



## **Совет профсоюзов Северных стран NFS**

### **Стратегия совершенствования прав трудящихся в странах Балтии путем усиления социального диалога и соблюдения основных Конвенций МОТ**

#### **Введение**

Сотрудничество профсоюзов стран Балтии и Северных стран активно развернулось в 90-е гг. после обретения странами Балтии независимости. На протяжении истекших лет это сотрудничество принимало различные формы, включая также сотрудничество в целом ряде направлений с общей целью укрепления прав трудящихся в регионе. Сотрудничество основано на взаимном участии, уважении и приверженности общим целям. Развивая понимание наших различных контекстов и реалий, обучение друг у друга и обмен опытом в регионе имеют жизненно важное значение для нашего общего развития. Сотрудничество является интересным и полезным и заставляет всех нас лучше подготовиться к решению наших общих задач в эпоху цифровых технологий, свободы передвижения как трудовых, так и предпринимательских возможностей. Вместе мы лучше подготовлены к проведению коллективных переговоров и социального диалога в регионе и решению таких проблем, как снижение профсоюзной организованности и борьба с серой экономикой и социальным демпингом. Вместе мы также имеем больше возможностей для дальнейшего развития в глобализованном мире и развития конструктивного диалога с работодателями и правительствами в регионе.

Осенью 2016 года Совет профсоюзов Северных стран (NFS) инициировал проект. Анализ стран Балтии: определение соответствия законодательства или практики основным конвенциям МОТ и Конвенции 144 о трехсторонних консультациях. Цель проекта - оценить внедрение и практику основных конвенций МОТ и Конвенции 144 о трехсторонних консультациях в Эстонии, Латвии и Литве и разработать стратегию укрепления прав трудящихся в регионе. Проект основан на трех независимых исследованиях: (а) исторический контекст производственных отношений в странах Балтии; (b) юридический анализ; и (с) отчет об опросах с социальными партнерами и правительствами. Впоследствии эти исследования были дополнены совместными дискуссиями между скандинавскими и балтийскими экспертами на двух тематических конференциях, а также независимым анализом отдельных экспертов, анализом проекта и обсуждениями в специально назначенной группе по стратегии.

Этот документ основан на основных выводах проекта, и все идеи и предложения являются результатом этого процесса. Содержание различных частей проекта было обобщено в записке Руководящей группы, в которой определены основные направления развития в отношении осуществления и соблюдения конвенций МОТ, подготовленной на основании обсуждений и выводов и составленной в тесном сотрудничестве с профсоюзами стран Балтии. Основное внимание уделялось соблюдению и практике в отношении Конвенций № 87 и 98 о свободе ассоциации и праве на организацию и ведение коллективных переговоров и № 144 о трехсторонних консультациях. Национальные приоритеты, определенные в этом документе, были выбраны представителями профсоюзов в соответствующих странах. Целью этого документа является поддержка общей профсоюзной стратегии для дальнейшего развития основополагающих прав трудящихся в Балтийском регионе. Анализ и предложения в этом стратегическом документе были разработаны экспертами и являются предметом политической дискуссии и приверженности. Вот почему в проекте предлагается создать рабочую группу с

целью разработки плана действий с определенными сроками, который может быть обсужден советом NFS и профсоюзами Балтии для укрепления и дальнейшего продвижения профсоюзного сотрудничества и развития в регионе Северных стран и Балтии.

Многие внесли важный вклад в работу по проекту. Мы благодарны всем представителям профсоюзов и экспертам, принявшим участие в дискуссиях, а также представителям правительств стран и работодателей Балтии, принявшим участие в опросах и предоставившим свои взгляды и знания. Особо следует отметить значение участия авторов-специалистов, не только предоставивших письменные доклады, но и принявших активное участие в дискуссиях. Неоценимый вклад в этом плане в проект внесли Маркку Сиппола, Никлас Бруун и Кай Тапиола. Представители Центральной организации профсоюзов Дании и Норвегии – Бернт Фалленкамп и Сири Реллинг также заслуживают отдельной благодарности за их участие в организации интервью с представителями правительств и социальных партнеров. Особо благодарим Северную группу MOT и наших контактных партнеров в Балтии. Благодарим особо Айю Маасикас и Кайю Тоомсалу (EAKL-ЦСПЭ), Наталью Мицкевич (LBAS-ССПЛ), Эвелину Шилините и Вайву Сапеткайте (LPSK-Конфедерация профсоюзов Литвы) и Дайву Кведарайте (Solidarumas-Солидарность), выполнивших большую работу для соблюдения напряженного графика проекта. И наконец, для успешной реализации проекта особого внимания заслуживает сотрудничество и поддержка со стороны Марии Хелены Андрэ и Сергеюса Гловацкаса из Бюро MOT по связям с трудящимися (ACTRAV).

## Латвия

### Приоритеты

#### 1. Отраслевые коллективные договоры

В настоящее время заработная плата в Латвии устанавливается законом, а не коллективными договорами. В некоторых существующих коллективных соглашениях содержатся указания и нормы о том, как устанавливать заработную плату и организовывать системы оплаты труда. Но минимальная заработная плата устанавливается Постановлениями Кабинета министров.

При поддержке правительства социальные партнеры в Латвии начали реализацию проекта Европейского социального фонда ESF, направленного на продвижение коллективных переговоров на отраслевом уровне. Целью проекта является подписание пяти отраслевых коллективных соглашений в пяти секторах: телекоммуникации, деревообработка и лесное хозяйство, автомобильный транспорт, химия и строительство. Этот пилотный проект является основной платформой для развития секторальных коллективных переговоров в Латвии. Поэтому успешные результаты послужат интересам всех социальных партнеров: работодателей, работников и правительства. В то время как социальные партнеры реализуют проект, им требуется поддержка для внедрения системы секторальных коллективных переговоров на практике. Для осуществления отраслевых коллективных переговоров необходимо несколько вспомогательных мероприятий по следующим подприоритетам.

