — № 245. — P. 49–52.

Council of the European Union. Endorsement of the Opinion of the Social Protection Committee on reinvigorating the Social OMC in the context of the Europe 2020 Strategy, Document 10405/11 // Journal officiel des Communautés européennes. — 2011. — № 418.

Council of the European Union. Supporting National Strategies for the Future of Health Care and Care for the Elderly. Joint Report by the Commission and the Council, Document 7166/03 // Journal officiel des Communautés européennes. — 2000. — № 116.

Crespy, A. The EU's economic governance in 2016: beyond austerity? / A. Crespy, V. Schmidt // Social policy in the European Union: state of play 2017 / eds B. Vanhercke, D. Natali, D. Bouget. — Brussels : ETUI : OSE, 2017. — P. 107–123.

Crespy, A. The Vanishing Promise of a More Social Europe; Public Services Before and After the Debt Crisis / A. Crespy // Social Policy and the Eurocrisis / eds A. Crespy, G. Menz. — Basingstoke : Palgrave Macmillan, 2015. — P. 114–139.

Crum, B. A Multi-Layered Social Europe? Three Emerging Transnational Social Duties in the EU / B. Crum // Social Policy and the Euro Crisis: Quo Vadis Social Europe? / eds A. Crespy, G. Menz. — Basingstoke : Palgrave MacMillan, 2015. — P. 161–181.

Daly, M. EU Social Policy after Lisbon / M. Daly // Journal of Common Market Studies. — 2006. — Vol. 44, № 3. — P. 461–481.

Daly, M. Paradigms in EU social policy: A critical account of Europe 2020 / M. Daly // Transfer. — 2012. — Vol. 18, № 3. — P. 273–284.

Daly, M. Social Policy and European Union Politics / M. Daly // Oxford Research Encyclopedias. — 2019. — DOI: <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190228637.013.1054>.

Dawson, M. New governance and the displacement of Social Europe: the case of the European Semester / M. Dawson // European Constitutional Law Review. — 2018. — Vol. 14, № 1. — P. 191–209.

Dawson, M. The Ambiguity of Social Europe in the Open Method of Coordination / M. Dawson // European Law Review. — 2009. — № 34 (1). — P. 55–79.

Dawson, M. The Legal and Political Accountability Structure of Post-Crisis EU Economic Governance / M. Dawson // Journal of Common Market Studies. — 2015. — № 53 (5). — P. 976–993.

Degryse, C. 1973–2013: 40 years of History of the European Trade Union Confederation / C. Degryse, P. Tilly. — Brussels : European Trade Union Institute, 2013 // ETUI : [сайт]. — URL: <https://www.etui.org/publications/books/1973-2013-40-years-of-history-of-the-european-trade-union-confederation> (дата обращения: 18.04.2025).

Degryse, C. European social dialogue and the ambivalence of the triple A Social Europe / C. Degryse // La Revue de l'IRES. — 2018. — № 3. — P. 96–97.

Degrÿse, C. European social dialogue: a mixed picture / C. Degrÿse // Social developments in the European Union 1999 / eds C. Barbier, P. Pochet. — Brussels : ETUI : OSE, 2000. — P. 43–59.

Degrÿse, C. Foreword / C. Degrÿse, P. Pochet // Social developments in the European Union 2007 / eds C. Degrÿse, P. Pochet. — Brussels : ETUI : OSE, 2008. — P. 11–22.

Degrÿse, C. Social dialogue and the legislative process: breathlessness and hesitation / C. Degrÿse // Social developments in the European Union 2001 / eds C. Degrÿse, P. Pochet. — Brussels : ETUI : OSE : Hans-Böckler-Stiftung, 2002. — P. 23–56.

Degrÿse, C. The new European economic governance / C. Degrÿse // Courrier hebdomadaire. — Brussels : CRISP, 2012. — P. 2148–2149.

Degrÿse, C. Worrying trends in the new European governance / C. Degrÿse, P. Pochet // Social developments in the European Union 2011 / eds D. Natali, B. Vanhercke. — Brussels : ETUI-OSE, 2012. — P. 81–107. — URL: <https://www.etui.org/sites/default/files/C3%2012%20Social%20Development%202011%20Web%20version%20EN.pdf> (дата обращения: 18.04.2025).

Degrÿse, C. Worrying trends in the new European governance / C. Degrÿse, P. Pochet // Social developments in the European Union 2011 / eds D. Natali, B. Vanhercke. — Brussels : ETUI : OSE, 2012. — P. 81–107.

Does EU Studies have a Gender Problem? Lessons of Researching Brexit / R. Guerrina [et al.] // International Feminist Journal of Politics. — 2018. — Vol. 20, № 2. — P. 252–257.

Eichengreen, B. The European Economy Since 1945: Coordinated Capitalism and Beyond / B. Eichengreen. — Princeton : Princeton Univ. Press, 2008. — 520 p.

Emejulu, A. Austerity and the Politics of Becoming / A. Emejulu, L. Bassel // Journal of Common Market Studies Annual Review. — 2018. — № 56 (S1). — P. 109–119.

EPSU. Court case exposes how the European Commission has betrayed the social partners. — Brussels, 2019.

ERC. Flexicurity — Social partners and Flexicurity in Contemporary Labour Markets. — Brussels : Employers' Resource Center, 2011 // Employers' Resource Centre : [сайт]. — URL: <http://erc-online.eu/previous-projects> (дата обращения: 25.07.2024).

ETUC Manifesto for the European Elections 2024 // ETUC : [сайт]. — URL: <https://www.etuc.org/en/ManifestoEUElections24> (дата обращения: 18.04.2025).

ETUC. A social compact for Europe, European Trade Union Confederation. — Brussels, 2012.

ETUC. BusinessEurope, UAEPME and CEEP. European Social Partners' Autonomous Framework Agreement on Active Ageing and an Inter-Generational Approach. — Brussels, 2017.

ETUC. BusinessEurope, UEAPME and CEEP. European Social Partners Statement on tapping the potential from greening the economy for jobs creation. — Brussels, 2017.

ETUC. BusinessEurope, UEAPME and CEEP. Future European Social Fund. Better supporting capacity building of social partner organisations. — Brussels, 2018.

ETUC. BusinessEurope, UEAPME and CEEP. In-depth employment analysis. — Brussels, 2015.

ETUC. BusinessEurope, UEAPME and CEEP. Key challenges facing European labour markets, European Social partners joint analysis. — Brussels, 2007.

ETUC. BusinessEurope, UEAPME and CEEP. Promoting social partnership in employee training. — Brussels, 2018.

ETUC. BusinessEurope, UEAPME and CEEP. Statement of the European social partners on digitalization. — Brussels, 2016.

ETUC. BusinessEurope, UEAPME and CEEP. Towards a Shared Vision of Apprenticeships, Brussels, Joint statement of the European Social Partners. — Brussels, 2016.

ETUC. BusinessEurope, UEAPME, CEEP and Eurochambres. Statement of the European Economic and Social Partners on the Refugees Crisis. — Brussels, 2016.

ETUC. UNICE/UEAPME and CEEP. Joint contribution by the social partners to the Laeken European Council. — Brussels, 2001.

ETUI. The Social Scoreboard revisited, Background analysis 2017, March. — Brussels : European Trade Union Institute, 2017.

European Commission. A Concerted Strategy for Modernising Social Protection, Communication from the Commission // COM. — 1999, 14 July. — Vol. 96, № 347.

European Commission. Adapting and promoting the social dialogue at Community level // COM. — 1998, 20 May. — № 322.

European Commission. Annual Growth Survey: advancing the EU's comprehensive response to the crisis // COM. — 2011, 12 Jan. — № 11.

European Commission. Assessment of the Social Impact of the new Stability Support Programme for Greece, Commission Staff Working Document // SWD. — 2015, 19 Aug. — № 162.

European Commission. Commission Recommendation of 20 February 2013 Investing in children: breaking the cycle of disadvantage // Official Journal of the European Union. — 2013. — № 59. — P. 5–16.

European Commission. Commission Recommendation of 3 October 2008 on the active inclusion of people excluded from the labour market // Official Journal of the European Union. — 2008. — № 307. — P. 11–14.

European Commission. Commission Staff Working Document on the functioning and potential of European sectoral dialogue // SEC. — 2010. — № 964.

European Commission. Commission Staff Working Document: Ex post evaluation of the ERDF and Cohesion Fund 2007-13 // SWD. — 2016, 19 Sept. — № 318.

European Commission. Commission Staff Working Paper — Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Telework // SEC. — 2008. — № 2178.

European Commission. Commission Staff Working Paper — Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Work-related Stress // SEC. — 2011. — № 241.

European Commission. Communication concerning the application of the Agreement on social policy presented by the Commission to the Council and to the European Parliament // COM. — 1993, 14 Dec. — № 600.

European Commission. Communication concerning the development of social dialogue at Community level // COM. — 1996, 18 Sept. — № 448.

European Commission. Communication from the Commission, A strong social Europe for just transitions // COM. — 2020, 14 Jan. — № 14.

European Commission. Communication from the Commission, Commission Work Programme 2020: A Union that strives for more // COM. — 2020, 29 Jan. — № 37.

European Commission. Communication from the Commission, Economic governance review // COM. — 2020, 5 Febr. — № 55.

European Commission. Communication from the Commission, Monitoring the implementation of the European Pillar of Social Rights // COM. — 2018, 13 Mar. — № 130.

European Commission. Delivering Lisbon, Reforms for the Enlarged Union, Report from the Commission to the Spring European Council, Brussels // COM. — 2004, 20 Febr. — № 29.

European Commission. Directive 2006/123/EC of the European Parliament and of the Council of 12 December 2006 on services in the internal market // Official Journal of the European Union. — 2006. — № 376. — P. 36–68.

European Commission. Europe 2020 A Strategy of Smart, Sustainable, Inclusive Growth // COM. — 2010, 3 Mar. — № 2020.

European Commission. Impact Assessment. Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council amending Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services // SWD. — 2016, 8 Mar. — № 52.

European Commission. Impact Assessment. Initiative to partially revise Regulation (EC) 883/2004 of the European Parliament and of the Council on the coordination of social security systems and its implementing Regulation (EC) 987/2009 // SWD. — 2016, 13 Dec. — № 460.

European Commission. Incorporating equal opportunities for Women and men into all Community Policies and Activities // COM. — 1996, 18 Sept. — № 67.

European Commission. Industrial relations in Europe 2012. — Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2013.

European Commission. Investments for jobs and growth. Promoting development and good governance in EU regions and cities. Sixth report on economic, social and territorial cohesion. — Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2014.

European Commission. Labour Market and Wage Developments in Europe: Annual Review 2018. — Brussels : European Commission, 2018.

European Commission. Modernising and improving social protection in the European Union // COM. — 1997, 12 Mar. — № 1027.

European Commission. Modernising social protection for the development of high-quality, accessible and sustainable health care and long-term care: support for the national strategies using the 'open method of coordination' // COM. — 2004, 20 Apr. — № 304.

European Commission. My Region, My Europe, Our Future. Seventh report on economic, social and territorial cohesion. — Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2017.

European Commission. Partnership for change in an enlarged Europe — Enhancing the contribution of European social dialogue // COM. — 2004, 12 Aug. — № 557.

European Commission. Proposal for a Council Recommendation on access to social protection for workers and the self-employed // COM. — 2018, 13 Mar. — № 132.

European Commission. Proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/ EU // COM. — 2017, 26 Apr. — № 253.

European Commission. Proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union // COM. — 2017, 21 Dec. — № 797.

European Commission. Proposal for a Joint Report, Health care and care for the elderly: Supporting national strategies for ensuring a high level of Social Protection // COM. — 2003, 3 Jan. — № 774.

European Commission. Proposal for a regulation of the European Parliament and of the Council amending Regulation (EC) 883/2004 on the coordination of social security systems and its implementing Regulation 987/2009 // COM. — 2016, 13 Dec. — № 815.

European Commission. Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council on the European Social Fund Plus (ESF+) // COM. — 2018, 30 May. — № 382.

European Commission. Results of the open method of coordination in the youth field 2010–2018, Commission Staff Working Document // SWD. — 2018, 22 May. — № 168.

European Commission. Social Investment through the European Social Fund, Commission Staff Working Document // SWD. — 2013, 20 Febr. — № 44.

European Commission. Strengthening the social dimension of the Economic and Monetary Union // COM. — 2013, 2 Oct. — № 690.

European Commission. Strengthening the social dimension of the Lisbon strategy: Streamlining open coordination in the field of social protection // COM. — 2003, 27 May. — № 261.

European Commission. The Future Evolution of Social Protection from a Long-Term Point of View: Safe and Sustainable Pensions // COM. — 2000, 11 Oct. — № 622.

European Commission. The future of health care and care for the elderly: guaranteeing accessibility, quality and financial viability // COM. — 2001, 5 Dec. — № 723.

European Commission. The future of social protection: a framework for a European debate // COM. — 1995, 31 Oct. — № 466.

European Commission. Towards common principles of flexicurity: more and better jobs through flexibility and security // COM. — 2007, 26 June. — № 359.

European Commission. White Paper on the Future Europe: Reflections and Scenarios for the EU27 by 2025 // COM. — 2017. — № 2025.

European Parliament and Council of the European Union (2002) Programme of Community Action to encourage Cooperation between Member States to combat Social Exclusion, Decision 50/2002/EC of the European Parliament and of the Council of 7 December 2001 // Official Journal of the European Union. — 2002. — № 10. — P. 1–7.

European Parliament and Council. Regulation (EC) 883/2004 of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 on the coordination of social security systems // Official Journal of the European Union. — 2004. — № 166. — P. 1–42.

European Parliament and Council. Regulation (EC) 987/2009 of the European Parliament and of the Council of 16 September 2009 laying down the procedure for implementing Regulation (EC) 883/2004 on the coordination of social security systems // Official Journal of the European Union. — 2009. — № 284. — P. 1–42.

