ETUC position on the European Pillar of Social Rights. The position was adopted with broad support by the ETUC Executive Committee at its meeting on 6 September\_Ru

**ПОЗИЦИЯ ЕКП: ЕВРОПЕЙСКАЯ ОПОРА СОЦИАЛЬНЫХ ПРАВ ДОЛЖНА СЛУЖИТЬ НА БЛАГО ВСЕХ ТРУДЯЩИХСЯ**

**Приоритеты ЕКП на текущем этапе консультаций Еврокомиссии по Европейской опоре социальных прав, принятые на внеочередном заседании Исполнительного комитета ЕКП 6 сентября 2016 года**

**Работа на благо всех трудящихся**

В настоящем позиционном документе изложены замечания и рекомендации ЕКП по Европейской опоре социальных прав (ЕОСП) в разгар процесса консультаций, а также обобщены требования ЕКП в семи приоритетных областях:

1. Справедливая экономика для создания качественных рабочих мест.

2. Повышение оплаты труда с целью обеспечения справедливости на работе и экономической справедливости.

3. Улучшение обеспечения соблюдения существующих прав и предоставление новых прав.

4. Справедливая мобильность.

5. Защищенный переход на рынке труда.

6. Социальная защита и устойчивые общественные услуги.

7. Институциональные изменения с целью обеспечения акцента на продвижении социальной Европы.

**Введение**

В разгар процесса консультаций, проводимых Еврокомиссией, ЕКП изложила свои замечания и рекомендации трудящимся и профсоюзам Европы.

В настоящее время ЕС сталкивается с очень трудной задачей. Возмущение и разочарование трудящихся ЕС не ограничивается Великобританией. Кризис доверия имеет место потому, что трудящимся приходится бороться с падением уровня жизни, снижением покупательной способности и ростом нестандартной занятости. Качество рабочих мест продолжает ухудшаться, заработная плата и условия труда большинства трудящихся также ухудшаются, реальная заработная плата не отвечает росту производительности или прибыли, нищенская заработная плата и плохое обращение стали нормой для слишком многих трудящихся ЕС. Тревога по поводу свободного передвижения работников, сокращение льгот и ​​услуг в сочетании с высоким уровнем безработицы оборачиваются для европейцев замкнутым кругом.

Возведение барьеров, сваливание вины на работников-мигрантов и игра на опасениях трудящихся – это не путь вперед. Вместо этого нужна ЕОСП, которая позволит решить проблемы трудящихся, предложить лучшие способы устранения недостатков в нормативно-правовой базе наряду с серьезными рекомендациями и действенными мерами по улучшению условий жизни и труда трудящихся всей Европы.

Кроме того, связь между Повесткой дня усовершенствования регулирования и ее влиянием на социальные права вызывает серьезную озабоченность, в частности, из-за ее дерегуляционного характера и подхода к социальным правам в рамках реализации Программы соответствия и выполнения нормативных показателей. Экономические подходы не должны подрывать социальные права. Европейский семестр оказался особенно разрушительным для прав трудящихся из-за реформирования в виде принятия конкретных рекомендаций для стран, нарушающих работу и разрушающих системы коллективно-договорного регулирования. Мы подчеркиваем, что трудящиеся и профсоюзы не поддержат инициативу, если она будет направлена на дальнейшее ограничение прав, ухудшение оплаты и условий труда трудящихся под предлогом улучшения экономического управления.

Настало время выйти за рамки лишь экономического управления и создать общую концепцию социальной Европы, направленную на улучшение социально-экономических условий, как того требуют граждане и договора ЕС.