Подприоритеты

#### А. Совершенствование знаний и навыков и усиление потенциала

Для повышения квалификации и знаний участников переговоров по ведению переговоров по заключению коллективных договоров необходимы совершенствование навыков и подготовка кадров, в частности:

- Подготовка лидеров и участников переговоров по вопросам коллективных переговоров;
- обмен опытом с опытными профсоюзами по разработке и проведению учебных курсов по

коллективным переговорам.

- Двусторонние международные механизмы наставничества.

## **В. Содержание коллективных договоров**

Латвийское трудовое законодательство отличается высокой детализацией. В соответствии с разработанной практикой социальные партнеры регулируют трудовые вопросы в законодательных актах. Поэтому основные переговоры по вопросам, связанным с трудовой деятельностью, происходят в рамках трехсторонней системы сотрудничества и приводят к поправкам к трудовому законодательству и другим соответствующим законодательным актам. Чтобы справиться с изменением мышления социальных партнеров в Латвии, переходить от переговоров через трехстороннюю структуру к двустороннему социальному диалогу и коллективным переговорам необходимо использовать наилучшую практику и аргументацию по проблеме дерегулирования. Трехсторонняя система должна быть сохранена применения к регулированию общих условий труда и для реализации и совершенствования трудового законодательства.

Важно разработать аргументы в пользу построения модели отраслевых переговоров с работодателями негосударственного сектора и четко продемонстрировать преимущества коллективных договоров не только для рабочих, но и для бизнеса и устойчивости отрасли. Эта аргументация может включать в себя связь обсуждения с навыками, продуктивностью, честной конкуренцией и поиском решений проблемы нехватки рабочей силы. Это позволит избежать «гонки на дно» - снижения стандартов регулирования, экономического и социального демпинга, формулировать долгосрочные перспективы и планы.

Чтобы помочь социальным партнерам в построении содержания секторальных соглашений, необходимы информация и примеры по вопросам, регулируемым отраслевыми коллективными договорами из других стран. Особое внимание следует уделить умным переговорам, новаторским подходам к коллективным переговорам с особым упором на установку заработной платы и системы определения заработной платы. Это может привести к обсуждению и переговорам о том, как решать вопросы робототехники и оцифровки, новые формы занятости, характерные для конкретного сектора, баланс между работой и жизнью, обучение на работе, непрерывное обучение, профессиональная квалификация, охрана труда и безопасность и другие вопросы, которые могут вызвать интерес у работодателей и продемонстрировать ценность заключения соглашения.

## **С. Обеспечение соблюдения отраслевых коллективных договоров**

Непонятна система обеспечения выполнения универсальных коллективных договоров в Латвии. В соответствии с действующей системой генеральное соглашение, заключенное между организацией работодателей или ассоциацией организаций работодателей и профсоюзом или объединением (союзом) профсоюзов, является обязательным для всех работодателей соответствующего сектора или отрасли и распространяется на всех работников, нанимаемых такими работодателями при условии, что работодатели, группа работодателей, организация работодателей или объединение организаций работодателей нанимают более 50% работников в секторе или при условии, что оборот их товаров или количество услуг превышает 50% оборота товаров или объема услуг сектора или отрасли.

В июле 2017 года в Закон о труде были внесены поправки, с тем чтобы было проще распространять коллективные соглашения для применения ко всем секторам. Поправки к Закону о труде понизили порог для работодателей для подписания расширенных коллективных договоров. Ранее организации работодателей должны были представлять более 60% оборота товаров или объема услуг сектора. Согласно существующей формулировке, требование наличия 60% оборота снижается до 50%. Теперь отдельные работодатели или группа работодателей

могут присоединиться к организации работодателей, чтобы стать участниками соглашения и помочь выполнить критерии репрезентативности. Кроме того, поправки требуют, чтобы было обеспечено доказательство соответствия критериям репрезентативности. Для расчета критериев репрезентативности должны использоваться данные, предоставляемые Центростатом.

Тем не менее, даже если работодатели, представляющие 50% сектора, подписывают коллективный договор для всего сектора, исполнение такого соглашения не гарантируется в случае, если другие 50% не признают социальных партнеров. Профсоюзы инициировали создание независимой структуры для объявления коллективных соглашений универсальным обязательством в отрасли и урегулирования споров, возникающие на предприятиях, принадлежащих или не принадлежащих к определенному сектору. Однако это предложение не нашло поддержки. Отсутствует ясность в отношении механизмов обеспечения соблюдения, ввиду отсутствия прецедентов. Поэтому общий метод принудительного исполнения осуществляется через суды. Обмен передовой практикой по механизмам обеспечения исполнения коллективных соглашений поможет социальным партнерам в приобретении исходного опыта применения универсальных обязательных коллективных соглашений.

Необходимо усилить инспекцию труда, предоставив ей ресурсы и возможности для проверки рабочих мест для борьбы с демпингом заработной платы и проблемами, связанными с цепочками субподрядов. Учитывая преобладающее число малых компаний, способность проверять рабочие места и сотрудничать с профсоюзами имеет решающее значение для обеспечения соблюдения отраслевых коллективных соглашений.

Крайне важно обеспечение способности профсоюзов следить за эффективностью осуществления коллективных договоров и контролировать профсоюзное сотрудничество с инспекциями труда. Обмен передовой практикой в отношении стратегий и мероприятий, направленных на мониторинг и контроль выполнения коллективных соглашений на предприятиях, будет способствовать повышению потенциала профсоюзов в области надзора.

## **2. Организация в профсоюзы**

Необходимо переосмыслить приоритетов и стратегий организационной работы в Латвии. Членство в профсоюзах сокращается, при этом профцентр LBAS в настоящее время представляет около 90 тыс. членов. Большинство из них работают в государственном секторе, при этом наибольшая степень членства наблюдается среди работников здравоохранения и образования.