European Social Models from Crisis to Crisis / eds J. E. Dølvik, A. Martin. — Oxford : Oxford Univ. Press, 2015. — URL: <https://global.oup.com/academic/product/european-social-models-from-crisis-to-crisis-9780198798866?cc=ru&lang=en&> (дара обращення: 17.04.2024).

European Trade Unions in the 21st Century. The Future of solidarity and Workplace Democracy / ed. B. Colfer. — Palgrave Macmillan, 2022. — 319 p.

Fagan, C. Advancing Gender Equality through European Employment Policy: The Impact of the UK's EU Membership and the Risks of Brexit / C. Fagan, J. Rubery // Social Policy and Society. — 2018. — Vol. 17, № 2. — P. 297–317.

Fargion, V. The social dimension of Cohesion policy / V. Fargion, S. Profetti // Handbook on Cohesion Policy in the EU / eds S. Piattoni, L. Polverari. — Cheltenham : Edward Elgar Publishing, 2016. — P. 475–490.

Feenstra, S. How Can the Viking/Laval Conundrum Be Resolved? Balancing the Economic and the Social: One Bed for Two Dreams? / S. Feenstra // A European Social Union After the Crisis UK / eds F. Vandenbroucke, C. Barnard, G. de Baere. — Cambridge : Cambridge Univ. Press, 2017. — P. 309–343.

Ferrera, M. Reforming the European Social Model: Dilemmas and Perspectives / M. Ferrera // *European Legacy*. — 2003. — № 8 (5). — P. 587–598.

Ferrera, M. The boundaries of welfare: European integration and the new spatial politics of social protection / M. Ferrera. — Oxford : Oxford Univ. Press, 2005. — 253 p.

Ferrera, M. The European Social Union: how to piece it together / M. Ferrera // *Social policy in the European Union: state of play 2018* / eds B. Vanhercke, D. Ghailani, S. Sabato. — Brussels : ETUI : OSE, 2018. — P. 17–34.

Fiaschi, D. Does EU Cohesion Policy Work? Theory and Evidence / D. Fiaschi, A. M. Lavessi, A. Parenti // *Journal of Regional Science*. — 2018. — Vol. 58, № 2. — P. 386–423.

Fichtner, F. Euro area-wide unemployment insurance: useless, desirable or indispensable? / F. Fichtner // *Social developments in the European Union 2013* / ed. D. Natali. — Brussels : ETUI : OSE, 2014. — P. 115–130.

Forest, M. The Europeanisation of Gender Equality Policies: A Discursive Sociological Approach / M. Forest, E. Lombardo // *The Europeanisation of Gender Equality Policies: A Discursive Sociological Approach* / eds E. Lombardo, M. Forest. — London : Macmillan, 2012. — P. 1–27.

Frangi, L. In Unions We Trust! Analysing Confidence in Unions across Europe / L. Frangi, S. Koos, S. Hadziabdic // *British Journal of Industrial Relations*. — 2017. — № 55 (4). — P. 831–858 // *ResearchGate* : [сайт]. — URL: <https://www.researchgate.net/publication/318163093> (дата обращения: 17.04.2025).

Garben, S. The Problematic Interaction between EU and International Law in the Area of Social Rights / S. Garben // *Cambridge International Law Journal*. — 2018. — Vol. 7, № 1. — P. 77–98.

Garben, S. The Constitutional (Im)balance between “the Market” and “the Social” in the European Union / S. Garben // *European Constitutional Law Review*. — 2017. — № 13 (1). — P. 23–61. — URL: https://www.researchgate.net/publication/312952046_The_Constitutional_Imbalance_between_’the_Market’_and_’the_Social’_in_the_European_Union (дата обращения: 18.04.2025).

Garben, S. The European Pillar of Social Rights: An Assessment of its Meaning and Significance / S. Garben // *Cambridge Yearbook of European Legal Studies*. — Cambridge : Cambridge Univ. Press, 2019 // *ResearchGate* : [сайт]. — URL: https://www.researchgate.net/publication/333257314_The_European_Pillar_of_Social_Rights_An_Assessment_of_its_Meaning_and_Significance (дата обращения: 18.04.2025).

Gearty, C. Principles of Human Rights Adjudication / C. Gearty. — Oxford : Oxford Univ. Press, 2004. — 230 p.

Gentile, A. Charles Tilly, Globalization, and Labor’s Citizen Rights / A. Gentile, S. Tarow // *European Political Science Review*. — 2009. — Vol. 1, № 3. — P. 465–493.

Ghailani, D. Gender equality, from the Treaty of Rome to the quota debate: between myth and reality / D. Ghailani // *Social developments in the European Union 2013* / ed. D. Natali. — Brussels : ETUI : OSE, 2014. — P. 161–190.

Ghailani, D. How can trade union rights and economic freedoms be reconciled in the EU? The Laval and Viking cases / D. Ghailani // *Social developments in the European Union 2007* / eds C. Degryse, P. Pochet. — Brussels : ETUI-OSE, 2008. — P. 249–260. — URL: https://www.etui.org/sites/default/files/chap10_Dalila%20Ghailani.pdf (дата обращения: 18.04.2025).

Ghailani, D. The Rüffert and Luxembourg cases: is the European social dimension in retreat? / D. Ghailani // *Social developments in the European Union 2008* / ed. C. Degryse. — Brussels : ETUI : OSE, 2009. — P. 233–245.

Glassner, V. Why trade unions seek to coordinate wages and collective bargaining in the Eurozone: past developments and future prospects / V. Glassner, P. Pochet // Working paper. — 2011, March. — Brussels : ETUI, 2011 // ETUI : [сайт]. — URL: <https://www.etui.org/sites/default/files/11%20WP%202011%2003%20WEB.pdf> (дата обращения: 18.04.2025).

Goetschy, J. The Open Method of Coordination and the Lisbon strategy: the difficult road from potential to results / J. Goetschy // Transfer European Review of Labour and Research. — 2005. — № 11 (1). — P. 64–80.

Graziano, P. R. EU governance in times of crisis: Inclusiveness and effectiveness beyond the hard and soft law divide / P. R. Graziano, C. Halpern // Comparative European Politics. — 2016. — Vol. 14, № 1. — P. 1–19.

Greer, I. Management Whipsawing: The Staging of Labor Competition Under Globalization / I. Greer, M. Hauptmeier // Industrial and Labor Relations Review. — 2016. — Vol. 69, № 1. — P. 29–52.

Greer, S. Becoming European: How France, Germany, Spain and UK Engage with European Union Health Policy / S. Greer. — 2008 // nuffieldtrust : [сайт]. — URL: <https://www.nuffieldtrust.org.uk/sites/default/files/2017-01/becoming-european-health-policy-web-final.pdf> (дата обращения: 18.04.2025).

Groussot, X. Weak right, strong Court — The freedom to conduct business and the EU charter of fundamental rights / X. Groussot, G. Pétursson, J. Pierce // Research Handbook on EU Law and Human Rights / eds S. Douglas-Scott, N. Hatzis. — Cheltenham : Edward Elgar Publishing, 2017. — P. 326–344. — URL: https://www.researchgate.net/publication/322734337_Weak_right_strong_Court_-_The_freedom_to_conduct_business_and_the_EU_charter_of_fundamental_rights (дата обращения: 18.04.2025).

Guerrina, R. Gender, Mainstreaming and the EU Charter of Fundamental Rights / R. Guerrina // Policy and Society. — 2003. — Vol. 22, № 1. — P. 97–115.

Guerrina, R. Gendering European Economic Narratives: Assessing the Cost of the Crisis to Gender Equality / R. Guerrina // Gender and the Economic Crisis in Europe: Politics, Institutions and Intersectionality / eds J. Kantola, E. Lombardo. — London : Routledge, 2017. — P. 228–247.

Guerrina, R. Walking in the Footprint of EU Law: Unpacking the gendered consequences of Brexit / R. Guerrina, A. Masselot // Social Policy and Society. — 2018. — Vol. 17, № 2. — P. 319–330.

Haastруп, T. Bringing Gender In? EU Foreign and Security Policy after Brexit / T. Haastруп, K. A. M. Wright, R. Guerrina // Politics and Governance. — 2019. — Vol. 7, № 3.

Hassel, A. The EU's "migration crisis": challenge, threat or opportunity? / A. Hassel, B. Wagner // Social policy in the European Union: state of play 2016 / eds B. Vanhercke, D. Natali, D. Bouget. — Brussels : ETUI-OSE, 2017. — P. 61–92. — URL: http://www.ankehassel.de/downloads/hassel-wagner_migration_crisis_ose.pdf (дата обращения: 18.04.2025).

Hemerijck, A. The Self-transformation of the European Social Model(s) / A. Hemerijck // Why We Need a New Welfare State / ed. G. Esping-Anderson. — Oxford : Oxford Univ. Press, 2002. — P. 173–214.

Hemerijck, A. Fault lines and (still too few) silver linings in Europe's social market economy / A. Hemerijck // Social developments in the European Union 2013 / ed. D. Natali. — Brussels : ETUI : OSE, 2014. — P. 29–55.

Hinarejos, A. Changes to Economic and Monetary Union and their Effects on Social Policy / A. Hinarejos // The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. — 2016. — Vol. 32, № 2. — P. 231–249.

Hirst, P. Flexible Specialisation versus Post-Fordism: Theory, Evidence and Policy Implications / P. Hirst, J. Zeitlin // *Economy and Society*. — 1991. — Vol. 20, № 1. — P. 1–56.

Høgedahl, L. New Trajectories of Unionization in the Nordic Ghent Countries: Changing Labour Market and Welfare Institutions / L. Høgedahl, K. Kongshøj // *European Journal of Industrial Relations*. — 2017. — Vol. 23, № 4. — P. 365–380.

Holgate, J. The Limitations of the Theory and Practice of Mobilization in Trade Union Organizing / J. Holgate, M. Simms, M. Tapia // *Economic and Industrial Democracy*. — 2018. — Vol. 39, № 4. — P. 599–616.

Howell, C. Trade Unions and the State: The Construction of Industrial Relations Institutions in Britain, 1890–2000 / C. Howell. — Princeton : Princeton Univ. Press, 2005 // ResearchGate : [сайт]. — URL: https://www.researchgate.net/publication/37148653_Trade_Unions_and_the_State_The_Construction_of_Industrial_Relations_Institutions_in_Britain_1890-2000 (дата обращения: 18.04.2025).

Hubert, A. Twenty Years of EU Gender Mainstreaming: rebirth out of the ashes? / A. Hubert, M. Stratigaki // *Femina Politica*. — 2016. — № 20. — P. 21–36.

Hyman, R. Austeritarianism in Europe: what options for resistance? / R. Hyman // *Social policy in the European Union: state of play 2015* / eds D. Natali, B. Vanhercke. — Brussels : ETUI : OSE, 2015. — P. 97–127.

Hyman, R. Trade Unions and the Politics of the European Social Model / R. Hyman // *Economic and Industrial Democracy*. — 2005. — Vol. 26, № 1. — P. 9–40.

Ibsen, C. Organised Decentralisation of Collective Bargaining: Case Studies of Germany, the Netherlands and Denmark / C. Ibsen, M. Keune. — OECD Social, Employment and Migration Working Papers. — 2018. — № 217. — Paris : OECD Publishing // ResearchGate : [сайт]. — URL: https://www.researchgate.net/publication/327531796_Organised_Decentralisation_of_Collective_Bargaining_Case_studies_of_Germany_Netherlands_and_Denmark_OECD_Social_Employment_and_Migration_Working_Papers_No_217_OECD_Publishing_Paris (дата обращения: 18.04.2025).

Ibsen, C. Trade union revaluation: where are we now? Where to next? / C. Ibsen, M. Tapia // *Industrial Relations Journal*. — 2017. — Vol. 59, № 2. — P. 170–191.

Innovative Governance in the European Union: The Politics of Multilevel Policymaking / eds I. Tömmel, A. Verdun. — Boulder : Lynne Rienner Publishers, 2008. — 363 p.

Jacquot, S. A Policy in Crisis: The Dismantling of the EU Gender Equality Policy / S. Jacquot // *Gender and the Economic Crisis in Europe: Politics, Institutions and Intersectionality* / eds J. Kantola, E. Lombardo. — Abingdon-on-Thames : Routledge, 2017. — P. 27–48.

Jepsen, M. The European Social Model: An exercise in deconstruction / M. Jepsen, A. Serrano Pascual // *Journal of European Social Policy*. — 2005. — Vol. 15, № 3. — P. 231–245.

Joerges, C. Informal Politics, Formalised Law and the ‘Social Deficit’ of European integration: Reflections after the Judgments of the ECJ in Viking and Laval / C. Joerges, F. Rodl // *European Law Journal*. — 2009. — Vol. 15, № 1. — P. 1–19.

Kallaste, E. Negotiated Responses to the Crisis in the Baltic Countries / E. Kallaste, C. Woolfson // *Transfer*. — 2013. — Vol. 19, № 2. — P. 253–266.

Kiai, M. UN rights expert: “Fundamental right to strike must be preserved” / M. Kiai. — 2017, 9 March // UN Human Rights Office : [сайт]. — URL: <https://www.ohchr.org/en/press-releases/2017/03/un-rights-expert-fundamental-right-strike-must-be-preserved?LangID=E&NewsID=21328> (дата обращения: 18.04.2025).

Koch, M. Sustainable welfare, degrowth and eco-social policies in Europe / M. Koch // Social policy in the European Union: state of play 2018 / eds B. Vanhercke, D. Ghailani, S. Sabato. — Brussels : ETUI : OSE, 2018. — P. 35–50.

Kollmeyer, C. Financialization and the Decline of Organized Labor: A Study of 18 Advanced Capitalist Countries, 1970 to 2012 / C. Kollmeyer, J. Peters // Social Forces. — 2019. — Vol. 98, № 1. — P. 1–30.