ЕКП считает, что ЕОСП должна стать амбициозной. Ожидания высоки, но есть немало проблем, которые предстоит решить. ЕС должен продемонстрировать, что он служит своим гражданам и трудящимся, предложить новую политику, соответствующую их практическим потребностям. Это может быть сделано путем формулирования и реализации конкретных предложений в семи приоритетных областях, выделяемых ЕКП:

**1. Справедливая экономика для создания качественных рабочих мест.**

**2. Повышение оплаты труда с целью обеспечения справедливости на работе и экономической справедливости.**

**3. Улучшение обеспечения соблюдения существующих прав и предоставление новых прав.**

**4. Справедливая мобильность.**

**5. Защищенный переход на рынке труда.**

**6. Социальная защита и устойчивые общественные услуги.**

**7. Институциональные изменения с целью обеспечения акцента на продвижении социальной Европы.**

**Привлечение трудящихся и профсоюзов в качестве партнеров к построению социальной Европы**

ЕКП подчеркивает важность процесса консультаций Еврокомиссии по ЕОСП для взаимодействия с трудящимися и профсоюзами. Трехсторонние консультации на уровне государств-членов обеспечивают идеальную возможность участия трудящихся и представляющих их профсоюзов. Вместе с тем, до сегодняшнего дня эти встречи были разочаровывающими, поскольку вовлечению профсоюзов или других социальных партнеров в национальные консультации уделялось недостаточное внимание. Слишком мало подготовки и нехватка времени, уделяемого на встречах, создали впечатление, что это происходит всего лишь «для галочки». Это вызывает сожаление, потому что потеря возможности может подорвать доверие ко всему проекту.

Крайне важно, чтобы реальный опыт трудящихся и препятствия, с которыми они сталкиваются при доступе к занятости и социальным правам в ЕС были надлежащим образом поняты. На национальном уровне имеют место существенные различия, поэтому из-за недостаточной национальной реализации или приведения в исполнение правовых норм ЕС могут появиться проблемы. В других случаях проблемы могут возникать в результате решений Суда ЕС или конфликта между правовыми нормами ЕС. Причиной также могут быть рекомендации по экономическому управлению ЕС и Европейский семестр.

Крайне важно, чтобы должным образом принимались во внимание национальная ситуация и мнение трудящихся и профсоюзов. В противном случае ЕОСП будет неспособна формулировать или предлагать эффективные решения. ЕОСП будет серьезно ослаблена, если не полностью сосредоточится на конкретных и реальных предложениях, хорошо понимаемых гражданами и трудящимися и оказывающих положительное влияние на их повседневную жизнь и условия труда.

**Принципы, которые должны лечь в основу подхода**

а) *Выдвижение социальных прав на первое место*. Первый и фундаментальный принцип был изложен в Плане действий конгресса ЕКП в Париже: основные социальные права должны иметь приоритет над экономическими свободами. Это требует признания того, что статус-кво является неприемлемым. Социальные права необходимо отстаивать и защищать с той же институциональной оперативностью и обязательствами, что и экономические и налоговые правовые нормы.

б) *Сближение, ведущее к улучшению положения всех трудящихся*. ЕОСП должна быть разработана с главной целью положительно улучшить социальную защиту во всей Европе. Это означает, что заявленное «сближение» необходимо уточнить и назвать его «сближением на более высоком уровне» в виде прогрессивных и измеримых улучшений социальных прав. Кроме того, цель «сближения» не должна быть использована для снижения стандартов или сдерживания более эффективных государств-членов.

в) *Защита качественной занятости, а не только минимальных стандартов*. ЕОСП не будет эффективной и устойчивой, если будет основана исключительно на наименьшем общем знаменателе. В то время как минимальные стандарты необходимы для борьбы с бедностью работающих, нестандартной занятостью, плохими условиями труда и сегментацией рынка труда, ЕОСП должна предложить программу, направленную на обеспечение достойного труда и качественных рабочих мест.

г) *Обеспечение гарантий невозвращения к прежнему состоянию*. Принцип «невозвращения к прежнему состоянию» в отношении уровня защиты трудящихся должен быть гарантирован законодательно. Будет неприемлемо, если ЕОСП поставит под угрозу существующие правовые рамки. В частности, постоянные, бессрочные контракты должны оставаться стандартной формой занятости как одного из принципов социальных прав.

д) *Предотвращение непредвиденных последствий.* На вооружение должен быть взят правовой принцип «наиболее благоприятных условий». Это означает, что всякий раз при разногласиях в интерпретации или конфликте законов соответствующий судебный орган или суд будет обязан принять интерпретацию, наиболее благоприятную для работника.