Основным препятствием на пути к профсоюзному членству является тот факт, что 97% предприятий в Латвии являются небольшими и средними, где трудно создавать профсоюзную организацию или профсоюзное отделение. Не все отраслевые профсоюзы перешли на практику принятия отдельных членов от малых и средних предприятий. Другие проблемы - эмиграция и стареющее население. Латвия пережила массовую эмиграцию с момента вступления в ЕС. По данным ОЭСР, в 2000-е гг. Латвия потеряла около 9% своего населения ввиду отрицательной миграции. Это повлияло на численность рабочей силы, поскольку большинство эмигрантов были трудоспособного возраста.

Финансовый потенциал для организации и управления организациями также является сложной задачей. Управление профсоюзами фокусируется на реализации проектов ЕСФ-ESF для укрепления потенциала, поскольку членские взносы составляют лишь около 30% от средств профсоюза. Нынешние обстоятельства затрудняют создание финансово сильных профсоюзных организаций. Ключевой задачей является укрепление отраслевых профсоюзов, что напрямую связано с проблемой профсоюзного членства. В небольших и микропредприятиях существует большое количество неорганизованных работников, которые являются потенциальными

членами профсоюзов. Эти вопросы носят практический характер и обусловлены необходимостью объяснять роль и функции профсоюза в обществе.

Следующие приоритеты должны быть направлены на повышение профсоюзного членства и на систему профорганизации:

#### **А. Сильные отраслевые профсоюзные организации и социальный диалог**

Учитывая структуру экономики, в которой доминируют мелкие и микропредприятия, важно укрепить роль и потенциал отраслевых профсоюзов, в частности их способность организовывать, представлять и обслуживать членов на уровне отрасли и рабочих местах.

Методы профорганизации и обмен передовой практикой с более опытными странами помогут укрепить организационный потенциал профсоюзов Латвии. Особое внимание следует уделять инновационным подходам к организации для охвата работников, занятых в новых формах занятости, в результате внедрения цифровых технологий, МСП и микропредприятий.

Стратегия организации членов и регулярного набора должна быть включена в повседневную работу LBAS и членских организаций профцентра. Разработка стратегии организации требует углубленного анализа латвийского рынка труда. Такая стратегия организации может иметь две основные цели. В государственном секторе стратегия призвана укреплять профсоюзы и процедуры, которые уже существуют и которые работают. В негосударственном секторе придется больше полагаться на изучение подходов к привлечению работников, занятых в новых формах занятости, МСП и микропредприятиях, и сосредоточить внимание на вопросах, которые могут быть привлекательными для работодателей на уровне предприятий и на уровне отдельных отраслей.

#### **В. Работа с многонациональными компаниями Северных стран**

Скандинавские компании представляют собой значительную долю предпринимательства в Латвии, особенно в банковской, медийной, телекоммуникационной, пищевой и деревообрабатывающей отраслях. Важно наладить сотрудничество с профсоюзами Северных стран по созданию профсоюзов в этих компаниях и вовлечению скандинавских компаний в социальный диалог и коллективные переговоры.

Профсоюзы в скандинавских компаниях, расположенных в Латвии, даже если это только адрес, часто предпочитают не вступать в профсоюзную конфедерацию или профцентр, а действовать независимо, не подключая отраслевые профсоюзные организации или национальный трехсторонний социальный диалог. Это противоречит сложившейся практике профсоюзов Северных стран, характеризующихся солидарностью и единством в национальных профсоюзных организациях для обеспечения эффективной и надежной защиты их интересов. Сотрудничество со скандинавскими профсоюзами является важной составляющей содействия присоединению независимых профсоюзов, созданных в скандинавских компаниях в Латвии, к профцентру LBAS.

#### **С. Усиление роли профсоюзов в коллективных переговорах**

В связи с недавними изменениями правового регулирования, касающимися осуществления коллективных договоров в Литве, профсоюзам Латвии необходима аргументация и анализ в рамках продолжающейся дискуссии о реализации коллективных соглашений, которые применяются только к членам профсоюзов. Следует изучить вопрос об укреплении позиции и исключительных прав профсоюзов в коллективных переговорах, а также наглядного присутствия профсоюзов на уровне предприятий.

### **Меры**

#### **ближняя перспектива**

---

- Передача примеров содержания коллективных договоров путем перевода Северных и европейских соглашений на языки стран Балтии специалистам LBAS;
- Обмен передовой практикой в отношении методов объединения;
- Организация учебных поездок и поиск национальных и отраслевых профсоюзных организаций Скандинавии, с которыми можно обменяться передовым опытом;
- Участие в трансграничных двусторонних мероприятиях по наставничеству между латвийскими координаторами проекта, которые занимаются коллективным переговорам, и опытными представителями скандинавских профсоюзов;
- Организация совместного обучения курсовых инструкторов методам коллективных переговоров;
- Приглашение представителей латвийских отраслевых организаций участвовать в секторальных коллективных переговорах.

### **дальняя перспектива**

- Продолжение практики двусторонних мероприятий по трансграничному наставничеству по вопросам коллективных переговоров и обеспечения соблюдения коллективных договоров и распространение этого на вопросы учебных структур, методик обучения и профсоюзов;
- Продолжение периодических ознакомительных поездок для обмена передовым опытом, связанным с коллективными переговорами и организацией, привлечение представителей латвийских отраслевых организаций для участия в отраслевых коллективных переговорах в Северной Европе;
- Разработка практики совместного обучения инструкторов по методикам обучения, методам коллективных переговоров и организационным стратегиям;
- Внедрение регулярного сотрудничества и обмена информацией со скандинавскими профсоюзами, особенно в сфере банковского сектора, средств массовой информации, телекоммуникаций, пищевой промышленности и деревообрабатывающей промышленности, для улучшения сотрудничества, решения связанных с отраслью проблем и содействия присоединению независимых профсоюзов, созданных в скандинавских компаниях, действующих в Латвии, в профцентр LBAS.

В целом, краткосрочные и долгосрочные меры тесно взаимосвязаны, т.к. долгосрочные меры должны продолжать процесс достижения целей краткосрочных мероприятий.

