



ОБЩИЙ ИНФОРМАЦИОННЫЙ ДОКУМЕНТ

Социальный диалог, коллективные переговоры и права профсоюзов



Международная организация труда (МОТ) признает социальный диалог, включая коллективные переговоры, как один из ключевых инструментов в разработке политики, способствующей достижению социальной справедливости, обеспечивающей социальный и экономический прогресс и содействующей демократии и надлежащему управлению.¹ Социальный диалог также играет центральную роль в укреплении социальных прав, повышении устойчивости развития и ускорении инклюзивного роста. Таким образом, во всей Европе он играет центральную роль в реализации инициативы [Европейский столп социальных прав \(Социальные права как опора Европы\)](#). В равной степени, социальный диалог остается жизненно важным для достижения [Цели в области устойчивого развития \(ЦУР\) № 4](#) по инклюзивному и равноправному качественному образованию для всех. [Рамочная программа действий по развитию образования до 2030](#) года ясно указывает на то, что правительства должны «создавать или укреплять механизмы институционализированного социального диалога с учителями/преподавателями и их представительными организациями, обеспечивая их полноценное участие в разработке, реализации, контроле за выполнением и оценке эффективности политики».

Несмотря на большое разнообразие национальных систем трудовых отношений в Европе, исторически, эти системы имеют также ряд общих черт, таких как:

¹ МОТ. Резолюция о втором периодическом обсуждении вопросов социального диалога и трипартизма. Резолюция, принятая на 107-й сессии Международной конференции труда 7 июня 2018 года.



1. Сильные или достаточно укоренившиеся и гарантированные государством профсоюзы
2. Солидарное установление зарплат, основанное на координации на отраслевом уровне или выше
3. Общий механизм информирования, проведения консультаций и, возможно, совместного определения политики предприятий, основанный на правах затрагиваемых управленческими решениями работников
4. Привычное участие профсоюзов в трехсторонних механизмах определения политики²

Механизмы социального диалога не являются статичными, они являются результатом развития более широкой политической ситуации и контекстов. Учитывая различия в степени институционализации трудовых отношений, в рамках всей Европы социальный диалог и коллективные переговоры в секторе образования испытали на себе воздействие сдвигов в господствующей политической и экономической идеологии. В частности, в последнее десятилетие они пришли в **хаотическое состояние, по мере того как правительства обратились к политике жесткой экономии**, и работники образования начали ощущать последствия этого для своей профессиональной самостоятельности, условий занятости и качества рабочих мест.

Стремление к «экономичности» в секторе образования с целью «снижения затрат» наряду с давлением в сторону повышения «гибкости» рынка труда и «конкурентоспособности» экономики изменили мир труда учителей и других работников образования и фундаментально изменили институт социального диалога и коллективных переговоров. Факты свидетельствуют, что **односторонние законодательные акты**, пытающиеся превратить образование и труд в товар, шли рука об руку с попытками **децентрализовать коллективные переговоры и подорвать политику в области зарплат**, являвшиеся результатом долгой традиции коллективных переговоров во всех странах Европы, еще более затрудняя задачу профсоюзов образования закреплять широкие достижения для работников сектора посредством подписания отраслевых коллективных соглашений.

Эффективные переговоры не могут проводиться в изоляции от усилий по реализации **права всех работников образования на объединение в профсоюзы** и их мобилизации на защиту ценностей качественного государственного образования, даже посредством все более частого обращения к забастовочным действиям и **права на забастовку** в защиту зарплат и профессионализма.

Данный **семинар** будет содействовать обмену стратегическими разработками, действиями и инструментами для обеспечения эффективной работы социального диалога и коллективных переговоров. Он изучит возможности дополнительных стратегических вмешательств в ситуацию в качестве Европейской организации для поддержки инициатив по наращиванию потенциала в этой области.

Потребности в наращивании потенциала различаются от страны к стране, основываясь на сложившихся системах трудовых отношений и связанных с этим культур и сильных сторон отдельных организаций. В своем недавнем докладе [Еврофонд](#) (2019) выявляет **стратегические пробелы и потребности**, которыми необходимо заниматься, когда речь заходит о дополнительных усилиях по наращиванию потенциала для эффективного ведения социального диалога, в частности:

² Европейская комиссия, Трудовые отношения в Европе 2008. Люксембург: Управление официальных публикаций Европейских Сообществ, (2009), сс. 20-24.

³ M. Keune, N. E. Ramos Martín & M. Mailand, 'Working under pressure. Employment, job quality and labour relations in Europe's public sector since the crisis', ETUI, (2020)..



- Слабые профсоюзы и низкие уровни членства внутри профсоюзов, связанные с ослаблением профсоюзного объединения трудящихся;
- Узкая или сужающаяся сфера действия коллективных соглашений;
- Фрагментированный ландшафт действующих лиц;
- Недостаточная самостоятельность, представительность и способность/ уполномоченность для ведения переговоров среди социальных партнеров;
- Отсутствие доверия между социальными партнерами;
- Пробелы в представительстве работников из-за новых форм работы и изменений в составе рабочей силы.

Дискуссия на семинаре будет ориентирована на следующие вопросы:

- **Каковы те основные факторы, пробелы и потребности, по которым мы как Европейское профсоюзное движение можем работать все вместе, чтобы содействовать наращиванию потенциала для ведения эффективного социального диалога на всех уровнях?**
- **Что необходимо для расширения содержания социального диалога и коллективных переговоров и включения в него профессиональных вопросов, а также вопросов образовательной и бюджетной политики, затрагивающей мир труда учителей и других работников образования?**
- **Существуют ли новые стратегии информационной или учебно-образовательной работы, способные помочь профсоюзам в достижении эти целей?**