е) *Расширение за пределы еврозоны*. Универсальное применение трудовых и социальных прав имеет жизненно важное значение. Права не могут ограничиваться еврозоной. В случае необходимости следует предусмотреть усиленную координацию в еврозоне в целях содействия сближения на более высоком уровне систем социальной защиты и преодоления последствий экономического управления ЕС, отрицательно влияющих на социальную политику и политику занятости в странах еврозоны.

ж) *Соблюдение прав и установленных критериев.* Название инициативы явно подразумевает «социальные права», следовательно, ЕОСП должна обеспечить соблюдение прав, содержащихся в Хартии ЕС об основных правах, Европейской социальной хартии и Европейской конвенции по правам человека. Продвижение «достойного труда» в Европе означает обеспечение того, чтобы ЕС и его государства-члены в полной мере соблюдали и поощряли международных трудовые стандарты (МОТ), включая их ратификацию государствами-членами.

з) *Обеспечение того, чтобы предоставленные права были реальными, не только исключительно индивидуальными, но и коллективными.* Установленные критерии полезны для мониторинга прогресса в реализации прав и согласованных целей, но сами по себе являются не достаточными для решения проблем на рабочих местах.

и) *Расширение социального диалога и коллективно-договорного регулирования.* Принципы социальных прав должны служить социальному диалогу и коллективно-договорному регулированию в качестве ориентира для разработки и реализации политики и прав. Они должны также включать право профсоюзов на организацию на рабочих местах. Следует признать необходимость восстановления социального диалога и коллективно-договорного регулирования там, где они были ослаблены политикой, принятой в ответ на кризис, или там, где они не функционируют из-за отсутствия основных свобод и прав, обязательств или позиции работодателей.

й) *Обеспечение гарантий гендерного равенства на европейских рынках труда.* Участие женщин на рынке труда должно быть расширено, а вопиющие проблемы низкой заработной платы пенсий для женщин должны быть решены.

к) ЕОСП должна обязать все участвующие стороны, в том числе институты ЕС, в полной мере уважать автономию социальных партнеров на национальном уровне, национальные системы коллективно-договорного регулирования, национальные модели рынка труда и традиции, в том числе право на ведение коллективных переговоров, заключение и обеспечение соблюдения коллективных соглашений и проведения коллективных действий в соответствии с национальными законодательствами и практикой.

Таким образом, ЕОСП должна:

* поставить социальные права на первое место;
* гарантировать сближение на более высоком уровне и улучшение положения всех трудящихся;
* способствовать повышению качества занятости, а не только минимальных стандартов;
* гарантировать невозвращение к прежнему состоянию и обеспечить, чтобы правовая интерпретация была наиболее благоприятной для работника;
* распространяться за пределы еврозоны;
* основываться на правах и установленных критериях;
* расширять социальный диалог, содействовать коллективно-договорному регулированию и защиты коллективных соглашений.

**Семь приоритетов, которые позволят сделать ЕС более социальным**

Цель ЕОСП должна заключаться в повышении качества трудовой жизни, уровня жизни всех трудящихся, построения более справедливой и инклюзивной Европы. В связи с этим, для того чтобы люди оценили улучшения в своей повседневной жизни благодаря ЕОСП, необходимо чтобы она была сфокусирована на конкретных и осуществимых приоритетах.

ЕКП призывает Европейскую комиссию выдвинуть предложения по содействию реализации следующих семи приоритетов.

***Приоритет 1. Справедливая экономика для создания качественных рабочих мест***

Построение сильного социального измерения в Европе означает ликвидацию неприемлемого уровня безработицы, с которым сталкивается Европа, в частности среди молодежи и женщин. Особую проблему представляет долгосрочная безработица длительностью более 12 месяцев. Для этого необходимо отменить меры жесткой экономии, которые привели к рецессии и дефляции, в особенности в еврозоне.