## **Литва**

### **Приоритеты**

#### **1. Система представительства работников**

Система представительства интересов работников не отличается прозрачностью, ввиду наличия целого ряда частично дублирующих структур, ведущих переговоры с работодателями.

В Литве рабочих представляют профсоюзы, рабочие советы или доверенные лица. Рабочие советы и доверенные в основном имеют те же права и обязанности. Право ведения коллективных переговоров принадлежит исключительно профсоюзам. Основными функциями рабочих советов выступает информация и консультирование. Если более трети работников являются членами профсоюза, рабочий совет не создается, а все его функции



будут выполняться профсоюзом. Такая система усложняет процесс представления работника и затрудняет эффективное выполнение соглашений. Нелегко вести переговоры, когда нужная информация недоступна.

Двойная система ослабляет защиту интересов рабочих и подрывает влияние профсоюзов и способность к переговорам. Важно подчеркнуть, что система рабочих советов и доверенных лиц в Литве является искусственной и формальной. Институты Европейского союза критиковали Литву за несоответствие требованиям к процедурам информации и консультаций. Эта проблема была «решена» путем создания этих неэффективных институтов представительства рабочих. Во многих случаях эти органы не мотивированы представлять работников, им не хватает необходимых навыков, и их беспристрастность вызывает сомнения.

## **Меры**

### **ближняя перспектива**

Ситуация после вступления в силу Трудового кодекса не ясна, и литовские профсоюзы считают, что некоторые из новых положений нарушают конвенции МОТ. Но нужны более веские аргументы. Полная экспертиза и оценка нового Трудового кодекса международными организациями станут платформой для проведения диалога, возможно трехстороннего, с экспертами МОТ. Следует также рассмотреть целесообразность направления в Литву миссии МОТ, прежде чем привлекать наблюдательный механизм МОТ.

- В скорейшем порядке требуется выполнение адекватного перевода нового Трудового кодекса на английский язык, поскольку это облегчит оценку его соответствия конвенциям МОТ и европейскому законодательству. Профсоюзы должны активно влиять на интерпретацию нового кодекса судами.

### **дальняя перспектива**

- • Необходимы более эффективные методы организации в профсоюз (найма), особенно в том, что касается небольших рабочих мест и новых нетрадиционных форм занятости. Если профсоюз или несколько профсоюзов совместно являются достаточно крупными на предприятии, это устраняет необходимость создания рабочего совета.
- Важнейшее значение имеет создание потенциала для лучшего представительства трудящихся: учебные занятия, семинары с экспертами из МОТ / NFS / BASTUN; организация посещений этих организаций.

## **2. Ограничения права на забастовку**

Забастовка является правом профсоюзов. После вступления в силу нового Трудового кодекса легче начать забастовки, но остается много сомнительных ограничений. Процедуры, требуемые при подготовке к забастовке, сложны и отнимают много времени. Несколько ситуаций, когда забастовка разрешена, - это когда работодатель а) отказывается вести переговоры или б) отказывается подписывать коллективный договор. Но в случаях нарушения работодателем условий колдоговора - забастовка не допускается.

Перед началом забастовки должна быть создана согласительная комиссия представителями рабочих и работодателей. Если проблема не будет решена, то урегулирование производится: а) посреднической комиссией или б) путем арбитража Территориальной трудовой инспекцией.

Главная проблема заключается в следующем: суды имеют право отложить начало забастовки и применять так называемые меры временной защиты. Если работникам разрешено начинать забастовку, работодатель имеет право подать жалобу и запросить через суд применения временных мер защиты до тех пор, пока не будет выяснена законность забастовки. Это означает, что в течение этого периода рабочие бастовать не вправе, и задержка может быть длительной. Литовские профсоюзы испытывают злоупотребление данной процедурой со стороны работодателей.

Закон неясен о том, как вести переговоры во время забастовки и как должны решаться вопросы в споре. Необходимо разработать более эффективную систему разрешения трудовых споров.

## **Меры**

### **ближняя перспектива**

- Необходимо расширить сферу законных забастовок (например, в случаях, когда работодатели нарушают коллективные соглашения).
- Требуется обучение конвенциям МОТ и их осуществлению.
- Необходимо создание более эффективной системы для ведения переговоров и урегулирования проблем. Одним из вариантов является включение тех же учреждений-посредников с этапа, на котором объявляется забастовка, включая последующие этапы. У обеих сторон в этом случае возникает больше возможностей для договоренности.
- Возможно назначение экспертной миссии МОТ для обсуждения изменения Трудового кодекса с правительством и социальными партнерами, включая урегулирование споров.

### **Дальняя перспектива**

- Решающее значение имеет ограничение полномочий судов по отсрочке забастовки.

## **3. Социальный диалог**

Существует проблема с тем, как в Литве практикуется социальный диалог. Социальные партнеры, их предложения и рекомендации часто игнорируются. В основном, реальных консультаций не ведется.

В последнее время в Литве произошло множество различных реформ и правовых изменений. Институты в достаточной мере придерживаются формальных процедур, но с точки зрения содержания, социальный диалог в большинстве случаев реализуется не полностью. Профсоюзы информируются поздно, то есть после того, как важные вопросы уже решены, не допускаются надлежащим образом к участию в процессах, отсутствуют условия обязательности консультаций с ними и т. д.

Литовские профсоюзы отмечают, что даже во время переговоров Трехстороннего совета социальные партнеры не находятся на равных. Например, до начала переговоров правительство Литвы заявило, что вопросы, которые не будут согласованы в Трехстороннем совете, тем не менее останутся в силе, как указано в предыдущей редакции Трудового кодекса (который вступил в силу 1 января 2017 года).

Предыдущая версия была очень либеральной и гораздо более благоприятной для работодателей. Благие намерения правительства обернулись отрицательным эффектом. Работодатели просто не мотивированы на достижение консенсуса. Предыдущая ситуация была для них более удобной и полезной.