Kvist, J. Does EU enlargement start a race to the bottom? Strategic interaction among EU member states in social policy / J. Kvist // Journal of European Social Policy. — 2004. — № 14 (3). — P. 301–318 // ResearchGate : [сайт]. — URL: https://www.researchgate.net/publication/249629192_Does_EU_Enlargement_Start_a_Race_to_the_Bottom_Strategic_Interaction_among_EU_Member_States_in_Social_Policy (дата обращения: 18.04.2025).

Lapeyre, J. The European social dialogue. The history of a social innovation (1985–2003) / J. Lapeyre. — Brussels : ETUI, 2017 // ETUI : [сайт]. — URL: <https://www.etui.org/sites/default/files/Social-dialogue-Lapeyre-WEB.pdf> (дата обращения: 18.04.2025).

Left-of-centre Parties and Trade Unions in the Twenty-first Century / eds E. Haugsgjerd Allern, T. Bale. — New York : Oxford Univ Press, 2017. — 398 p.

Lehndorff, S. European Trade Unions in a Time of Crises — An Overview / S. Lehndorff, H. Dribbusch, T. Schulten // Rough Waters European Trade Unions in a Time of Crises. — Brussels : European Trade Union Institute, 2018. — P. 7–38. — URL: <https://www.etui.org/sites/default/files/Rough%20Waters-2018%20Web%20version.pdf> (дата обращения: 18.04.2025).

Leibfried, S. Social policy left to the judges and the markets? / S. Leibfried // Policy-making in the European Union / eds H. Wallace, M. Pollack, A. R. Young. — [6th edition]. — Oxford : Oxford Univ. Press, 2010. — P. 253–281.

Lévesque, C. Understanding Union Power: Resources and Capabilities for Renewing Union Capacity / C. Lévesque, G. Murray // Transfer. — 2010. — Vol. 16, № 3. — P. 333–350.

Lörcher, K. The European Pillar of Social Rights: critical legal analysis and proposals / K. Lörcher, I. Schömann. — Brussels : European Trade Union Institute, 2016.

Louvaris Fasois, C. Mechanisms of Policy Learning in the European Semester: Pension Reforms in Belgium / C. Louvaris Fasois // Learning in Public Policy: Analysis, Modes and Outcomes / eds C. Dunlop, C. Radaelli, Ph. Trein. — 2018. — P. 75–96.

Lovén Seldén, K. Challenges Posed by the EU Minimum Wage Initiative to the ETUC and European Trade Union Cooperation / K. Lovén Seldén // Transfer. — 2020. — Vol. 26, № 3. — P. 325–343.

Ludlow, N. P. Challenging French Leadership in Europe: Germany, Italy, the Netherlands and the Outbreak of the Empty Chair Crisis of 1965–1966 / N. P. Ludlow // Contemporary European History. — 1999. — Vol. 8, № 2. — P. 231–248.

Manow, P. European social policy and Europe's party-political centre of gravity, 1957–2003 / P. Manow, A. Schäfer, H. Zorn // MPIfG Discussion Paper. — № 04/6. — Cologne : Max-Planck Institute for the Study of Societies, 2004. — URL: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/19908/1/dp04-6.pdf> (дата обращения: 18.04.2025).

Marginson, P. Coordinated Bargaining in Europe: From Incremental Corrosion to Frontal Assault? / P. Marginson // European Journal of Industrial Relations. — 2015. — Vol. 21, № 2. — P. 97–114.

Marginson, P. European integration and industrial relations: Multi-level governance in the making / P. Marginson, K. Sisson. — New York : Palgrave Macmillan, 2004 // ResearchGate : [сайт]. — URL: https://www.researchgate.net/publication/37155376_European_In

tegration_and_Industrial_Relations_Multi-Level_Governance_in_the_Making (дата обращения: 18.04.2025).

Masselot A. The State of Gender Equality Law in the EU / A. Masselot // *European Law Journal*. — 2007. — Vol. 13, № 2. — P. 153–168.

Meardi, G. Social failures of EU enlargement: a case of workers voting with their feet / G. Meardi. — New York : Routledge, 2012. — 248 p.

Meardi, G. Trade Unions and the Precariat: Representative Claims / G. Meardi, M. Simms, D. Adam // *European Journal of Industrial Relations*. — 2021. — Vol. 27, № 1. — P. 41–58.

Measuring Economic Reform Recommendations under the European Semester: One Size Fits All or Tailoring to Member States? / V. D'Erman, J. Haas, D. Schulz, A. Verdun // *Journal of Contemporary European Research*. — 2019. — Vol. 15, № 2. — P. 194–211.

Mohl, P. Do EU structural funds promote regional growth? New evidence from various panel data approaches / P. Mohl, T. Hagen // *Regional Science and Urban Economics*. — 2010. — Vol. 40, № 5. — P. 353–365.

Mosimann, N. The Radical Right, the Labour Movement and the Competition for the Workers' Vote / N. Mosimann, L. Rennwald, A. Zimmermann // *Economic and Industrial Democracy*. — 2019. — Vol. 40, № 1. — P. 65–90.

Müller, T. A new European interventionism? The impact of the new European economic governance on wages and collective bargaining / T. Müller, T. Schulten // *Social developments in the European Union 2012* / eds D. Natali, B. Vanhercke. — Brussels : ETUI : OSE, 2013. — P. 189–213.

Müller, T. Conclusion: Towards an Endgame / T. Müller, K. Vandaele, J. Waddington // *Collective Bargaining in Europe: Towards an Endgame*. — Brussels : European Trade Union Institute, 2019. — P. 625–668. — URL: https://www.researchgate.net/publication/334824308_Chapter_30_Conclusion_towards_an_endgame (дата обращения: 17.04.2025).

Müller, T. The European Trade Union Federations within the European Polity: ETUFs and International Trade Union Activity / T. Müller, H. W. Platzer // *Transfer*. — 2020. — Vol. 26, № 3. — P. 289–306.

Natali, D. Future prospects — has the European Social Model really 'gone'? / D. Natali // *Social developments in the European Union 2011* / eds D. Natali, B. Vanhercke. — Brussels : ETUI : OSE, 2012. — P. 237–249.

Novitz, T. International and European Protection of the Right to Strike: A Comparative Study of Standards Set by the International Labor Organization, the Council of Europe and the European Union / T. Novitz. — Oxford : Oxford Univ. Press, 2020. — 419 p.

O'Dwyer, M. Making sense of austerity: the gendered ideas of European economic policy / M. O'Dwyer // *Comparative European Politics*. — 2018. — Vol. 16, № 5. — P. 745–761.

Oesch, D. Explaining Workers' Support for Right-wing Populist Parties in Western Europe: Evidence from Austria, Belgium, France, Norway, and Switzerland / D. Oesch // *International Political Science Review*. — 2008. — Vol. 29, № 3. — P. 349–373.

Ost, D. Illusory corporatism in Eastern Europe: neoliberal tripartism and postcommunist class identities / D. Ost // *Politics and Society*. — 2000. — Vol. 28, № 4. — P. 503–530.

Pascual, A. S. The battle of ideas in the European field: the combat to defeat unemployment and the struggle to give it a name / A. S. Pascual // *Transfer European Review of Labour and Research*. — 2009. — № 15 (1). — P. 53–70. — URL: https://www.researchgate.net/publication/247789448_The_battle_of_ideas_in_the_European_field_The_combat_to_defeat_unemployment_and_the_struggle_to_give_it_a_name (дата обращения: 18.04.2025).

Pedersini, R. International Organisations and the Role of Collective Bargaining / R. Pedersini // Transfer. — 2019. — Vol. 25, № 2. — P. 181–203.

Peña-Casas, R. Europe 2020 and the fight against poverty and social exclusion: fooled into marriage? / R. Peña-Casas // Social developments in the European Union 2011 / eds D. Natali, B. Vanhercke. — Brussels : ETUI : OSE, 2012. — P. 159–185.

Peña-Casas, R. Europe's employment and social inclusion policies amidst the crisis: an opportunity for the future? / R. Peña-Casas // Social developments in the European Union 2009 / ed. C. Degryse. — Brussels : ETUI : OSE, 2010. — P. 91–118.

Peña-Casas, R. Towards a European minimum income? Discussions, issues and prospects / R. Peña-Casas, D. Bouget // Social developments in the European Union 2013 / ed. D. Natali. — Brussels : ETUI : OSE, 2014. — P. 131–159.

Picard, S. The posting of workers saga: a potted version of the challenges engulfing Social Europe / S. Picard, P. Pochet // ETUI Policy Brief. — Brussels : ETUI, 2018. — № 6. — URL: <https://www.etui.org/sites/default/files/Posting%20of%20workers%20Picard%20Pochet%20Policy%20Brief%202018.06%20EN.pdf> (дата обращения: 18.04.2025).

Pierson, P. Increasing Returns, Path Dependence, and the Study of Politics / P. Pierson // American Political Science Review. — 2000. — Vol. 94, № 2. — P. 251–267.

Pochet, P. A la recherche de l'Europe sociale / P. Pochet. — Paris : Presses univ. de France, 2019. — 376 p. // ResearchGate : [сайт]. — URL: https://www.researchgate.net/publication/337194763_A_la_recherche_de_l'Europe_sociale (дата обращения: 18.04.2025).

Pochet, P. The European social dialogue: what is the role of employers and what are the hopes for the future? / P. Pochet, C. Degryse // A European Social Union after the crisis / eds F. Vandenbroucke, C. Barnard, G. De Baere. — Cambridge : Cambridge Univ. Press, 2017. — P. 238–250.

Pochet, P. The open method of coordination and the construction of social Europe: a historical perspective / P. Pochet // The open method of coordination in action. The European employment and social inclusion strategies / eds J. Zeitlin, P. Pochet. — Brussels : PIE-Peter Lang, 2005. — P. 37–82.

Porte, C. de la. Is enough attention being accorded to the social dimension of enlargement? / C. de la Porte // Social developments in the European Union 2000 / eds C. Degryse, P. Pochet. — Brussels : ETUI : OSE, 2001. — P. 77–97.

Porte, C. de la. Why and How (still) Study the Open Method of Co-ordination (OMC)? / C. de la Porte, P. Pochet // Journal of Social Policy. — 2012. — № 22 (3). — P. 336–349. — URL: https://www.researchgate.net/publication/254091008_Why_and_How_Still_Study_the_Open_Method_of_Co-ordination_OMC (дата обращения: 18.04.2025).

Prassl, J. Freedom of contract as a general principle of EU law? Transfers of undertakings and the protection rights in EU labour law / J. Prassl // Industrial Law Journal. — 2013. — Vol. 42, № 4. — P. 440–446.

Radaelli, C. The code of conduct against harmful tax competition: open method of coordination in disguise? / C. Radaelli // Public Administration. — 2003. — Vol. 81, № 3. — P. 513–531.

Rodrigues, M. J. The Open Method of Co-Ordination as a New Governance Tool / Rodrigues M. J. // L'evoluzione della Governance Europea. — 2001. — Spec. iss. of 2–3. — P. 96–107.

Rodriguez-Pose, A. Between development and social policies: The impact of European structural funds in Objective 1 regions / A. Rodriguez-Pose, U. Fratesi // Regional Studies. — 2004. — Vol. 38, № 1. — P. 97–113.

Rodríguez-Pose, A. Learning processes and economic returns in European Cohesion policy / A. Rodríguez-Pose, K. Novak // *Investigaciones Regionales*. — 2013. — № 25. — P. 7–26.

Rodríguez-Pose, A. Quality of Government and the Returns of Investment: Examining the Impact of Cohesion Expenditure in European Regions / A. Rodríguez-Pose, E. Garcilazo // *Regional Studies*. — 2015. — Vol. 49, № 8. — P. 1274–1290.

Rosetti, N. Do European Trade unions foster social solidarity? Evidence from multi-level data in 18 countries / N. Rosetti // *Industrial Relations Journal*. — 2019. — Vol. 50, № 1. — P. 84–101.

Rubery, J. Change at Work: Feminisation, Flexibilisation, Fragmentation and Financialisation / J. Rubery // *Employee Relations*. — 2015. — Vol. 37, № 6. — P. 633–644.

Sabato, S. The times they are a-changin? The European Pillar of Social Rights from debates to reality check / S. Sabato, F. Corti // *Social policy in the European Union: state of play 2018* / eds B. Vanhercke, D. Ghailani, S. Sabato. — Brussels : ETUI-OSE, 2018. — P. 51–70. — URL: https://www.etui.org/sites/default/files/Chapter%203_8.pdf (дата обращения: 18.04.2025).

Sabel, C. F. Learning from difference: The new architecture of experimentalist governance in the EU / C. F. Sabel, J. Zeitlin // *European Law Journal*. — 2008. — Vol. 14, № 3. — P. 271–327.

Sapir, A. Still the Right Agenda for Europe? The Sapir Report Ten Years On / A. Sapir // *Journal of Common Market Studies*. — 2014. — Vol. 52, № 1. — P. 57–73.

Scharpf, F. After the crash: a perspective on multilevel European democracy / F. Scharpf // *MPIFG Discussion Paper*. — Cologne : Max Planck Institute for the Study of Societies, 2014. — № 14/21. — URL: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/106264/1/814431917.pdf> (дата обращения: 18.04.2025).

Scharpf, F. The Socio-Economic Asymmetries of European Integration or Why the EU cannot be a “Social Market Economy” / F. Scharpf. — Stockholm : SIEPS, 2010 // *ASTRID* : [сайт]. — URL: https://www.astrid-online.it/static/upload/protected/Siep/Sieps_Scharpf_10_2010.pdf (дата обращения: 18.04.2025).

Scharpf, F. W. The European social model: coping with the challenges of diversity / F. W. Scharpf // *JCMS: Journal of Common Market Studies*. — 2002. — Vol. 40, № 4. — P. 645–670.

Schimmelfennig, F. European Integration (Theory) in Times of Crisis: A Comparison of the Euro and Schengen Crises / F. Schimmelfennig // *Journal of European Public Policy*. — 2018. — Vol. 25, № 7. — P. 969–989.