Важное значение имеет повышение совокупного спроса (как правило, основанного на росте спроса и заработной платы) параллельно с изменением неолиберальной риторики, если мы хотим, предотвратить наихудший сценарий в краткосрочной перспективе.

Наблюдаемый в последние годы в Европе обвал частных и государственных инвестиций должны быть остановлен. Во времена кризиса, «скромного» восстановления и низкого совокупного спроса устойчивому восстановлению, в особенности в условиях низких процентных ставок, должен придать импульс именно государственный сектор.

Государственные инвестиции в создание качественных рабочих мест и повышение заработной платы для обеспечения устойчивого и равномерного роста – фундаментальная основа новой экономической стратегии. Это означает общее повышение заработной платы (см. следующий приоритет).

Государственные инвестиции должны быть включены в главные приоритеты опоры социальных прав в качестве всеобъемлющего подхода, поддерживающего остальные социальные меры. Ряд макроэкономических исследований (см. Экономический прогноз ОЭСР на 2016 год) показывают, что государственные инвестиции способствует увеличению ВВП и уменьшению государственного долга.

Государственные инвестиции должны быть направлены в физическую и социальную инфраструктуры, сети, научно-исследовательскую работу и инновации, качественное общественное обслуживание, образование и профессиональную подготовку, социальные инвестиции и т.д.

Реформированные и справедливые системы налогообложения могут стать источником государственных инвестиций. Крупные многонациональные корпорации, в частности, должны выполнять свои обязательства.

Необходима европейская промышленная политика справедливого перехода в таких секторах, как зеленая экономика, распространение цифровых технологий и автоматизация.

Реализация инвестиционного плана Президента Юнкера должна быть продолжена, доступное государственное финансирование увеличено, а план по созданию качественных рабочих мест усилен и подлежать контролю.

Кроме того, необходимо уделить в первую очередь внимание усилиям и соблюдать осторожность при инвестировании в странах, которые больше всего нуждаются в поддержке, в которых разрыв между экономической деятельностью и потенциалом является наибольшим.

Пакт стабильности и роста должна быть реформирован и ослаблен, чтобы дать ход государственным инвестициям на всех уровнях.

Европейское экономическое управление и Европейский семестр должны быть реформированы путем включения социального измерения и придания социальным правам, свободам и рекомендациям того же значение, что и экономическим.

***Приоритет 2. Повышение оплаты труда с целью обеспечения справедливости на работе и экономической справедливости***

Движущей силой европейской экономики является заработная плата. Меры жесткой экономии, урезание государственного бюджета и заработной платы углубляют рецессию и дефляцию вместо того, чтобы способствовать восстановлению. Кроме того, компании не делятся с рабочей силой прибылью от повышения производительности. Доходы компаний существенно увеличиваются, а их работники десятилетиями получают низкую заработную плату.

Преимущественная ориентация экономического управления ЕС на бюджетную консолидацию и экспорт привела к огромному макроэкономическому дисбалансу между странами и секторами внутри стран, в том числе в странах с положительным торговым балансом, таких как Германия. Это ведет к росту неравенства и социальной изоляции, застою производительности и конкурентоспособности в большинстве стран и секторов. В течение многих лет реальная заработная плата отстает от производительности в подавляющем большинстве стран ЕС (и других стран ОЭСР).

Следует отметить, что странам, демонстрирующим лучшие результаты с точки зрения производительности и конкурентоспособности во время кризиса, являются страны с сильным социальным диалогом и коллективно-договорным регулированием, а также с высоким уровнем заработной платы.

Вместе с тем, слишком многие компании выбирают модель занятости, предпочитающую индивидуальные и ненадежные трудовые контракты коллективным соглашениям, снижая заработную плату и ухудшая условия труда работников, способствуя тем самым увеличению пропасти между богатыми и бедными. Но ненадежная занятость и урезание заработной платы не приведут нас к стабильной Европе. Повышение заработной платы и надежная защита от необоснованных увольнений – единственный справедливым выход из кризиса.