## Меры

### ближняя перспектива

- В скорейшем порядке обеспечение профессионального перевода нового Трудового кодекса на английский язык, чтобы облегчить оценку его соответствия конвенциям МОТ и европейскому законодательству.
- Обращение в МОТ за анализом Трудового кодекса Литвы и оценкой его соответствие конвенциям МОТ. Экспертная оценка нового Трудового кодекса международными организациями станет хорошей платформой для рассмотрения официальных замечаний, возможно, апелляций в МОТ и эффективным инструментом для ведения переговоров с социальными партнерами.
- Обращение в NFS или BASTUN за анализом Трудового кодекса Литвы для оценки его соответствия европейскому законодательству.
- Проведение совместно с Европейской конфедерацией профсоюзов ETUC оценки эффективности системы социального диалога и соответствия ее практике ЕС. Следует рассмотреть целесообразность консультаций с компетентными органами ЕС.

### дальняя перспектива

- Европейская социальная хартия Литвой ратифицирована, но Конвенция МОТ 102 (Конвенция о социальном обеспечении (минимальные стандарты)) не ратифицирована. Конвенция отличается большей требовательностью и конкретностью, поэтому литовские профсоюзы должны содействовать ее ратификации.
- Обращение в МОТ и BASTUN и/или NFS за оценкой соответствия нового Трудового кодекса Конвенциям МОТ и европейскому законодательству.
- Содействие позитивным изменениям, основанным на данных оценках.
- Запрос консультаций / помощи в разработке соответствующих проектов и обеспечении соблюдения конвенций МОТ и европейского законодательства.

## 4. Коллективные договоры в государственном секторе

Существует проблема с коллективными переговорами в государственном секторе, где заработная плата финансируется из государственного бюджета. Можно договориться с соответствующими министерствами, например, Министерство образования. Но впоследствии выполнение этих соглашений затруднено из-за неспособности выделить необходимые средства.

В бюджетном секторе Литвы профсоюзам не допускается заключение коллективных договоров с условиями, требующими дополнительных ассигнований из бюджета, выделенного предприятию или учреждению. Это означает, что повышение зарплаты и льготы, которые не вписываются в выделенный бюджет, предметом коллективных переговоров быть не могут. Профсоюзы могут вести переговоры на отраслевом уровне только в рамках финансирования, утвержденного Парламентом Литвы, или, например, по распределению средств, сэкономленных профсоюзами. Это серьезно ограничивает сферу предмета переговоров.

## Меры

### ближняя перспектива

- Обмен передовым опытом с другими странами.
- В новом Законе об оплате труда требуется создание системы оплаты труда и оценки работников на каждом предприятии или в учреждении, что должно быть предметом переговоров с представителями трудящихся, и профсоюзы считают это позитивной возможностью.

### дальняя перспектива

- Необходимо создать в каждом учреждении дополнительный социальный фонд (финансируемый государством), включая бюджет для таких целей, как повышение заработной платы, премии, социальные гарантии и льготы и т. д.
- Кроме того, существует необходимость в обучении навыкам коллективных переговоров.

В целом, краткосрочные и долгосрочные меры тесно взаимосвязаны, т.к. долгосрочные меры должны продолжать процесс достижения целей краткосрочных мероприятий.

## Эстония

### Приоритеты

#### 1. Новый пакет для рынка труда, включая обновленное законодательство и практику заключения коллективных трудовых договоров

Проблемы, требующие решения:

- Следует подтвердить практику распространения коллективных договоров. Это означает, необходимость переговоров, согласования и подписания профцентром ЕАКЛ и организацией работодателей ЕТТК соглашения о передовом опыте / готовности к распространению коллективных трудовых договоров. Проект такого соглашения, подлежащий обсуждению, уже подготовлен.
- Право на забастовку в государственном секторе должно предоставляться с положениями о соглашении о минимальном объеме обеспечиваемых работ в основных жизненно необходимых службах. В подпункте 1 статьи 7 Закона о гражданской службе говорится: «Должностное лицо - это лицо, которое занято в публичной правовой службе и на ответственной позиции со стороны государства или местного самоуправления». В соответствии с подразделом 1 статьи 59 Закона официальному лицу запрещается забастовка. Также должностному лицу не разрешено участвовать в других коллективных действиях, которые мешают исполнению функций органа, нанявшего это лицо, или другого предусмотренного законом органа. Принудительное действие считается коллективным, если в нем принимают участие не менее половины должностных лиц органа, организации или службы.

Подпункт 4 статьи 7 Закона гласит: «Сотрудник нанят на работу в орган, указанный в статье 6 настоящего Закона, который не предусматривает осуществление официальных полномочий, а работает только в поддержку осуществления официальных полномочий. Такой работник работает по трудовому договору (контракту)». Работникам, работающим по трудовому договору, забастовка разрешена (т. е. Учителям, работникам здравоохранения и т. д.).

- Вторичные забастовочные акции солидарности, а также забастовки, направленные на защиту основополагающих прав работников, запрету не подлежат.
- ЕАКЛ рассматривает инициативу по обсуждению законодательства с работодателями частного сектора, чтобы попытаться найти с ними общее понимание в отношении законодательства и практики коллективных переговоров. ЕАКЛ уже начал переговоры с организациями работодателей о заключении с ними соглашения о позитивной практике по расширению коллективных договоров (критерии репрезентативности, введение для третьих сторон).

## **2. Равная оплата труда и дискриминация**

Необходимо продолжить обсуждение вопроса об изменении закона, с тем чтобы начать сбор данных о дискриминации по признаку пола, против чего работодатели выступают.

Существует возможность для инициатив в этой области, и может быть полезен сбор примеров того, как вопрос решается другими профсоюзами.

## **3. Положение доверенных лиц профсоюза (профоргов)**

- Существуют проблемы в обеспечении соблюдения действующего законодательства.
- Нет инстанции для подачи жалоб.
- Инспекция труда или омбудсмены на практике не могут вмешиваться.
- Существуют примеры дискриминации профсоюзов.