Schmidt, V. A. Reinterpreting the Rules by Stealth in Times of Crisis: A Discursive Institutional Analysis of the European Central Bank and the European Commission / V. A. Schmidt // *West European Politics*. — 2016. — Vol. 39, № 5. — P. 1032–1052.

Shutter, O. de. Transborder provision of Services and ‘Social dumping’: Rights-Based Mutual Trust in the Establishment of the Internal Market / O. de Schutter // *Regulating Trade in Services in the EU and the WTO. Trust Distrust and Economic Integration* / eds I. Lianos, O. Odudud. — Cambridge : Cambridge Univ. Press, 2011. — P. 346–380.

Seeliger, M. Trade Unions in the Course of European Integration / M. Seeliger. — London : Routledge, 2019.

Seller, P. Trade unions and the Living Wage in the UK / P. Seller // *Transfer*. — 2019. — Vol. 25, № 3. — P. 367–372.

Senden, L. Soft Law, Self-Regulation and Co-Regulation in European Law: Where Do They Meet? / L. Senden // *Electronic Journal of Comparative Law*. — 2005. — Vol. 9, № 1. — P. 1–27.

Silver, B. Forces of Labor: Workers' Movements and Globalization since 1870 / B. Silver. — Cambridge : Cambridge Univ. Press, 2003. — 256 p.

Singleton, F. Yugoslav Workers' control: The Latest Phase / F. Singleton, T. Topham // *New Left Review*. — 1963. — № 18. — P. 73–84.

Social Dialogue // Social Europe Guide. — Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2012. — Vol. 2. — URL: https://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/1_avrupa_birligi/1_9_politikalar/1_9_7_sosyal_politika/Social_Europe_Guide_vol2_Social_Dialogue.pdf (дата обращения: 18.04.2025).

Social policy in the European Union 1999–2019: the long and winding road / B. Vanhercke, D. Ghailani, S. Spasova, P. Pochet // *ETUI* : [сайт]. — URL: <https://www.etui.org/publications/books/social-policy-in-the-european-union-1999-2019-the-long-and-winding-road> (дата обращения: 17.04.2025).

Stop Austerity 2.0 // Action-Europe : [сайт]. — URL: <https://action-europe.org/stop-austerity-EN> (дата обращения: 18.04.2025).

Streeck, W. Neo-voluntarism: A new European social policy regime / W. Streeck // *European Law Journal*. — 1995. — Vol. 1, № 1. — P. 31–59.

Streeck, W. Why the Euro Divides Europe / W. Streeck // *New Left Review*. — 2015. — № 95. — P. 5–26. — URL: <https://newleftreview.org/issues/ii95/articles/wolfgang-streeck-why-the-euro-divides-europe> (дата обращения: 18.04.2025).

Sullivan, R. Density Matters: The Union Density Bias and Its Implications for Labor Movement Revitalization / R. Sullivan // *Mobilization*. — 2009. — Vol. 14, № 2. — P. 239–260.

The European sectoral social dialogue: actors, development and challenges / eds A. Dufresne, C. Degryse, P. Pochet. — Brussels : PIE Peter Lang, 2006 // *ETUI* : [сайт]. — URL: <https://www.etui.org/sites/default/files/06%20European%20sectorial%20dialogue%20R98%20ver2.pdf> (дата обращения: 18.04.2025).

The Laval and Viking cases // Social developments in the European Union 2007 / eds C. Degryse, P. Pochet. — Brussels : ETUI : OSE, 2008. — P. 249–260.

Tholoniati, L. The Career of the Open Method of Coordination: Lessons from a 'Soft' EU Instrument / L. Tholoniati // *West European Politics*. — 2010. — Vol. 33, № 1. — P. 93–117.

Trade Unions In Europe / eds J. Waddington, R. Hoffmann. — Brussels : European Trade Union Institute, 2000 // *ETUI* : [сайт]. — URL: https://www.etui.org/sites/default/files/ez_import/Challenges.pdf (дата обращения: 17.04.2025).

Trade Unions in Neoliberal times: Discourse variations on emerging identities // TPM. — 2021, March (Spec. iss.). — Vol. 28, № 1. — P. 139.

Treaty of Lisbon Amending the Treaty on European Union and the Treaty Establishing the European Community // Official Journal of the European Union. — Luxembourg, 2007. — URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12007L/TXT> (дата обращения: 18.04.2025).

Tricart, J. P. Legislative implementation of European social partner agreements: challenges and debates / J. P. Tricart // *Working Paper 2019.09*. — Brussels : ETUI, 2019. — URL: <https://www.etui.org/sites/default/files/WP%202019.09%20Tricart%20FR%20Web%20version.pdf> (дата обращения: 18.04.2025).

Trif, A. Romania: From Legal Support to Frontal Assault / A. Trif, V. Paolucci // *Collective Bargaining in Europe: Towards an Endgame*. — Brussels : European Trade Union Institute, 2019. — P. 505–523. — URL: https://www.researchgate.net/publication/334947525_Chapter_24_Romania_from_legal_support_to_frontal_assault (дата обращения: 18.04.2025).

Trubek, D. New governance and legal regulation: complementarity, rivalry or transformation / D. Trubek, L. Trubek // *Columbia Journal of European Law*. — 2007. — Vol. 13, № 3. — P. 539–564.

Tully, J. The Unfreedom of the Moderns in Comparison to Their Ideals of Constitutional Democracy / J. Tully // *Modern Law Review*. — 2002. — Vol. 65, № 2. — P. 204–228.

Vandaele, K. A Report from the Homeland of the Ghent System: The Relationship between Unemployment and Trade Union Membership in Belgium / K. Vandaele // *Transfer*. — 2006. — Vol. 12, № 4. — P. 647–657.

Vandaele, K. Bleak Prospects: Mapping Trade Union Membership in Europe since 2000 / K. Vandaele. — Brussels : European Trade Union Institute, 2019 // ETUI : [сайт]. — URL: <https://www.etui.org/sites/default/files/19%20Bleak%20prospects%20Kurt%20Vandaele%20Web%20version.pdf> (дата обращения: 18.04.2025).

Vandaele, K. Interpreting Strike Activity in Western Europe in the Past 20 Years: The Labour Repertoire under Pressure / K. Vandaele // *Transfer*. — 2016. — Vol. 22, № 3. — P. 277–294.

Vandenbroucke, F. A European Social Union: 10 tough nuts to crack / F. Vandenbroucke, B. Vanhercke. — Brussels : Friends of Europe, 2014 // ResearchGate : [сайт]. — URL: https://www.researchgate.net/publication/270745706_A_European_Social_Union_10_tough_nuts_to_crack (дата обращения: 17.04.2025).

Vanhercke, B. Under the radar? EU social policy in times of austerity / B. Vanhercke // *Social developments in the European Union 2012* / eds D. Natali, B. Vanhercke. — Brussels : ETUI : OSE, 2013. — P. 91–121.

Verdun, A. The European Currency in Turbulent Times — Austerity policy made in Brussels the only way out? / A. Verdun // *The EU Economic and Social Model in the Global Crisis: Interdisciplinary Perspectives* / ed. D. Schiek. — London : Routledge, 2013. — P. 45–70.

Visser, J. The First Part-time Economy in the World: A Model to Be Followed? / J. Visser // *Journal of European Policy*. — 2002. — Vol. 12, № 1. — P. 23–42.

Visser, J. Trade Unions in the Balance / J. Visser // ILO ACTRAV Working Paper. — Geneva : International Labour Organization, 2019 // ILO : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_722482.pdf (дата обращения: 17.04.2025).

Vogel, L. One swallow doesn't make a summer: European occupational health policy at a crossroads / L. Vogel // *Social policy in the European Union: state of play 2018* / eds B. Vanhercke, D. Ghailani, S. Sabato. — Brussels : ETUI : OSE, 2018. — P. 135–152.

Waddington, J. Setting the Scene: Collective Bargaining under Neoliberalism / T. Müller, K. Vandaele, J. Waddington // *Collective Bargaining in Europe: Towards an Endgame*. — Brussels : European Trade Union Institute, 2019. — P. 1–32. — URL: <https://www.researchgate.net/publication/334417162> (дата обращения: 17.04.2025).

Widdington, J. Trade unions in the European Union. Picking of the pieces of the neoliberal challenge / J. Widdington, T. Müller, K. Vandaele // *Work & Society*. — Brussels : ETUI, 2023. — Vol. 86.

Wilthagen, T. The Concept of 'Flexicurity': A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets / T. Wilthagen, F. Tros // *Transfer*. — 2004. — Vol. 10, № 2. — P. 166–186.

Woodward, A. From Equality Treatment to Gender Mainstreaming and Diversity Management / A. Woodward // *Gendering the European Union: New Approaches to Old Perspectives* / eds G. Abels, J. Mushaben. — London : Palgrave Macmillan, 2012. — P. 85–103.

Ypersele, J.-P. van. The fundamental injustice of climate change / J.-P. van Ypersele // Social developments in the European Union 2007 / eds C. Degryse, P. Pochet. — Brussels : ETUI : OSE, 2008. — P. 25–39.

Zeitlin, J. Economic governance in Europe 2020: socialising the European Semester against the odds? / J. Zeitlin, B. Vanhercke // Social policy in the European Union: state of play 2015 / eds D. Natali, B. Vanhercke. — Brussels : ETUI : OSE, 2015. — P. 73–106.

Zeitlin, J. Introduction: The Open Method of Co-ordination in Question / J. Zeitlin // The Open Method of Co-ordination in Action: The European Employment and Social Inclusion Strategies / eds J. Zeitlin, P. Pochet, L. Magnusson. — Brussels : Peter Lang, 2005. — P. 19–33.

Zeitlin, J. Towards a Stronger OMC in a More Social Europe 2020: A New Governance Architecture for EU Policy Coordination / J. Zeitlin // Europe 2020: Towards a More Social EU? / eds E. Marlier, D. Natali, R. Van Dam. — Brussels, PIE Peter Lang, 2010. — P. 253–274. — URL: https://www.researchgate.net/publication/254913882_Towards_a_stronger_OMC_in_a_more_social_Europe_2020_a_new_governance_architecture_for_EU_policy_coordination (дата обращения: 18.04.2025).

НА НЕМЕЦКОМ ЯЗЫКЕ

BDA und DGB positionieren sich zu EU-Plänen einer Sozial-Taxonomie // Publikum : [сайт]. — URL: <https://publikum.net/bda-und-dgb-positionieren-sich-zu-eu-planen-einer-sozial-taxonomie/> (дата обращения: 01.07.2024).

Dämpfer für Ryanair: ver.di begrüßt EuGH-Entscheidung zur Anwendung des nationalen Arbeitsrechts // Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) : [сайт]. — URL: <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++332fc8be-992a-11e7-9998-525400b665de> (дата обращения: 25.07.2024).

Darum ist der Mindestlohn so wichtig! // Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) : [сайт]. — URL: <https://www.dgb.de/geld/mindestlohn/> (дата обращения: 28.07.2024).

Der DGB und die EU // Rote Fahne News : [сайт]. — URL: <https://www.rf-news.de/rote-fahne/2019/nr09/der-dgb-und-die-eu> (дата обращения: 01.07.2024).

DGB und BDA fürchten nationale Alleingänge in der EU // Klamm : [сайт]. — URL: <https://www.klamm.de/news/dgb-und-bda-fuerchten-nationale-alleingaenge-in-der-eu-21N1717676928245.html> (дата обращения: 01.07.2024).

DGB und BDA warnen vor zu viel EU-Isolationismus // Hasepost : [сайт]. — URL: <https://www.hasepost.de/dgb-und-bda-warnen-vor-zu-viel-eu-isolationismus-482077/> (дата обращения: 01.07.2024).

DGB-Vorsitzende Fahimi zur Europawahl: Engagement für friedliches, gerechtes und soziales Europa aufrechterhalten // Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) : [сайт]. — URL: <https://www.dgb.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/dgb-vorsitzende-fahimi-zur-europawahl-engagement-fuer-friedliches-gerechtes-und-soziales-europa-aufrechterhalten/> (дата обращения: 04.07.2024).

Die Leitanträge // Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (verdi.de) : [сайт]. — URL: <https://www.verdi.de/ueber-uns/bundeskongress-2023/++co++eed9dafc-4be7-11e6-a88e-001a4a16012a> (дата обращения: 23.07.2024).

Ein soziales Europa braucht mehr Tarifbindung und faire Mindestlöhne // Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) : [сайт]. — URL: <https://www.dgb.de/aktuelles/news/ein-soziales-europa-braucht-mehr-tarifbindung-und-faire-mindestloehne/>

soziales-europa-braucht-mehr-tariffbindung-und-faire-mindestloehne/ (дата обращения: 28.07.2024).

Einführung einer Vermögenssteuer zur Finanzierung des ökologischen und sozialen Wandels // European Citizens' Initiative : [сайт]. — URL: https://citizens-initiative.europa.eu/initiatives/details/2023/000006_de (дата обращения: 25.07.2024).

Einheitlicher Mindestlohn für ganz Europa // Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) : [сайт]. — URL: <https://www.verdi.de/++co++16142b20-1dcb-11eb-9afb-001a4a160129> (дата обращения: 19.07.2024).

EP-Wahl: EU-Investitionsoffensive auf die Agenda setzen! // Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) : [сайт]. — URL: <https://www.dgb.de/aktuelles/news/ep-wahl-eu-investitionsoffensive-auf-die-agenda-setzen/> (дата обращения: 04.07.2024).

Erklärung des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur Europawahl 2024 // Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) : [сайт]. — URL: <https://www.dgb.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/erklarung-des-deutschen-gewerkschaftsbundes-zur-europawahl-2024/> (дата обращения: 04.07.2024).

EU-Lieferkettenrichtlinie: Bundesregierung muss trotz Kehrtwende der FDP an Zustimmung festhalten // Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) : [сайт]. — URL: <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++093366e2-b601-11ee-b04b-0d042925915b> (дата обращения: 19.07.2024).