Именно поэтому Европа нуждается в росте заработной платы и постепенном сближении заработных плат в сторону повышения с целью восстановления, стимулирования спроса и производительности, а также решения проблем неравенства и расхождений. Повышение оплаты труда должно быть направлено на согласование реальной заработной платы с производительностью в прошлом и настоящем, гарантировать получение трудящимися справедливой доли прибыли, создаваемой ими, и признания того, что для большинства трудящихся ЕС низкая заработная плата остается суровой реальностью, что означает необходимость ее дополнительного увеличения. В этом контексте следует помнить, что низкая заработная плата – это не только социальная проблема, но и разрушительный для экономики фактор, подавляющий спрос и увеличивающий неравенство.

Повышение заработной платы может быть достигнуто путем:

1. Прекращения демонтажа систем и распространения коллективно-договорного регулирования, а также урезания или замораживания заработной платы.

2. Увеличение числа работников, на которых распространяется действие коллективных соглашений, с целью преодоления негативных последствий финансово-бюджетных режимов, восстановления правовой базы и принятия целей (а также контрольных показателей оценки прогресса) по увеличению числа работников, на которых распространяется действие коллективных соглашений. Цели должны быть согласованы с социальными партнерами на уровне государств-членов вместе с механизмами их достижения путем наращивания потенциала и принятия мер по расширению коллективных соглашений, а также улучшения защиты работников, являющихся членами профсоюзов.

3. Постановка с социальными партнерами задач по повышению уровня минимальной заработной платы, там, где он существует, до рекомендованного МОТ уровня в не менее 60% от средней заработной платы в каждой стране параллельно с постепенным переходом в сторону повышения прожиточного минимума.

4. Содействие сближению заработной платы в сторону повышения (в частности, в странах Восточной и Западной Европы). Это имеет важное значение для борьбы с эксплуатацией в сфере заработной платы и недобросовестной конкуренцией работников и компаний.

5. Переговоры с несколькими работодателями и более эффективные механизмы расширения сферы распространения могут стать основными инструментами для достижения этой цели, и, следовательно, должны поддерживаться на уровне ЕС через ЕОСП. Такие меры могут включать повышение потенциала и решение проблемы конфликта законодательных актов ЕС, касающихся финансов и бюджета, свободного перемещения, свободы предоставления услуг.

6. Правовая защита и расширение сферы распространения коллективно-договорного регулирования, в том числе заработной платы, на уязвимые группы работников, включая самозанятых и работников и работающих в условиях нестандартной занятости.

7. Усиление всего законодательства о государственных закупках с целью обеспечения соблюдения коллективных соглашений при заключении государственных контрактов, в том числе строгого и регулярного соблюдения их в контрактах. Это означает, что ни один публичный договор не может быть заключен до тех пор, пока на работников не будет распространяться действие коллективных соглашений, подписанных представляющим(и) их профсоюзом(ми).

8. Запрет на несправедливую дискриминационную минимальную заработную плату, например, для молодежи под предлогом возраста.

9. Ускорение прогресса на пути сокращения гендерного разрыва в оплате труда (в ЕС он составляет 16%). Настало время обязать компании осуществлять аудит равной оплаты труда.

***Приоритет 3. Улучшение обеспечения соблюдения существующих прав и предоставление новых прав***

Ключевая задача ЕОСП – решать круг проблем, с которыми сталкиваются трудящиеся в пытке реализовать своих уже существующих в ЕС трудовых прав. Кроме того, для решения новых проблем необходимы новые права.

ЕОСП необходимо изменить правовые тенденции на уровне ЕС и его государств-членов, позволяющие работодателям дистанцироваться от своих обязанностей по социальному законодательству, в частности, Директивы ЕС о занятости.

Критическую область представляет отказ от трудовых отношений. При этом принципиально отрицается возможность работников эффективно осуществлять свои трудовые права в ЕС. Работающие в условиях скрытых трудовых отношений, таких как фиктивная самозанятость, онлайн-платформы, незадекларированный труд, о-пэр, стажировки и ложное откомандирование сталкиваются с многочисленными проблемами, оставаясь практически без каких-либо средств защиты своих прав. Точно так же, трехсторонние и субподрядные соглашения лишают работников эффективного осуществления своих прав в ЕС. И слишком часто в конфликтных юридических ситуациях права наемных работников отстают на один-два шага от прав работодателей.