В июне прошлого года ЕАКЛ предложил изменить действие индивидуальных трудовых договоров, с тем чтобы дать профоргам и другим членам профкомов дополнительные гарантии в случае расторжения трудового договора работодателем. Это может быть сделано только в суде или комитете по трудовым спорам. Пока данное предложение принято не было.

## **4. Социальный диалог**

- Разработка дорожной карты переговоров с работодателями.
- Имплементация соглашений общеевропейского уровня.

ЕАКЛ и конфедерация работодателей регулярно проводят двусторонние встречи, рассматривая вопросы рынка труда, социальные вопросы, готовят общую позицию для представления в правительство страны. Первое автономное европейское социальное партнерское соглашение о дистанционной работе (телеработе) также было подписано на национальном уровне весной 2017 года. ЕАКЛ и организация работодателей ЕТТК согласились продолжить процесс реализации европейских соглашений о социальном партнерстве и в будущем.

ЕАКЛ вновь будет инициировать трехсторонние встречи.

## **5. Государственные и муниципальные служащие**

В Эстонии имеется много сотрудников государственного управления и служащих на государственной службе, работающих по трудовому договору, которые не имеют права охвата коллективными договорами.

Правительство, ссылаясь на необходимость равенства условий для всех занятых в государственных и муниципальных службах, отказалось заключить коллективный договор для других групп работников государственной службы, которые работают по трудовому договору в учреждении или организации общественного обслуживания; поэтому они не считаются государственными служащими. Сотрудникам государственного управления, которые не

являются государственными служащими, разрешено организовываться в профсоюз, но не бастовать. Нет критериев для распространения действия коллективных договоров.

ЕАКЛ будет и впредь требовать права на ведение коллективных переговоров для сотрудников государственного управления и государственных служащих. Для государственных служащих, которые не имеют права на забастовку, ЕАКЛ требует, доступности процедуры арбитража.

## **Меры**

### **ближняя перспектива**

- ЕАКЛ настаивает на требовании участвовать в составлении нового коллективного трудового закона.
- ЕАКЛ требует изменить закон, чтобы обеспечить возможность сбора данных о дискриминации в оплате труда по гендерному признаку.
- ЕАКЛ продолжает переговоры с ЕТТК о реализации европейских рамочных соглашений по социальным партнерам.
- ЕАКЛ продолжает требовать права на участие в коллективных переговорах сотрудниками государственного управления и государственными служащими. Для государственных служащих, которым не будет гарантировано право на забастовку, ЕАКЛ требует наличия доступа к арбитражу.

### **дальняя перспектива**

- Укрепление социального диалога на национальном уровне, возобновление трехсторонних консультаций.
- Укрепление коллективных переговоров, особенно секторальных коллективных переговоров. Улучшение знаний, навыков и наращивания потенциала посредством подготовки руководителей и участников переговоров; обмен опытом с профсоюзами Северных стран по разработке и проведению учебных курсов по методам коллективного ведения переговоров.
- Сосредоточение на организации приема новых членов. Разработка и построение стратегии объединения (членский состав и постоянный набор) с учетом новых форм занятости и МСП. Укрепление потенциала организаторов, совместные программы обучения / наставничества в сотрудничестве с профсоюзами стран Балтии и опытными профсоюзами Северных стран, ознакомительные поездки.
- Повышение осведомленности об основных конвенциях МОТ. Учебные курсы, обмен опытом.

В целом, краткосрочные и долгосрочные меры тесно взаимосвязаны, т.к. долгосрочные меры должны продолжать процесс достижения целей краткосрочных мероприятий.

## **Общие приоритеты для Балтии**

### **Конвенции С87 и С98**

В ходе проекта возник ряд вопросов, касающихся свободы ассоциации и права на коллективный договор, которые требуют дальнейшего изучения и обсуждения. Проблемы, выявленные в ходе проекта, носят иной характер, но требуют также дальнейшего изучения и экспертного анализа.

В юридическом анализе Никлас Бруун обращает внимание на некоторые общие области, где необходим дальнейший анализ. Все три страны имеют ограничения предмета коллективных переговоров. Это проблематично как в отношении ограничений на то, что может быть согласовано в коллективных соглашениях, так и в том, как обеспечить их соблюдение. Существует также особая проблема, связанная с государственным сектором, поскольку полномочия государства как работодателя и партнера по трудоустройству ограничен внебюджетными вопросами. Количество коллективных договоров в странах Балтии невелико. Активный диалог на отраслевом уровне и на предприятиях практически не существует, примером чего являются малая численность коллективных соглашений на отраслевом и корпоративном уровне. Необходимо обучение и подготовка в этой области. Совершенствование навыков ведения переговоров и ведения переговоров профсоюзного руководства на разных уровнях важно для укрепления признания профсоюзов. В этом контексте важно обеспечить, чтобы центральный и отраслевой уровни могли помочь членам в разрешении кризисов. Также важно, чтобы любые положительные результаты, предоставляемые работникам, получили положительное общественное признание. Следует также рассмотреть целесообразность проведения совместных учебных курсов с работодателями.

Широкие определения основных жизненно-важных служб и групп работников, которые осуществляют государственную власть, являются предметом обсуждения во всех странах, и стоит более внимательно рассмотреть этот вопрос. Это обсуждение также имеет отношение к обсуждению права на забастовку, особенно для таковых групп государственных служащих.

Еще один момент, вызывавший озабоченность в ходе проекта, заключается в том, что в ни в одной из трех стран не существует механизма для разрешения конфликтов на рынке труда в случае забастовок. Трудовое законодательство в странах Балтии, по-видимому, не имеет эффективных или применимых правил, регулирующих посредничество или арбитраж, после объявления забастовки. Это отсутствие механизмов урегулирования споров заслуживает дальнейшего изучения со стороны экспертов, поскольку оно эффективно исключает использование забастовки в качестве последнего средства борьбы. Этот вопрос еще больше осложняется отсутствием правовых прецедентов.