Europa durchbricht FDP-Blockade: Lieferkettengesetz nimmt vorletzte Hürde // Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) : [сайт]. — URL: <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++a927f0b2-e2db-11ee-9498-c5eccf5bb867> (дата обращения: 19.07.2024).

Europäische Bürgerinitiative (EBI) "Tax the rich" — Start der Unterschriftensammlung am 1. Mai 2024 // Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) : [сайт]. — URL: <https://www.verdi.de/ueber-uns/idee-tradition/jahrestage-gedenktage/++co++1e9e0de6-792e-11ec-a15d-001a4a16012a> (дата обращения: 25.07.2024).

Europäische Union: ver.di warnt vor Verschärfung des Asylrechts // Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) : [сайт]. — URL: <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++da4624c6-05e5-11ee-aadd-001a4a160129> (дата обращения: 19.07.2024).

Europawahl 2024 // Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) : [сайт]. — URL: <https://www.dgb.de/mitmachen/kampagnen/europawahl/#c8078> (дата обращения: 28.07.2024).

Europawahl 2024 Stand: Juni 2023 Forderungen des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften an die Parteien // Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) : [сайт]. — URL: https://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Positionen_und_Thesen/Europawahl_2024_Forderungen_des_DGB_und_seiner_Mitgliedsgewerkschaften_an_die_Parteien.pdf (дата обращения: 04.07.2024).

Grüne und soziale Jobs // Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) : [сайт]. — URL: <https://www.verdi.de/europawahl/++co++d89b4774-12bd-11ef-84b4-cf85b514d0d3> (дата обращения: 25.07.2024).

Heine Hannes: "EU: DGB und SPD fordern Sozialpakt für Europa" // Tagesspiegel : [сайт]. — URL: <https://www.tagesspiegel.de/politik/dgb-und-spd-fordern-sozialpakt-fur-europa-7093033.html> (дата обращения: 01.07.2024).

Internationale und Europäische Gewerkschaftspolitik // Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) : [сайт]. — URL: <https://www.dgb.de/politik/bildung-und-gesellschaft/internationale-und-europaeische-gewerkschaftspolitik/> (дата обращения: 01.07.2024).

Keine Alternative für Europa // Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) : [сайт]. — URL: <https://www.verdi.de/europawahl/++co++483bc1b8-12cc-11ef-8529-7fa2167d3dfa> (дата обращения: 25.07.2024).

Konferenz zur Zukunft Europas, Versorgungskollaps in Europa? LKW-Fahrende endlich gerecht bezahlen! // Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) : [сайт]. — URL: <https://www.dgb.de/aktuelles/news/konferenz-zur-zukunft-europas-versorgungskollaps-in-europa-lkw-fahrende-endlich-gerecht-bezahlen/> (дата обращения: 28.07.2024).

Luftverkehr: ver.di fordert Nachbesserungen beim Klimapaket der EU-Kommission // Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) : [сайт]. — URL: <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++6db5b070-b419-11ec-a340-001a4a160129> (дата обращения: 23.07.2024).

Moderne Rohstoffversorgung: Das fordern Gewerkschaften // Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) : [сайт]. — URL: <https://www.dgb.de/aktuelles/news/moderne-rohstoffversorgung-das-fordern-gewerkschaften/> (дата обращения: 28.07.2024).

Tag der sozialen Gerechtigkeit: Faire Arbeitsbedingungen im Verkehrswesen // Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) : [сайт]. — URL: <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++bcb75bee-d6f1-11e5-adb6-5254008a33df> (дата обращения: 25.07.2024).

ver.di kritisiert unfairen Wettbewerb im europäischen Luftverkehr — EU-Kommission mitverantwortlich für das Aus von Air Berlin // Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) : [сайт]. — URL: <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++3fa4c5d0-88aa-11e7-aa42-525400940f89> (дата обращения: 25.07.2024).

ver.di verurteilt skandalöses Vorgehen bei Ryanair // Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) : [сайт]. — URL: <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++a220ac24-37d7-11e8-9628-525400940f89> (дата обращения: 25.07.2024).

ver.di-Vorsitzender Frank Bsirske zum “Tag der Arbeit”: «Am 25. Mai für einen Kurswechsel in Europa stimmen» // Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) : [сайт]. — URL: <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++8c94868e-d136-11e3-bf21-52540059119e> (дата обращения: 25.07.2024).

ver.di-Vorsitzender Frank Werneke zum 1. Mai 2024 // Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) : [сайт]. — URL: <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++1c5f1660-06fd-11ef-a734-01c8c3fb3457> (дата обращения: 25.07.2024).

ver.di-Vorsitzender Werneke zur Europa-Wahl: Ein stabiles Europa sichert Wohlstand und Frieden // Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) : [сайт]. — URL: <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++85897008-26fc-11ef-ace7-f3808db9a04f> (дата обращения: 25.07.2024).

Von Mindestlöhnen und Zuständigkeiten // Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) : [сайт]. — URL: <https://www.dgb.de/aktuelles/news/von-mindestloehnen-und-zustaendigkeiten/> (дата обращения: 28.07.2024).

Wahlaufruf des ver.di — Vorsitzenden Frank Werneke zur Europawahl // Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) : [сайт]. — URL: <https://www.verdi.de/europawahl/++co++d56053a4-0ec8-11ef-8529-7fa2167d3dfa> (дата обращения: 25.07.2024).

Was erwartet ver.di vom neuen Europäischen Parlament? // Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) : [сайт]. — URL: <https://www.verdi.de/europawahl/++co++b02868ac-f8b0-11ee-8b88-4db1c61c3545> (дата обращения: 23.07.2024).

Wer wir sind // Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) : [сайт]. — URL: <https://www.dgb.de/der-dgb/fachabteilungen-und-verbindungsstellen/verbindungsstelle-europapolitik/> (дата обращения: 04.07.2024).

Wichtiger Tag für soziales Europa // Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) : [сайт]. — URL: <https://www.dgb.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/wichtiger-tag-fuer-soziales-europa/> (дата обращения: 28.07.2024).

НА ФРАНЦУЗСКОМ ЯЗЫКЕ

1er Mai 2024: baisser les primes, augmenter les salaires! // Unia : [сайт]. — URL: <https://unia.ch/fr/actualites/evenements/detail/a/20658> (дата обращения: 23.06.2024).

Agir pour les salaires et le pouvoir d'achat // Confédération générale du travail (CGT) : [сайт]. — URL: <https://cgt.fr/dossiers/agir-pour-les-salaires-et-le-pouvoir-dachat> (дата обращения: 15.05.2024).

Augmentation du stress, du harcèlement et des maladies du travail // CFE–CGC. Union Syndicale Suisse : [сайт]. — URL: <https://uss.ch/themes/travail/detail/augmentation-du-stress-du-harcèlement-et-des-maladies-du-travail/> (дата обращения: 26.05.2024).

Augmentations de salaires le compte n'y est pas // Solidaires : [сайт]. — URL: <https://solidaires.org/sinformer-et-agir/actualites-et-mobilisations/nationales/la-bataille-des-salaires/communiqués-et-tracts-nationaux/augmentations-de-salaires-le-compte-nu-est-pas/> (дата обращения: 20.05.2024).

Augmentations des allocations sociales // Fédération générale du travail de Belgique (FGTB) : [сайт]. — URL: <https://fgtb.be/augmentations-des-allocations-sociales-juillet-2023> (дата обращения: 30.05.2024).

Barthélémy, Ph. Réforme des retraites: les syndicats enregistrent une hausse sensible des adhésions. 2023 / Ph. Barthélémy // Europe 1 — Actualités et infos en direct & replay audio et vidéo : [сайт]. — URL: <https://europe1.fr/politique/reforme-des-retraites-les-syndicats-enregistrent-une-haui-se-sensible-des-adhesions-4165420> (дата обращения: 13.05.2024).

Bliase, P. Les syndicats en Belgique: l'illusion de la puissance? / P. Bliase, J. Faniel // Institute Montaigne : [сайт]. — URL: <https://institutmontaigne.org/expressions/les-syndicats-en-belgique-lillusion-de-la-puissance> (дата обращения: 26.05.2024).

Campinchi, Ph. Vers la désobéissance sociale? Les collectifs de salariés, une “gilet-jaunisation” des relations sociales / Ph. Campinchi, D. Maillard // Fondation Jean-Jaurès : [сайт]. — URL: <https://jean-jaures.org/publication/vers-la-desobeissance-sociale-les-collectifs-de-salaires-une-gilet-jaunisation-des-relations-sociales/> (дата обращения: 09.05.2024).

Comment le néolibéralisme a dopé les inégalités et la précarité // Syndicat SIT : [сайт]. — URL: <https://sit-syndicat.eu/spip/spip.php?article1374> (дата обращения: 22.05.2024).

Coupes budgétaires de 10 milliards: la CGT dit non // Confédération générale du travail (CGT) : [сайт]. — URL: <https://cgt.fr/dossiers/coupes-budgetaires-de-10-milliards-la-cgt-dit-non> (дата обращения: 15.05.2024).

Déclaration de la CES: La CES soutient les Syndicats suisses dans leur lutte contre les mesures de protection des salaires et du travail // European Trade Union Confederation (ETUC) : [сайт]. — URL: <https://www.etuc.org/fr/document/declaration-de-la-ces-laces-soutient-les-syndicats-suisses-dans-leur-lutte-pour-des> (дата обращения: 21.05.2024).

Droits des travailleurs // S'installer en Belgique : [сайт]. — URL: <https://sinstallerenbelgie.be/fr/travail-et-pension/droits-des-travailleurs> (дата обращения: 29.05.2024).

Dufresne, A. Les syndicats européens à l'épreuve de la nouvelle gouvernance économique / A. Dufresne, J.-M. Pernot // Chronique internationale de l'IRES. — 2013 — № 143–144. — P. 3–29.

Entretien avec Franz Clement “La dialogue social luxembourgeois privilégie la négociation au conflit” // Virgule : [сайт]. — URL: <https://virgule.lu/luxembourg/politique/le-dialogue-social-luxembourgeois-privilegie-la-negociation-Au-conflit/9118745.html> (дата обращения: 31.05.2024).

Erbes-Seguin, S. Les syndicats dans la vie économique / S. Erbes-Seguin // Open Edition Books : [сайт]. — URL: <https://books.openedition.org/septentrion/119705#anchor-complet-plan> (дата обращения: 29.05.2024).

Europe: la CFE-CGC présente ses propositions // CFE–CGC. Union Syndicale Suisse : [сайт]. — URL: https://www.uss.ch/fileadmin/redaktion/docs/sgb/Principes_directeurs_USS.pdf (дата обращения: 27.05.2024).

Faniel, J. Les relations entre syndicats et associations en Belgique: origines et actualité / J. Faniel // Open Edition Books : [сайт]. — URL: <https://books.openedition.org/pur/25374> (дата обращения: 29.05.2024).

Fassone, M. Des syndicats remontées se lancent dans la Bataille / M. Fassone // Paperjam : [сайт]. — URL: <https://paperjam.lu/article/forces-en-presence> (дата обращения: 01.06.2024).

Gabriel Attal continue de faire les poches des salairé-es plutôt que de s’attaquer au capital // Confédération générale du travail (CGT) : [сайт]. — URL: <https://cgt.fr/comm-de-presse/gabriel-attal-continue-de-faire-les-poches-des-salaires-plutot-que-de-sattaquer-au-capital> (дата обращения: 16.05.2024).

Histoire de la CFDT // Confédération française démocratique du travail : [сайт]. — URL: <https://cfdt-mae.fr/nos-valeurs/la-charte-damiens/> (дата обращения: 14.04.2024).

Importance de l’OIT pour les syndicats de Suisse // Dossier. — 2018. — № 126. — P. 16.
Journée internationale de lute pour les droits des femmes // Fédération générale du travail de Belgique (FGTB) : [сайт]. — URL: <https://fgtb.be/nos-revendications-pour-les-droits-des-femmes> (дата обращения: 30.05.2024).

L’égalité doit progresser concrètement // CFE–CGC. Union Syndicale Suisse : [сайт]. — URL: <https://uss.ch/themes/egalite/detail/es-braucht-konkrete-fortschritte-um-beigleichberechtigung-endlich-vorwaerts-zu-kommen> (дата обращения: 24.05.2024).

L’OGBL exige des garanties pour les travailleurs // Independent Luxembourg Trade Union Confederation (OGBL) : [сайт]. — URL: <https://ogbl.lu/communiquellogbl-exige-des-garanties-pour-les-travailleurs/> (дата обращения: 02.06.2024).

L’OGBL Len 5 points // Independent Luxembourg Trade Union Confederation (OGBL) : [сайт]. — URL: <https://ogbl.lu/a-propos/organisation-de-logbl/> (дата обращения: 01.06.2024).

La confederation française démocratique du travail (CFDT) // Aide BTS Assurance : [сайт]. — URL: <https://aidebtsassurance.com/droit-des-assurances/la-confederation-francaise-democratique-du-travail/> (дата обращения: 14.04.2024).

La démocratie au travail est importante. Pour une directive sur les Comités d’entreprise européens qui renforce les droits des travailleurs // European Trade Union Confederation (ETUC) : [сайт]. — URL: <https://etuc.org/document/la-democratie-au-travail-est-importante-pour-une-directive-sur-les-comites-dentreprise#> (дата обращения: 07.05.2024).

La LCGB. Mission // Lëtzebuurger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond (LCGB) : [сайт]. — URL: <https://lcgb.lu/fr/le-lcgb-mission/> (дата обращения: 02.06.2024).

La semaine de 4 jours c’est en 32 h // Confédération Générale du Travail : [сайт]. — URL: <https://cgt.fr/Actualites/france/interprofessionnel/temps-de-travail-la-demaine-de-4-jours-cest-en-32h> (дата обращения: 15.05.2024).

Labro, T. 1^{er} Mai: ce qui réunit les syndicats et ce qui les divise / T. Labro // Paperjam News : [сайт]. — URL: <https://paperjam.lu/article/1er-mai-ce-qui-reunit-syndicat> (дата обращения: 01.06.2024).