Кроме того, недостаточно защищены работники, сообщающие о злоупотреблениях. Дорогостоящие процедуры и отсутствие четкого права работников на представительство их профсоюзами в сочетании с неэффективными механизмами выполнения на уровне государств-членов серьезно подрывают доверие работников в свои права.

Ущерб, причиненный вследствие отсутствия эффективной защиты, ощущают не только трудящиеся, их семьи и общество, но и ответственный бизнес, ЕС и его государства-члены. В то же время, выгоды, прибыли и конкурентные преимущества имеют лишь работодатели, которым разрешено играть в систему. Благополучие ЕС зависит от нашей способности привлекать к ответственности тех, кто нанимает работников и наслаждается плодами их труда. Это означает выдвижение законодательных предложений в рамках ЕОСП с целью обеспечения:

1. ***Права на эффективное применение.*** Необходима Директива ЕС, которая бы обеспечила эффективное применение правовых норм в соответствии с Конвенцией МОТ № 81, включающая положения о праве на профсоюзное представительство наряду с правом на восстановление на работе, предотвращение увольнений и защиту от иных притеснений, коллективных исков, солидарной и индивидуальной ответственности, отмены уплаты работниками судебных пошлин, максимальных сроков слушания дел, переложения бремени доказательств, а также правом на эффективные средства правовой защиты в случае несостоятельности работодателя и гарантии выполнения онлайн-платформами своих обязательств.

2. ***Права на презумпцию трудовых отношений***, в том числе на идентификацию работодателя до начала работы и санкций в отношении работодателей, скрывающих трудовые отношения (например, фиктивная самозанятость, о-пэр, стажировки, необъявленная работа, онлайн-платформы и т.д.).

3. ***Уточнение определения понятия «работник».*** Расширение содержания определения работника, так чтобы оно не ограничивалось или истолковывалось применительно к более ограниченной категории «наемного работника», а также устранение несправедливых исключений, оставляющих некоторые категории работников без защиты.

4. ***Определение понятия «самозанятый работник»***, отличающего его от фиктивно самозанятого (т.е. работника, ошибочно относимого к категории самозанятых) и самозанятого «предприятия», чтобы гарантировать ему трудовые права, право на адекватное вознаграждение, справедливые условия труда, образование и профессиональную подготовку, защиту от безработицы, социальную защиту и пенсионные права. Вместе с тем, такое определение не должно умаляет права национальных социальных партнеров на их собственные договоренности по самозанятости.

5. ***Права на наиболее благоприятные условия*** для работников, попавших в правовые коллизии, при полном соблюдении автономии социальных партнеров на национальном уровне, национальных систем коллективно-договорного регулирования, а также национальных моделей рынка труда и традиций, в том числе права на ведение переговоров, заключение и выполнение коллективных соглашений и проведение коллективных действий в соответствии с национальным законодательством и практикой.

6. ***Права на защиту от нестабильности в сфере занятости*** путем ограничения практики снижения гарантий занятости, включая запрет на эксплуататорские контракты с нулевым временем, контракты «когда и где придется», механизмы работы по вызову наряду с обеспечением активной защиты, такой как право на полный рабочий день, надлежащее уведомление о рабочих механизмах и поддержку в случае реструктуризации, а также защиту в случае увольнения.

7. ***Права на разумное рабочее время***, способствующее балансу между работой и личной жизни, включая надлежащее уведомление о рабочем графике, ограничения на работу по вызову, а также звонки и электронные письма.

8. ***Право на достоинство на работе***, в том числе на неприкосновенность частной жизни, защиту от нецелесообразного агрессивного контроля и наблюдения физического розыска имущества и работников, а также улучшение защиты персональных данных в трудовых отношениях.