Как представляется, существует также общая проблема для всех стран Балтии, связанная с доступом к правосудию для работников в тех случаях, когда права трудящихся были нарушены. Например, в Эстонии нет соответствующих учреждений для обращения в случаях нарушения, поскольку инспекция труда или омбудсмен не могут вмешиваться в трудовые конфликты. С другой стороны, Литва усложнила процедуры в той мере, в какой они оказались неэффективными, т.е. позволив отсрочку забастовок. В любом случае проблема доступа к правосудию требует дальнейшего изучения. Необходимо провести углубленные обзоры каждой страны, чтобы определить механизмы, которые подрывают эффективное соблюдение основополагающих трудовых прав.

В дополнение к дальнейшим исследованиям в вышеупомянутых областях, юридическое сообщество, профсоюзные юристы, трудовые юристы и юристы в целом также должны быть более информированными и образованными, чтобы обеспечить их достаточную осведомленность о стандартах и юриспруденции МОТ.

### **Степень объединения в профсоюзы**

Во всех прибалтийских государствах существует общая потребность в укреплении организации для обеспечения репрезентативности профсоюзов. В целях укрепления усилий профсоюзов

проект предполагает, что необходимо провести углубленный страновой анализ структур рынка труда в странах Балтии и разработать индивидуальные стратегии как на отраслевом, так и на уровне предприятий, чтобы определить, как усилить процесс объединения. Практика объединения и ведения переговоров в основном связана с государственным сектором. Одной из особенностей действий было бы не только сохранение, но и использование опыта государственного сектора. Таким образом, главная задача в отношении частных негосударственных работодателей - убедить их в специфике процессов, которые уже работают.

В контексте объединения в профорганизации также стоит отметить, что в настоящее время ни в одной из стран Балтии не существует структуры для регулярного образования и обучения членов профсоюзов, а обучение в основном осуществляется через платформу Европейского института профсоюзов - ETUI. Учебные программы, а также обучение инструкторов должны разрабатываться в различных страновых контекстах, и здесь применимы многие формы сотрудничества, как в плане поиска форм сотрудничества и синергизма между странами Балтии, но и в более широком контексте. Можно рассмотреть несколько способов финансирования таких программ - от фондов ЕС и фондов государств, до перенаправления доли от членских взносов на обучение.

Более подробную информацию и обмен передовым опытом следует рассматривать, поскольку профсоюзы скандинавских стран также ищут новые стратегии противодействия сокращению членства, а также ввиду широкого распространения проблем профсоюзной организованности и членства, связанных с внедрением дистанционного труда в электронном формате, нетипичными формами трудовых отношений и распространением микроразмерных, малых и средних предприятий. Определение общих интересов было бы способом для профсоюзов выхода на микропредприятия и их сотрудников.

Следует рассмотреть целесообразность общих учебных курсов и обмена идеями в этой области.

### **Наличие ряда учреждений и органов представительства работников**

Во всех трех балтийских государствах действуют многочисленные и потенциально пересекающиеся или дублирующие полномочия учреждения, обеспечивающие представительство рабочих. Помимо профсоюзов, во всех трех странах существует учреждение «попечителя» или доверенного. У Литвы есть дополнительная проблема, возникающая в связи вновь созданными рабочими советами. Ситуация меняется от одной страны к другой, и профсоюзы воспринимаются по-разному. Однако во всех случаях необходимо уточнить роли различных форм представительства и найти стратегии укрепления профсоюзов в отношении этих учреждений. Оценка того, как профсоюзы должны относиться к другим институтам или, возможно, использовать их для обеспечения интересов рабочих, имеет важное значение для поддержания и повышения охвата представительства. С одной стороны, доверенное или «попечительское» учреждение может считаться позитивной формой представительства трудящихся в отсутствие профсоюза, но такая форма также может быть контрпродуктивной, если учреждение контролируется работодателями и используется для дискриминации профсоюзов.

В Приложении А к документу о стратегии разъясняются роли и определяются проблемы, связанные с этими учреждениями по странам.

### **C144 Трехсторонние консультации**

Во всех странах проект вызвал дискуссию о практике социального диалога и трехсторонних консультаций. Отношения между правительствами, работодателями и работниками были



затронуты финансовыми кризисами во всех странах. На общегосударственном уровне наиболее эффективно социальный диалог функционирует в Латвии, включая информацию и консультации с социальными партнерами.

В Эстонии социальный диалог показывает признаки улучшения на национальном уровне, но по-прежнему зависит от того, какая политическая партия находится у власти. Трехсторонняя консультация в отношении МОТ рассматривается, как правило, как односторонняя информация от правительства, не имеющая постоянной структуры и редко демонстрирующая консультативный характер.

В Литве социальный диалог также в основном носит информативный характер без реальной возможности участия трудящихся. Существует трехсторонний совет на национальном уровне, но голос рабочих обычно игнорируется. Как рабочие, так и работодатели также указывают, что государство вносит изменения в трехсторонний совет, не консультируясь с другими партнерами, и партнеры в совете подлежат утверждению правительством, которое требует их соответствия определенным критериям.

Что касается социального диалога и функционирования трехсторонних консультаций в странах, проект предполагает проведение дополнительных страновых исследований для оценки конкретной ситуации и пересмотра индивидуальных стратегий для улучшения функционирования социального диалога и трехсторонних консультаций и обеспечения учета позиции трудящихся.

Хотя Конвенция 144 в основном касается трехсторонних консультаций по трудовым нормам МОТ, ее вполне можно распространить на совместное трехстороннее составление отчетов для системы надзора МОТ. Отчеты не требуют консенсуса, если партнеры не согласны по какому-либо вопросу. Сам процесс будет способствовать обсуждению применения решений и рекомендаций МОТ в каждой из трех стран.