Le projet CFTC // Confédération française des travailleurs chrétiens : [сайт]. — URL: <https://cftc.fr/projet-cftc> (дата обращения: 19.05.2024).

Manifeste de Berlin adopté par le 15^e Congrès statuaire de la CES (Berlin, 23–26 mai 2023) // European Trade Union Confederation (ETUC) : [сайт]. — URL: https://etuc.org/sites/default/files/document/file/2023-06/Manifeste%20de%20Berlin_FR.pdf (дата обращения: 07.05.2024).

Mansouri, T. Evolution du pouvoir d'influence des syndicats en Belgique / T. Mansouri. — Bruxelles : Univ. catholique de Louvain, 2019. — 61 p.

Nizzoli, C. Quel renouveau pour le syndicalisme contemporain? / C. Nizzoli // Internationale de l'IRES. — 2017. — Vol. 160, № 4. — P. 13–18.

Pacte de la Vie au travail // Force Ouvrière, la force syndicale : [сайт]. — URL: <https://force-ouvriere/pacte-de-la-vie-au-travail-18633> (дата обращения: 17.05.2024).

Paillet, P. Au Luxembourg, les élections sociales confortent les syndicats dans leur position / P. Paillet // TV Lux : [сайт]. — URL: https://tvlux.be/Article/economie/au-luxembourg-les-elections-sociales-confortent-les-syndicats-dans-leur-position_45277.html (дата обращения: 01.06.2024).

Pasture, P. Syndicats et associations en France et en Europe, une interrogation sur les originalités françaises / P. Pasture // Open Edition Books : [сайт]. — URL: <https://books.openedition.org/pur/25379> (дата обращения: 08.05.2024).

Pierre-Yves Maillard: pourquoi les syndicats s'opposent à l'accord-cadre avec l'UE // Le Temps : [сайт]. — URL: <https://letemps.ch/opinions/pierreyves-maillard-syndicats-sopposent-laccordcadre-lue> (дата обращения: 22.05.2024).

Pour nos salaires, le 18 octobre, en grève partout en assemblées générales de reconduction! // Solidaires : [сайт]. — URL: <https://solidaires.org/sinformer-et-agir/Actualites-et-mobilisations/nationales/la-bataille-des-salaires/communiques-et-tracts-nationaux/pour-nos-salaires-le-18-octobre-en- greve-partout-et-en-assemblees-generales-de-reconduction> (дата обращения: 20.05.2024).

Pour une politique des retraites juste et inclusive dans l'UE // European Trade Union Confederation (ETUC) : [сайт]. — URL: <https://etuc.org/fr/document/pour-une-politique-des-retraites-juste-et-inclusive-dans-lue> (дата обращения: 16.05.2024).

Principes directeurs de l'USS // CFE–CGC. Union Syndicale Suisse : [сайт]. — URL: https://www.uss.ch/fileadmin/redaktion/docs/sgb/Principes_directeurs_USS.pdf (дата обращения: 23.05.2024).

Programme d'action 2023–2027 de la CES adopté par le 15^e Congrès statuaire de la CES (Berlin, 23–26 mai 2023). — Bruxelles : CES, 2023. — 68 p.

Protéger les salaires suisses et garantir le service public dans les secteurs du transport et de l'électricité // CFE–CGC. Union Syndicale Suisse : [сайт]. — URL: <https://uss.ch/themes/services-publics/detail/protoger-les-salaires-suisses-et-garantir-le-service-public-dans-les-secteurs-du-transport-et-de-lectricite> (дата обращения: 24.05.2024).

Qu'est-ce que la CES? // European Trade Union Confederation (ETUC) : [сайт]. — URL: https://etuc.org/sites/default/files/publication/files/fiches_fr3.pdf (дата обращения: 05.05.2024).

Qué es UGT // Unión General de Trabajadores (UGT) : [сайт]. — URL: <https://ugt.es/que-es-ugt> (дата обращения: 07.06.2024).

Que lest le role d'un syndicat? // Vie publique : [сайт]. — URL: <https://vie-publique.fr/fiches/24603-quel-est-le-role-dun-syndicat> (дата обращения: 11.05.2024).

Qui est la FGTB? // General Labour Federation of Belgium (GLFB) : [сайт]. — URL: <https://fgtb.be/qui-est-la-fgtb> (дата обращения: 30.05.2024).

Rocatti, C. Ce que l'Europe fait aux syndicats français. Un regard historique / C. Rocatti // Cause Commune : [сайт]. — URL: https://causecommune-larevue.fr/ce_que_l_europe_fait_aux_syndicats_fran_ais_un_regard_historique (дата обращения: 12.05.2024).

Santé // Confédération française des travailleurs chrétiens : [сайт]. — URL: <https://cftc.fr/thematique/sante> (дата обращения: 19.05.2024).

Silva, A. Le droit européen du travail à la croisée des chemins / A. Silva // Le droit du travail au XXIe siècle: liber amicorum Claude Wantiez / eds P. Gosseries, M. Morsa. — Brussels : Larcier, 2015. — P. 191–214.

Sirost, S. Le syndicalisme au risqué de la dépolitisation? / S. Sirost // Cause commune : [сайт]. — URL: https://causecommune-larevue.fr/le_syndicalisme_au_risque_de_la_d_politisation (дата обращения: 12.05.2024).

SMIC: les propositions de la CGT // Confédération générale du travail (CGT) : [сайт]. — URL: <https://cgt.fr/salaires/SMIC> (дата обращения: 15.06.2024).

Succès de la grève! Et maintenant ça continue! // Solidaires : [сайт]. — URL: <https://solidaires.org/sinformer-et-agir/actualites-et-mobilisations/nationales/la-bataille-des-salaires/communiqués-et-tracts-nationaux/succes-se-la-greve-et-maintenant-ca-continue/> (дата обращения: 20.05.2024).

Syndicat CFTC. Programme social CFTC 2022. — Paris : CFTC, 2022. — 20 p.

Syndicats et mouvements sociaux en Argentine et en Belgique: quelles stratégies au néolibéralisme? // Revue Travail Emploi Formation. — 2020. — № 15. — P. 49–66.

Syndicats et représentation des travailleurs au sein de l'entreprise // DroitBelge : [сайт]. — URL: https://droitbelge.de/fiches_dereail.asp?idcat=&id=492 (дата обращения: 26.05.2024).

Taxer les riches pour respecter les nouvelles règles fiscales // European Trade Union Confederation (ETUC) : [сайт]. — URL: <https://etuc.org/fr/pressrelease/texter-les-riches-pour-respecter-les-nouvelles-regles-fiscales> (дата обращения: 07.05.2024).

Tous aux urnes pour une Europe sociale, démocratique et solidaire! // Independent Luxembourg Trade Union Confederation (OGBL) : [сайт]. — URL: <https://www.ogbl.lu/communique/tous-aux-urnes-pour-une-europe-sociale-democratique-solidaire/> (дата обращения: 02.06.2024).

Une nouvelle étape dans l'Europe sociale! // Force Ouvrière, la force syndicale : [сайт]. — URL: <https://force-ouvriere.fr/une-nouvelle-etape-dans-l-europe-sociale> (дата обращения: 16.05.2024).

Verger, D. Quand les personnes en galère ont voix au chapitre / D. Verger // Revue Projet. — 2019. — № 6 (373). — P. 47–51.

Warner, N. Comment l' "Europe Sociale" est devenue un alibi pour la construction de l'Europe néolibérale / N. Warner // Contretemps : [сайт]. — URL: <https://contretemps.eu/europe-sociale-neoliberalisme-union-europeenne/> (дата обращения: 11.05.2024).

Yon, K. Face au mur néolibéral, repenser les stratégies syndicales / K. Yon, B. Giraud // HAL science ouverte : [сайт]. — URL: <https://hal.science/hal-04385076/document> (дата обращения: 12.05.2024).

НА ИТАЛЬЯНСКОМ ЯЗЫКЕ

18o Congresso nazionale dell'Unione Italiana del Lavoro // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. — URL: <https://www.ilo.org/resource/article/18o-congresso-nazionale-dellunione-italiana-del-lavoro> (дата обращения: 11.07.2024).

Bonalume, A. Le sindacalismo italiani e ses paradoxes / A. Bonalume // Institute Montaigne : [сайт]. — URL: <https://institutmontaigne.org/expressions/le-syndicalisme-italien-et-ses-paradoxes> (дата обращения: 02.07.2024).

CISL e società // Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) : [сайт]. — URL: <https://www.cisl.it/societa/sociale-e-sanita-2/> (дата обращения: 10.06.2024).

CISL il Lavoro // Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) : [сайт]. — URL: <https://www.cisl.it/temi/lavoro/> (дата обращения: 09.07.2024).

Europa, Mondo e Politiche Migratorie // Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) : [сайт]. — URL: <https://www.cisl.it/temi/europa-monde-politiche-migratorie/> (дата обращения: 11.07.2024).

Giovani e genere // Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) : [сайт]. — URL: <https://www.cisl.it/temi/giovani-e-genere/> (дата обращения: 11.07.2024).

Il nuovo Programma fondamentale della CGIL // Library of the Friedrich-Ebert-Stiftung : [сайт]. — URL: <https://www.library.fes.de/fulltest/iaih/90068/prog09.htm> (дата обращения: 09.07.2024).

Italian deal promotes gender equality and social inclusion // European Trade Union Confederation (ETUC) : [сайт]. — URL: <https://www.etuc.org/en/italian-deal-promotes-gender-equality-and-social-inclusion> (дата обращения: 01.07.2024).

Italian social partners unite on the way forward // European Trade Union Confederation (ETUC) : [сайт]. — URL: <https://www.etuc.org/en/italian-social-partners-unity-way-forward> (дата обращения: 01.07.2024).

Partecipazione e Democrazia Economica // Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori : [сайт]. — URL: <https://www.cisl.it/temi/partecipazione> (дата обращения: 14.07.2024).

Rocella, M. L'Unione europea fra neoliberalismo e dumping sociale / M. Rocella // Insight : [сайт]. — URL: <http://www.insightweb.it/web/content/1%E2%80%99unione-europea-fra-neoliberalismo-e-dumping-sociale> (дата обращения: 14.07.2024).

Scassellati, A. Distribuzione ineguale della ricchezza, neoliberalismo e destre reazionarie in Italia e nel mondo / A. Scassellati // Transform! Italia : [сайт]. — URL: <https://www.transform-italia.it/distribuzione-inequale-della-ricchezza-neoliberalismo-e-destre-reazionarie-in-italia-e-nel-mundo> (дата обращения: 06.07.2024).

Syndicats et employers italiens définissent une vision pour l'Europe // European Trade Union Confederation (ETUC) : [сайт]. — URL: <https://www.etuc.org/fr/syndicats-et-employers-italiens-definissent-une-vision-pour-leurope> (дата обращения: 22.07.2024).

НА ИСПАНСКОМ ЯЗЫКЕ

Calogne, R. S. El sindicalismo en España: Marco conceptual y jurídico del sindicalismo. Análisis económico-financiero de CCOO / R. S. Calogne. — Valladolid : Univ. de Valladolid, 2018. — 139 p.

CC.OO. liga la creación de empleo a la Reforma Laboral de 2021 // Cadena SER : [сайт]. — URL: <https://cadenaser.com/aragon/2024/06/06/comisiones-obreras-liga>

la-creacion-de-empleo-a-la-reforma-laboral-de-2021-radio-huesca/ (дата обращения: 06.06.2024).

CCOO avisa al Gobierno: “El diálogo social languidece y no puede ser un proceso de consultas” // Público : [сайт]. — URL: <https://publico.es/politica/ccoo-avisa-gobierno-dialogo-social-languidece-no-proceso-consultas.html> (дата обращения: 06.06.2024).

CCOO y UGT entran en campaña para las Europeas ante el temido ascenso de la ultraderecha // Público : [сайт]. — URL: <https://publico.es/politica/ccoo-ugt-lanzan-campana-europeas-tratar-frenar-ultraderecha.html> (дата обращения: 07.06.2024).

CCOO. Estatutos. Aprobados en el 9º Congreso Confederal — 18, 19 y 20 de diciembre de 2008. — Madrid : CCOO, 2009. — 69 p.

Constitución Española // Boletín Oficial del Estado : [сайт]. — URL: <https://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229> (дата обращения: 02.06.2024).

El derecho a la salud en el trabajo debe ser un derecho fundamental // Unión General de Trabajadores : [сайт]. — URL: <https://ugt.es/el-derecho-la-salud-en-el-trabajo-debe-ser-un-derecho-fundamental> (дата обращения: 08.06.2024).

Gago, A. Crisis, cambio en la EU y estrategias sindicales: el impacto de la condicionalidad en el repertorio estratégico de los sindicatos españoles durante la crisis de la eurozona / A. Gago // Repositorio Español de Ciencia y Tecnología — Fecyt : [сайт]. — URL: https://recyt.fecyt.es/index.php/recp/article/view/51270/html_13 (дата обращения: 04.06.2024).

García-Olaverrí, C. Los sindicatos españoles: voz e influencia en empresas / C. García-Olaverrí, E. Huerra. — Madrid : Fundación Alternativas, 2011. — 68 p.

Gonzales, P. J. Neoliberalismo vs sindicalismo / P. J. Gonzales // elDiario : [сайт]. — URL: https://eldiario.es/euskadi/blogs/viento-del-norte/neoliberalismo-vs-sindicalismo_132_4335793.html (дата обращения: 06.06.2024).

Groux, G. Une société éclatée. Polycentricité de la regulation sociale / G. Groux // Cadres. — 2020, mars. — P. 5–12.

La jornada semanal de 32 horas es sinónimo de progreso // Unión General de Trabajadores : [сайт]. — URL: <https://ugt.es/la-jornada-semanal-de-32horas-es-sinonimo-de-progreso> (дата обращения: 26.06.2024).