9. ***Права на представительство на работе и в руководящих органах***, в том числе в рамках механизмов ЕС, регулирующих вопросы информации, консультаций и представительства в руководящих органах путем принятия новой директивы, предусматривающей новую и интегрированную систему участия работников в европейских компаниях и обеспечение промышленной демократии. Это должно включать меры по обеспечению гендерного равенства. Введение представительства работников в руководящих органах с более низкой долей для малых предприятий и увеличение до более высоких пропорций в зависимости от размера компаний (и в монистической, и в дуалистической структурах): небольшие компании с 50-250 работниками должны иметь меньший процент представительства (2-3 представителя), компании с 250-1000 работниками – одну треть участников, крупные компании с более чем 1000 работниками должны иметь паритет (половину мест).

10. ***Права на ведение коллективных переговоров***, включая защиту работников (включая самозанятых) при создании профсоюзов, проведении коллективных переговоров и коллективных действий, в том числе забастовок. Кроме того, необходимо обеспечить адекватную и эффективную защиту от актов антипрофсоюзной дискриминации.

11. ***Права на свободу выражения мнения***, включая защиту от виктимизации и увольнения «информаторов», объявление незаконными «черных списков», возмещение и компенсации жертвам.

12. ***Права на защиту во время испытательного срока***, в том числе права на равную оплату за равный труд и запрета на неоплачиваемые «стажировки», защиты от чрезмерно агрессивных и необоснованных проверок и дискриминации на основе социального происхождения и по социально-экономическим причинам.

13. ***Права на защиту от произвола и необоснованного увольнения.*** Работодатели не должны иметь возможность вносить неограниченные изменения в условия занятости и работу работника, а также определять их исключительно на свое усмотрение.

14. ***Права на безопасные и здоровые условия труда***, в том числе последующие шаги в реализации Стратегии ЕС по вопросам здоровья, безопасности и благосостояния на работе. Основное внимание должно уделяться профилактике наряду с более широким признанием и поддержкой представителей, отвечающих за безопасность на рабочих местах, поощрением контроля здоровья, а также разработкой систем обеспечения реалистичных и справедливых механизмов решения проблем персональных исков о возмещении вреда в результате несчастных случаев на производстве, а также эффективной и действенной оплаты больничных.

15. ***Права на современные и обоснованные положения***. С целью улучшения функционирования европейских производственных советов, соответствующее законодательство должно быть срочно усилено и модернизировано.

***Приоритет 4. Справедливая мобильность***

Возведение барьеров, сваливание вины на работников-мигрантов и игра на опасениях трудящихся – это путь в никуда. Вместо этого ЕОСП должна заняться решением проблем работников путем улучшения нормативно-правовой базы ЕС для устранения недостатков с тем, чтобы работники не были уязвимы для эксплуатации лишь потому, что они родом из стран, в которых заработная плата ниже. Это требует усовершенствования правовой базы и инструментов ЕС. Несправедливые препятствия на пути свободного передвижения работников должны быть ликвидированы, конкуренция в области расходов на оплату труда не должна разрешаться или поощряться, а равное обращение должно означать одинаковое отношение независимо от иммиграционного статуса или вида трудового договора, заключенного с работником.

Улучшение управления миграцией в ЕС означает ликвидацию эксплуатации и инвестиции в местные сообщества, ощущающие на себе повышенное давления в связи с изменением численности населения, путем обеспечения растущего населения школами, больницами и дополнительным жильем. Это означает предоставление каждому возможности изучать местный язык в качестве необходимого первого шага к интеграции. Это также означает борьбу с нехваткой рабочих мест и возможностей, заставляющую работников эмигрировать.

Положение работников, откомандированных в другое государство-член в рамках оказания услуг, вызывает особую озабоченность трудящихся и профсоюзов на протяжении уже значительного периода времени. Кроме того, оно продолжает усложнять деятельность профсоюзов в государствах-членах по защите коллективно-договорного регулирования от его подрыва подрядчиками, нанимающими откомандированных работников из стран с более низкой заработной платой. Несмотря на пересмотр Директивы о государственных закупках, многие государства-члены продолжают утверждать, что не могут заставить подрядчиков соблюдать коллективные соглашения, платить согласно квалификации или обеспечить стандартные условия занятости. Для этого необходимо усилить законодательство и повысить контроль над его соблюдением.