### **Совет профсоюзов Северных стран - NFS**

Стремление Северных стран к сотрудничеству и содействию укреплению профсоюзов в странах Балтии за годы независимости Балтии подвергалось значительной трансформации, многие уроки были извлечены из совместных проектов. В ходе обсуждений в рамках проекта были выдвинуты следующие идеи для углубленного сотрудничества, которые должны быть подвергнуты политической дискуссии в профсоюзах Балтийских стран и NFS, - для согласования плана дальнейших мероприятий.

Следует рассмотреть целесообразность проведения ежегодных встреч между политическим руководством Северной Европы и Балтии, например, путем включения соответствующего постоянного пункта в повестку одного из заседаний президиума NFS с приглашением лидеров стран Балтии.

Следует рассмотреть целесообразность ежегодной конференции Северных стран и Балтии тематике обеспечения по достойного труда с целью обсуждения общих проблем и развития отношений между профсоюзами.

В NFS следует обсудить возможность приглашения прибалтийских профсоюзов на Конгресс NFS.

NFS следует обсудить, когда это возможно, приглашение балтийских коллег на соответствующие экспертные группы и совещания Северных стран, такие как Североевропейская группа МОТ.

Профсоюзы Северных стран должны обсудить приглашение представителей стран Балтии в Женевскую школу Северных стран.

Северные профсоюзы должны обсудить приглашение представителей Балтии на скандинавские мероприятия, проводимые во время Международной конференции труда (МКТ).

NFS должен рассмотреть и оценить возможность и целесообразность организации «Летней школы профсоюзов Прибалтийских и Северных стран».

Профсоюзам Северных стран и Балтии следует совместно обсудить возможность расширения отношений между ними посредством совместных программ наставничества на разных уровнях между политическим руководством, юристами и другими профсоюзными сотрудниками.

Профсоюзам Северных стран и Балтии следует совместно обсудить возможность проведения ознакомительно-учебных поездок в страны Балтии и наоборот, включая посещение предприятий и рабочих мест.

Профсоюзы Северных стран и Балтии должны совместно инициировать общие формы учебных курсов по соответствующим профсоюзным функциям и мероприятиям, в том числе по подготовке инструкторов курсов и профсоюзных организаторов (доверенных лиц).

Профсоюзы Северных стран и Балтии должны инициировать программы обмена и рассмотреть вопрос о краткосрочном обмене персоналом и различных программ наставничества и обучения лиц, выполняющих сходные функции и задачи, которые могут быть полезны для улучшения сотрудничества, обмена опытом и углубления понимания различий в регионе Балтийского моря.

Что касается скандинавских предприятий и компаний с инвестициями и деятельностью в странах Балтии, то страны Северной Европы должны оказывать давление на материнские компании для соблюдения основных прав на производстве и соответствующих международных соглашений. На отраслевом уровне профсоюзы стран Северной Европы и Балтии должны обсуждать и развивать сотрудничество на уровне предприятий для совместных трансграничных консультаций, а также оценивать возможность формирования согласованных процедур на уровне предприятий при возникновении проблем с соблюдением профсоюзных и трудовых прав.

### **Сеть сотрудничества профсоюзов региона Балтийского моря BASTUN**

Стратегическая группа проекта предполагает проведение обсуждения проекта и его результатов в сети BASTUN для определения необходимости выполнения подобного анализа и в других странах региона, а также возможности других стран-членов BASTUN внести свой вклад в достижение целей, поставленных по странам Балтии. BASTUN также может стать форумом для укрепления двусторонних отношений в регионе.

### **МОТ**

МОТ и Бюро по связям с трудящимися (ACTRAV) проводят регулярно учебу и другие мероприятия, открытые также для участия профсоюзов стран Балтии. Бюро может организовывать семинары в одной или нескольких странах отдельно или совместно.

В этом контексте семинары могут быть организованы по целому ряду тем, определенных в ходе проекта, в качестве отдельных и общих приоритетов. Подходящие общие темы, заслуживающие рассмотрения, - это социальный диалог и фундаментальные трудовые права.

Также можно рассмотреть конкретные учебные курсы по применению международных стандартов труда, предназначенные для юридических экспертов и профсоюзных юристов.

Бюро АКTRAV также может рассмотреть возможность облегчения участия профсоюзов Балтии в Международной конференции труда (МКТ) и других мероприятиях МОТ, а также при формировании балтийской группы на МКТ.

Следует также рассмотреть возможность организации совместного скандинавско-балтийского профсоюзного семинара при поддержке Бюро АКTRAV, например, по проблеме несоблюдения ратифицированных конвенций МОТ и др.

Следует также рассмотреть конкретные учебные курсы по надзорным механизмам МОТ и о путях рассмотрения и урегулирования потенциальных нарушений прав трудящихся с возможным привлечением МОТ, а также по возможностям помощи со стороны Северных стран в этом процессе.

### **Дальнейшие действия**

В качестве направления дальнейших действий стратегическая группа проекта предлагает сформировать Специальную группу Северных стран и Балтии, в частности, для разработки плана и графика действий по развитию сотрудничества в регионе. Целью этой группы станет дальнейшее развитие рекомендаций, приведенных в настоящем документе, на основе политических приоритетов, установленных Президиумом NFS и профсоюзами Балтии.

Рекомендуем в скорейшем возможном порядке, после общего политического рассмотрения на Встрече BASTUN высокого уровня и заключительной конференции проекта 22 ноября 2017 г. в Риге, провести соответствующую дискуссию в странах с последующим принятием обязательств, а также выполнить работу Специальной группы в течение 2018 года.

*Копенгаген, 12 октября 2017 г.*

*Стратегическая группа проекта: анализ стран Балтии – определение соответствия законодательства или практики основным Конвенциям МОТ и Конвенции 144 о трехсторонних консультациях.*

**Анна Густафссон, ТСО**

**Мария Хэггман, NFS**

**Йенс Эрик Урт, LO-ЦОПШ**

**Н.Мицкевич, LBAS-ССПЛ**

**В.Сапеткайте, LPSK-КПЛ**

**К.Тоомсалу/А.Маасикас, ЕАКЛ-ЦСПЭ**