La reforma laboral funciona, ahora toca endurecer el despido // Unión General de Trabajadores : [сайт]. — URL: <https://ugt.es/la-reforma-laboral-funciona-ahora-toca-endurecer-el-despido> (дата обращения: 08.06.2024).

Le projet de privatization passe à la trappe // CFE–CGC. Union Syndicale Suisse : [сайт]. — URL: <https://uss.ch/themes/services-publics/detail/le-projet-de-privatisation-passe-a-la-trappe> (дата обращения: 24.05.2024).

Les syndicats européens décortiquent les impostures de l’extrême droite // Le journal Options : [сайт]. — URL: <https://journaloptions.fr/2024/04/22/les-syndicats-europeens-decortiquent-les-impostures-de-lextreme-droite/> (дата обращения: 22.05.2024).

Les syndicats inquiets après des premières discussions entre la Suisse et l’UE // Radio Télévision Suisse : [сайт]. — URL: <https://rts.ch/info/suisse/14447643-les-syndicats-inquiets-apres-des-premieres-discussions-entre-la-suisse-et-lue.html> (дата обращения: 22.05.2024).

Los sindicatos en tiempos neoliberales: Conclusión del debate // Espacio Público : [сайт]. — URL: <https://espacio-publico.com/los-sindicatos-en-tiempos-neoliberales> (дата обращения: 04.06.2024).

Madel Carmen B.: “La política de cohesión en la UE debe mitigar las desigualdades” // Unión General de Trabajadores : [сайт]. — URL: <https://www.ugt.es/la-politica-de-cohesion-social-en-la-ue-debe-mitigar-las-desigualdades-sociales> (дата обращения: 08.06.2024).

Nos missions // Lebanese Association for Computational Sciences : [сайт]. — URL: <https://lasc.be/la-csc/qui-sommes-mous/mission#un-syndicat-de-valeurs-ax-sur-l-humain-et-la-dignit--de-la-personne> (дата обращения: 31.05.2024).

Notre organization // Force Ouvrière, la force syndicale : [сайт]. — URL: <https://force-ouvriere.fr/-notre-organisation> (дата обращения: 16.05.2024).

Rosa Mantécon: “Los sindicatos son el muro de contención contra las políticas de austeridad y el neoliberalismo” // elDiario : [сайт]. — URL: https://eldiario.es/cantabria/ultimas-noticias/rosa-mantecon-sindicatos-son-muro-contencion-politicas-austeridad-neoliberalismo_1_10614457.html (дата обращения: 04.06.2024).

UGT y CCOO reivindicamos los planes de igualdad como un instrument clave para la igualdad y la justicia social // Unión General de Trabajadores : [сайт]. — URL: <https://www.ugt.es/ugt-y-ccoo-reivindicamos-los-planes-de-igualdad-como-un-instrumento-clave-para-la-igualdad-y-la> (дата обращения: 06.06.2024).

Wahl, A. El movimiento sindical en Europa. Crisis política e ideología en una Unión Europea cada vez más autoritaria / A. Wahl // Anuari del conflicte social 2013. — Madrid, 2014. — P. 1096–1122.

ГЛОССАРИЙ

Акция протеста профсоюзов (массовая) — традиционная форма протеста (демонстрация, шествие, митинг и т. п.), не связанная, как правило, с прекращением работы. Массовой считается акция, если в ней приняло участие не менее 7–10 % членов организации.

Взаимные консультации — средство взаимного информирования представителей работников и работодателей о своих основных требованиях в процессе развития трудового конфликта.

Глобализм — целостная система взаимосвязанных идеологических, политических, экономических, социальных, военных, культурных, пропагандистских, дипломатических, кибернетических, разведывательных и других мероприятий, направленных на утверждение в глобальном масштабе господства той или иной социально-экономической, политической, идеологической, религиозной доктрины.

Дискриминация — различие, исключение или ограничение по признаку пола, которое направлено на ослабление или сводит на нет признание, использование или осуществление лицами обоего пола прав и свобод человека и гражданина.

Законодательство — издание законов, а также свод законов. Все нормативно-правовые акты, которые издаются в государстве.

Заработная плата (оплата труда работника) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Интенсивность труда, или скорость труда — это социально-экономическая категория, характеризующая степень напряженности рабочей силы в процессе труда и измеряющаяся количеством труда, затрачиваемого работником в единицу времени.

Качество рабочих мест — материальное окружение, интенсивность труда, качество рабочего времени, социальная среда, профессиональные навыки и повышение квалификации, перспективы служебного роста и заработок.

Коллективные переговоры — переговоры между работниками в лице их представителей, работодателей в лице их представителей и органов 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 (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов (ст. 398 Трудового кодекса РФ).

Компромисс — один из возможных исходов конфликта, предусматривающий достижение согласия, основанного на взаимных уступках.

Мирное обязательство — если коллективное соглашение вступило в силу, подписавшие его стороны обязуются не вести коллективных действий на протяжении всего срока действия настоящего соглашения.

Неолиберализм — совокупность экономических, социально-философских и политических концепций, отдающих приоритет частному интересу, конкуренции и правам собственности над принципами социальной справедливости и оценивающих рынок, не стесняемый государственным вмешательством, как оптимальный механизм координации экономических ресурсов, сохранения и реализации личных свобод.

Охрана труда — это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия, образующие механизм реализации конституционного права граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

Пандемия (греч. πανδημία — весь народ) — необычайно сильная эпидемия, распространившаяся на территории стран, континентов; высшая степень развития эпидемического процесса. Пандемия является наиболее опасной формой, то есть эпидемия, охватывающая подавляющую часть мира.

Переговоры — основной способ разрешения трудовых конфликтов. Процесс совместного принятия решений, заключающийся в постепенном преодолении противоречий, в сближении позиций участников трудового конфликта, выбора варианта и конкретных условий решения той или иной проблемы.

Политика равных возможностей — политика, при которой все назначения, повышения по службе и переводы на другие должности, а также другие решения, влияющие на трудоустройство работников, принимаются без учета национальности, происхождения, пола, вероисповедания и т. д.

Предпринимательство (предпринимательская деятельность) — самостоятельная, осуществляемая на свой риск деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг.

Примирительная камера — учреждение для разрешения трудовых споров между нанимателями рабочей силы и рабочими путем соглашения обеих сторон. Решения примирительной камеры не имеют обязательной силы.

Примирительные процедуры — процедуры, применяемые в соответствии с трудовым законодательством для разрешения коллективного трудового спора. В Российской Федерации существуют три вида примирительных процедур: рассмотрение спора примирительной комиссией, привлечение посредника и трудовой арбитраж. Обязательной процедурой является только рассмотрение спора примирительной комиссией.

Производственная демократия — практика участия рабочих в управлении производством и в изыскании способов поднятия производительности труда, удешевления продукции и т. п.

Профессиональные навыки — это знания и умения, необходимые кандидату для работы на той или иной должности.

Профессиональный союз — добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

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.

Работодатель — юридическое лицо (организация) или физическое лицо (гражданин), вступившее в трудовые отношения с работником.

Рабочее время — это время, в течение которого работник должен исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора.

Равные возможности — практическое обеспечение равных условий для реализации мужчинами и женщинами прав и свобод человека и гражданина в соответствии с Конституцией и законами Российской Федерации, а также общепринятыми принципами и нормами международного права.

Синдикализм — течение в профдвижении, признающее профсоюзы единственной организацией борьбы рабочего класса, отрицающее политическую борьбу, требующее полной независимости профорганизаций от политических партий и признающее прямое действие как единственный метод классовой борьбы.

Синдикат — название профсоюза во всех романских странах и странах Латинской Америки

Сотрудничество — кооперативная стратегия поведения оппонента в конфликте, заключающаяся в ориентации на совместный поиск решения, удовлетворяющего интересам всех сторон.

Социальная среда — совокупность материальных, экономических, социальных, политических и духовных условий существования, формирования и деятельности индивидов и социальных групп. Она включает культуру, в которой человек получил образование, в которой живет, а также людей и учреждения, с которыми они взаимодействуют. Взаимодействие может происходить лично или через средства массовой информации, даже анонимно или в одностороннем порядке, оно не может подразумевать равенство в социальном статусе. Социальная среда — более широкое понятие, чем понятие социального класса или социального круга.

Социальное партнерство — система институтов и механизмов согласования интересов участников производственного процесса: работников и работодателей, основанная на равном сотрудничестве.

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 сфере обусловлена эффектом эмерджентности конфликта.

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.

Трудовой договор — в трудовом праве письменный документ — соглашение между работником и работодателем, которое устанавливает их взаимные права и обязанности. В соответствии с трудовым договором работник обязуется лично выполнять работу по определенной должности, соответствующей его квалификации, а работодатель обязуется предоставлять работнику работу, обеспечивать условия труда и своевременно выплачивать заработную плату.

Трудовой конфликт — это 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 мигрант — лицо (трудоустройство), которое будет заниматься, занимается или занималось оплачиваемой деятельностью в государстве, гражданином которого он или она не является.

Трудовой спор — документально зафиксированные в соответствии с Трудовым кодексом неурегулированные разногласия между наемными работниками и работодателями относительно соответствия тех или иных особенностей трудовой ситуации (оплаты труда, санитарно-гигиенических условий труда, режима работы и т. п.) трудовому договору и (или) действующим нормативным документам. Порядок урегулирования трудового спора, состав участников переговоров, процедура принятия решений, права и обязанности участников регламентируются Трудовым кодексом РФ и имеют целью не допустить перерастания трудового спора в трудовой конфликт.

Трудовые отношения — это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником трудовой функции (работы по должности, профессии или специальности либо конкретного вида поручаемой ему работы) за заработную плату. Работник, вступивший в трудовые отношения, обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязан обеспечить ему условия труда в соответствии с законодательством, коллективным или индивидуальным трудовым договором.

Цифровая экономика (веб-, интернет-, электронная экономика) — экономическая деятельность, основанная на цифровых технологиях, связанная с электронным бизнесом и электронной коммерцией, и производимых и сбываемых ими цифровыми товарами и услугами. Расчеты за услуги и товары цифровой экономики производятся зачастую цифровой валютой (электронными деньгами).

СЕРИЯ «СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ»

В 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 социально-трудовых 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. Характеризуются 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.

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.

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.

22. УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ ЗА РУБЕЖОМ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

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.

23. ИСТОРИЧЕСКИЙ ОПЫТ ПРЕОДОЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В РОССИИ

Монография посвящена исследованию исторического опыта преодоления социально-трудовых конфликтов в России. Авторы работы раскрывают особенности урегулирования социально-трудовых конфликтов на различных этапах истории российского государства. В монографии рассматривается эволюция законодательства о разрешении социально-трудовых конфликтов, анализируются формы и методы действий властей, предпринимателей и работников в условиях конфликта.

24. ТЕНДЕНЦИИ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ

(На примере современной России)

В монографии исследуются основные тенденции в сфере занятости в экономике России в посткризисный период (с 2010 г. по настоящее время). Помимо обзора динамики общих показателей рассматриваются демографические аспекты занятости, проблемы трудовой миграции, молодежной занятости, а также влияние факторов научно-технического прогресса и процессов деиндустриализации на ситуацию на российском рынке труда.

25. ОПТИМИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ КАК ФАКТОР ПРОФИЛАКТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

В монографии анализируются эффективность трудовой деятельности и влияющие на нее психологические и социальные факторы, рассматриваются феномен профессионального выгорания и различные аспекты его деструктивного влияния на личность и коллектив, приемы совладания со стрессом и выгоранием. Основное внимание уделяется профессиональному выгоранию в контексте социально-трудовых отношений. Раскрывается конфликтный потенциал профессионального выгорания, обосновываются институциональные механизмы его профилактики и преодоления, такие как социальный аудит, мотивационный менеджмент, формирование корпоративной культуры, привлечение работников к управлению предприятием и др.

26. РЫНОК ТРУДА В ГЕРМАНИИ: ИСТОРИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И СОВРЕМЕННЫЕ РЕАЛИИ

В монографии рассматриваются основные тенденции, характеризующие развитие рынка труда в Германии на современном этапе. Основное внимание уделяется структурным аспектам динамики занятости и безработицы, законодательному регулированию условий труда отдельных категорий работников, влиянию установок Евросоюза на формирование политики занятости в Германии. Анализируются деятельность немецких профсоюзов, проблемы иностранных граждан на немецком рынке труда, а также влияние цифровизации на динамику и структуру рабочих мест.

27. ВЛИЯНИЕ ПОЛИТИЧЕСКИХ ПАРТИЙ НА КОНФЛИКТОГЕННЫЕ ФАКТОРЫ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

В коллективной монографии исследуется влияние политических партий на конфликтогенные факторы в социально-трудовых отношениях в различные периоды истории России. Авторы рассматривают особенности воздействия политических партий на возникновение и развитие социально-трудовых конфликтов.

В монографии проведен анализ программ основных политических партий в сфере социально-трудовых отношений, показана их роль в развитии организованного рабочего движения, влияние на становление социального диалога в стране.

28. ИСТОРИЯ СТАНОВЛЕНИЯ СОЮЗОВ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ

Монография посвящена истории становления союзов предпринимателей и их влиянию на формирование социального партнерства на различных этапах истории России.

В монографии рассмотрены предпосылки и экономические основания воссоздания предпринимательских объединений в современной России. Показаны специфические особенности их возникновения и деятельности в условиях перехода от централизованной плановой к либерально-рыночной экономической модели.

29. КОНФЛИКТОГЕННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ НЕТРАДИЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ И ПУТИ ЕГО СНИЖЕНИЯ

В монографии рассматриваются как теоретические, так и прикладные вопросы, связанные с развитием новых типов и форм занятости. Анализируются условия и факторы распространения нетрадиционной занятости, ее влияние на сферу социально-трудовых отношений. Особое внимание уделяется анализу конфликтогенных аспектов нетрадиционной занятости и путей снижения ее негативного влияния на сферу социально-трудовых отношений.

30. СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ПРОФСОЮЗОВ В РОССИИ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

В монографии исследуется российское и международное законодательство, которое регулирует деятельность профессиональных союзов, обеспечивающую представительство и защиту прав и законных интересов членов профсоюзов в части индивидуальных трудовых споров и других отношений, непосредственно связанных с трудовой деятельностью, а также коллективных прав и интересов работников вне зависимости от их членства в профсоюзе. Проводится анализ судебной практики. Большое внимание уделяется нарушению прав профсоюзов и предложениям по разрешению таких ситуаций.

31. АНАЛИЗ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

(По итогам аналитических обзоров, выполненных СПБГУП в 2020 г. на материалах ЛФП за 2018–2019 гг.)

В монографии проанализированы процессы, происходящие в социально-трудовой сфере, обобщены и классифицированы проблемы, имеющиеся в конкретных областях социально-трудовых отношений. Разработаны научно обоснованные рекомендации, направленные на предупреждение негативных тенденций, которые способны привести к социальному напряжению, а также прогнозирование возникновения негативных ситуаций в социально-трудовой сфере.

32. ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

В монографии рассматриваются основные аспекты, характеризующие особенности развития рынка труда в ЕС на современном этапе. Основное внимание уделено общей характеристике становления рынка труда в рамках европейской интеграции, проблемам трудовой миграции внутри ЕС, анализу воздействия цифровой трансформации на процессы трудовой дифференциации в странах Европы, а также особенностям функционирования рынка труда ЕС в условиях пандемии COVID-19.

33. ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Монография посвящена изучению эволюции гендерных отношений в социально-трудовой сфере. В книге рассматриваются особенности использования женского труда в условиях становления и развития капитализма; исследуется эволюция законодательства о положении женщины в трудовой сфере; анализируется влияние профсоюзного движения на достижение гендерного равенства в социально-трудовых отношениях; исследуются различные формы дискриминации по признаку пола в трудовых отношениях.

34. САМОЗАНЯТОСТЬ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ЮРИДИКО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ПО ИТОГАМ 2019–2021 ГОДОВ

Монография подготовлена на основе исследовательской работы, посвященной рассмотрению промежуточных итогов введения Федерального закона РФ от 27 ноября 2018 года № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима „Налог на профессиональный доход“». Исследование проведено при финансовой поддержке МОН.

В книге рассматриваются вопросы правового обеспечения самозанятости, социально-экономического положения и профессиональной ориентации самозанятых, а также конфликтности, связанной с их деятельностью. Определены основные проблемы, сдерживающие развитие индивидуального труда граждан; сформулированы предложения о законодательном обеспечении самозанятости и мерах защиты трудовых и социальных прав самозанятых; сделаны выводы о роли и перспективах дальнейшего развития этого вида трудовой деятельности в России.

35. ПРОБЛЕМЫ НАСИЛИЯ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

В монографии представлен сравнительно-правовой анализ проявления насилия в сфере труда, раскрыты особенности использования насилия сторонами социально-трудовых отношений, показана эволюция законодательства о правовом регулировании ответственности за применение насилия в социально-трудовых конфликтах. Большое внимание уделяется изучению российского и зарубежного опыта профилактики насильственных действий в социально-трудовой сфере.

36. ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО И ИНВЕСТИЦИОННЫЕ ПРОЕКТЫ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ

В монографии рассматриваются теоретические, правовые, институциональные аспекты государственно-частного партнерства, система финансирования государственно-частных инвестиционных проектов, отечественный и зарубежный опыт их подготовки и реализации в сфере социального обслуживания. Значительное внимание уделяется оценке эффективности проектов, методам управления рисками, инструментам защиты инвесторов и повышения инвестиционной привлекательности проектов, анализу правовых и инвестиционных аспектов социального предпринимательства и рекомендациям по развитию государственно-частного партнерства в сфере социального обслуживания.

37. АНАЛИЗ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

(По итогам аналитических обзоров, выполненных СПБГУП в 2021 г. на материалах ЛФП за 2020 г. и первое полугодие 2021 г.)

В монографии проанализированы процессы, происходящие в социально-трудовой сфере, обобщены и классифицированы проблемы, возникающие в конкретных областях социально-трудовых отношений. По результатам исследования выработаны способы снижения рисков нарушения прав работников и возникновения социальной напряженности.

38. МОЛОДЕЖЬ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

Монография посвящена изучению эволюции молодежной политики в социально-трудовой сфере. В книге рассматриваются особенности труда молодежи в условиях становления и развития капитализма; изучается эволюция законодательства о защите трудовых прав молодежи; анализируется роль профсоюзного движения в формировании молодежной политики в социально-трудовых отношениях; исследуется опыт преодоления дискриминации молодежи на производстве.

39. МОЛОДЕЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

В монографии обобщаются наиболее значимые аспекты проблематики молодежной занятости на примере стран Европейского союза. Основное внимание уделено обзору институционального регулирования молодежной занятости в ЕС, анализу статистики молодежной занятости и безработицы в европейских странах в 2010–2021 годах, выявлению особенностей решения проблемы молодежной безработицы в условиях цифровизации экономики, а также влиянию пандемии COVID-19 на молодежный сегмент рынка труда в ЕС. Рассматриваются принятые в ЕС инициативы, направленные на борьбу с безработицей в молодежном сегменте.

40. ОТ СОЦИАЛЬНОГО НАСИЛИЯ К СОЦИАЛЬНОМУ ГОСУДАРСТВУ: ИСТОРИЧЕСКИЙ ОПЫТ ПРЕОДОЛЕНИЯ ДИСКРИМИНАЦИИ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Монография посвящена изучению опыта преодоления дискриминации в трудовых отношениях. В книге дается комплексный анализ эволюции государственной политики, связанной с данным вопросом. В монографии исследуется понятие дискриминации в сфере труда; рассматриваются международно-правовые нормы, закрепляющие запрет такой дискриминации; описывается опыт борьбы всех сторон социального партнерства с ущемлением интересов работников как в России, так и за рубежом.

41. ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

В монографии рассматриваются теоретические и прикладные вопросы цифровизации социального обеспечения в контексте цифровизации государственного управления в современной России. Определены модели и основные этапы цифровой трансформации государственного управления, обозначена связь между вызовами современности и реализацией социального обеспечения при помощи цифровых технологий, обобщены политико-юридические обоснования социального обеспечения в России и в мире, выявлены тенденции, связанные с угрозами нового этапа развития общества. Проанализированы цифровые технологии, функционирующие исключительно в России, как на федеральном, так и на региональном уровне (на примере Санкт-Петербурга). Предложены методики повышения результатов цифровой трансформации социального обеспечения в современной России.

42. РЫНОК ТРУДА В ЕВРОПЕЙСКОМ СОЮЗЕ В УСЛОВИЯХ САНКЦИОННОЙ ВОЙНЫ

В монографии представлены особенности влияния санкционной войны между странами Запада и Россией на развитие рынка труда Европейского союза. Существенное внимание уделено теоретическим аспектам, дан краткий обзор основных положений политической экономии санкций как одного из направлений современной экономической теории. Рассматриваются особенности развития рынка труда в странах ЕС в 2014–2021 годах, когда санкционный режим в отношениях России и ЕС носил умеренный характер, и в 2022 году, когда санкционные меры значительно ужесточились.

43. ТЕХНОЛОГИИ СВЯЗЕЙ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ В СИСТЕМЕ ПРОФИЛАКТИКИ И РАЗРЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

В монографии рассматриваются теоретические и прикладные вопросы использования технологий связи с общественностью как средства профилактики и урегулирования социально-трудовых конфликтов. Раскрываются сущность и специфика социально-трудовых конфликтов, анализируется коммуникативная природа конфликтного взаимодействия участников трудовых отношений, особенности технологий связей с общественностью как инструмента конфликт-менеджмента, их миротворческий потенциал.

44. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПРИРОДА И МЕХАНИЗМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

В монографии представлены результаты исследования экономической природы и механизмов регулирования современных социально-трудовых конфликтов. Рассмотрены основные причины их возникновения и условия протекания, социально-экономические, правовые, институциональные аспекты их урегулирования. Значительное внимание уделяется анализу социально-трудовых конфликтов и развитию социально-трудовых отношений в 2014–2022 годах, а также анализу влияния в исследуемый период западных санкций и карантинных ограничений, вызванных пандемией коронавирусной инфекции, на уровень конфликтности социально-трудовых отношений в России. На основе результатов анализа разработаны рекомендации по совершенствованию экономических механизмов и институционально-правовой базы урегулирования социально-трудовых конфликтов.

45. РЫНОК ТРУДА В РОССИИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ КРИЗИСОВ (пандемия и санкционная война в период с 2014 г. по настоящее время)

В монографии представлены результаты исследования трансформации рынка труда в России в условиях глобальных экономических кризисов последнего времени, причинами которых стали санкционные войны стран Запада против России, а также карантинные ограничения во время пандемии новой коронавирусной инфекции. Рассмотрены сущность, содержание и основные причины современного глобального экономического кризиса. Исследованы последствия санкционных войн и пандемии для российского рынка труда. Значительное внимание уделено анализу динамики основных показателей рынка труда в 2014–2022 годах, что позволило выявить основные тенденции его трансформации.

46. РОССИЙСКИЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА МИГРАНТОВ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

Монография посвящена историческому развитию и современному опыту регулирования труда мигрантов в России и за рубежом. В исследовании рассматривается история эволюции государственной политики по отношению к трудовой миграции, а также современные проблемы интеграции трудовых мигрантов. В книге обобщается опыт влияния профессиональных союзов на формирование миграционной политики.

47. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА — ВАЖНЕЙШЕЕ НАПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

Монография посвящена изучению истории и современных проблем оплаты труда как важнейшего направления социальной политики. В книге представлен комплексный анализ эволюции деятельности, связанной с оплатой труда, исследуются становление и развитие российского и зарубежного законодательства в этой сфере, проведен сравнительный анализ различных систем оплаты труда и обобщен опыт профсоюзов по защите интересов наемных работников.

48. ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В США, СТРАНАХ ЕС И КИТАЕ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНЫХ СТРУКТУРНЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ

В монографии рассматриваются рынки труда в США, странах Европейского союза и Китае. В ходе анализа выделяются и обобщаются основные факторы, определяющие развитие рынков труда в этих странах и регионах в последние десятилетия. Существенное внимание уделяется демографическим аспектам, социальной политике, развитию информационных технологий. Анализ рынков труда проводится с учетом глобальных структурных преобразований, характеризующих развитие мировой экономики в целом.

49. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ВООРУЖЕННЫХ КОНФЛИКТОВ: УРОКИ ИСТОРИИ

Монография посвящена исследованию исторического опыта регулирования социально-трудовых отношений в период глобальных вооруженных конфликтов. В книге исследуется эволюция трудовых отношений в воюющих государствах с различной социально-политической системой, обобщен наиболее эффективный опыт преодоления социально-трудовых конфликтов, роль профессиональных союзов по защите социально-трудовых прав работников в условиях мобилизации трудовых ресурсов.

50. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА В КОНТЕКСТЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Монография посвящена истории становления и современным проблемам развития системы охраны труда в России и за рубежом. В книге проводится анализ развития национальных законодательств в сфере охраны и гигиены труда, рассматриваются современные модели их организации и тенденции развития. Особое внимание уделяется исследованию роли профсоюзов в формировании государственной политики в данной сфере.

51. РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА В СТРАНАХ ВОСТОКА

В монографии рассматриваются проблемы регулирования рынка труда в странах Востока. Существенное внимание уделено теоретическим аспектам функционирования трудового рынка с учетом особенностей четвертой промышленной революции, несовершенству управления в этой специфической сфере. Задачи государственных институтов в повышении эффективности регулирования рынка труда раскрываются на примере избранных стран Азии — Индонезии, Индии, Вьетнама и др. Также приводится обзор статистических данных по странам АСЕАН.

52. ТЕНДЕНЦИИ ВЗАИМОВЛИЯНИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА, ЗАНЯТОСТИ И КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ (период 1991–2023 гг. и прогноз до 2035 г.)

В монографии представлены результаты ретроспективного анализа (период 1991–2035 гг.) процессов решения взаимозависимых проблем роста производительности труда, обеспечения полной занятости и повышения качества жизни населения России.

53. ТРАНСФОРМАЦИЯ РЫНКА ТРУДА РОССИИ В УСЛОВИЯХ ФОРМИРОВАНИЯ НОВОГО МИРОВОГО ПОРЯДКА: РИСКИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

В монографии представлены результаты исследования основных тенденций, рисков и перспектив развития рынка труда России в условиях формирования нового мирового порядка и изменения глобального экономического уклада.

Значительное внимание уделено анализу факторов и этапов трансформации, причин неустойчивости современного российского рынка труда, а также исследованию влияния цифровизации экономики на процессы его развития. Анализ основных показателей динамики рынка труда в период 2014–2024 годов позволяет выявить основные тенденции и составить прогноз его трансформации на период до 2035 года.

■ 54. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ (РОССИЙСКИЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ)

Монография посвящена исследованию эволюции трудового законодательства в сфере заключения индивидуального трудового договора. В книге дана характеристика основных этапов исторического развития законодательства о трудовом договоре.

Научное издание

**ЕВРОПЕЙСКИЕ ПРОФСОЮЗЫ В БОРЬБЕ ЗА СОЦИАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ
ПРОТИВ НЕОЛИБЕРАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ РУКОВОДСТВА ЕВРОСОЮЗА**

Редакторы: *В. Г. Даниленко, Т. В. Никифорова, С. В. Остудина*

Дизайнер *А. В. Костюкевич*

Технический редактор *Л. В. Климович*

Корректоры: *Я. Ф. Афанасьева, Т. А. Кошелева*

Подписано в печать с оригинал-макета 20.05.25
Формат 60×90/16. Гарнитура Times New Roman
Усл.-печ. л. 15,5. Тираж 500 экз. Заказ № 25348

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



9 785762 113519