В этом контексте пересмотр Директивы об откомандированных работниках (полностью поддерживаемый ЕКП) – прекрасная возможность улучшить ситуацию, а некоторые поправки должны быть внесены уже в ходе законодательного процесса.

Необходимы меры по обеспечению справедливой и устойчивой мобильности в рамках ЕС (например, в виде новых предложений по Пакету мобильности и пересмотра Директивы об откомандированных работниках) для того, чтобы:

1. Гарантировать право на равное обращение, независимо от статуса занятости.

2. Покончить со злоупотреблениями с командированием, направленными на обход трудового законодательства принимающих стран, а также, в частности, использованием компаний «почтовых ящиков».

3. Сократить продолжительность командирования и обязать работодателей вдоль всей цепочки создания стоимости придерживаться национальных трудовых прав, стандартов и коллективных соглашений.

4. Улучшить соблюдение действующего законодательства с целью гарантирования мобильным работникам справедливого отношения.

5. Ликвидировать возможные злоупотребления социальными пособиями в контексте мобильности.

6. Избегать в процессе борьбы со злоупотреблениями нарушения или изменения принципов свободного передвижения работников и принимающих странах. Исключить всякую индексацию в странах происхождения в случае выплаты мобильными работниками социальных пособий (в виде налогов или взносов на социальное страхование).

7. Гарантировать принцип свободного передвижения рабочей силы с помощью конкретных действий путем устранения существующих препятствий, таких как двойное налогообложение и несоблюдение существующих законов, касающихся социальных прав и льгот в приграничном измерении.

8. Обеспечить надлежащее сохранение социальных прав и льгот на уровне ЕС.

***Приоритет 5.* *Защищенный переход на рынке труда***

Социальные права в ЕС должны быть существенно укреплены, с тем чтобы провести справедливую реструктуризацию корпораций и укрепить способность прогнозирования изменений, в частности трансформации мира в связи с распространение цифровых технологий. Этого можно быстрее всего достичь благодаря надежному социальному диалогу, закрепленному в ЕОСП.

ЕОСП должна гарантировать защищенный переход между образованием и работой, работой, периодами безработицы и продвижением по службе путем предоставления надлежащей поддержки в виде социального обеспечения с тем, чтобы обезопасить работников в периоды безработицы, наряду с мерами по расширению трудоустройства. Этого можно достичь путем содействия обучению на рабочих местах во всех его формах, с особым вниманием к производственному обучению, а также с привлечением социальных партнеров, компаний и поставщиков услуг профессионального образования, а также путем стимулирования инноваций и предпринимательства. Это означает, что инвестиции в образование и профессиональную подготовку, в частности, профессионально-техническое образование, как инструмент развития навыков всех уровней, с целью адаптации к изменяющимся потребностям рынка труда, а также собственным амбициям работников. Также необходимо признать, что последующее расширение возможностей развития профессиональных навыков на рынке труда может привести к утрате возможностей. Образование и профессиональное обучение – это не игра в ничью. Работодатели несут основную ответственность за инвестиции в рабочую силу, а также обеспечение прогресса и возможностей для развития карьеры.

ЕОСП должна содержать «европейское право на оплачиваемый учебный отпуск» для обучения и образования на протяжении всей жизни и гарантировать трудящимся возможность адаптации, начала нового этапа в карьере и получения квалификации, не имеющей отношения к их текущей работе. Достижению этого будет способствовать следующее:

1. Право на бесплатные государственные услуги по профориентации и трудоустройству для всех трудящихся и безработных. Конкретные меры должны быть направлены на низкоквалифицированных работников и работников уязвимых секторов с одновременным признанием того, что работники с более высокой квалификацией должны иметь доступ к широкому спектру программ повышения квалификации и развития профессиональных навыков.

2. Право на меры по предотвращению нестандартной занятости, в том числе платного образования, отпуск для повышения профессиональных навыков и обучения.

3. Выработка предложений по улучшению качества производственной практики в соответствии с Европейской программой качественной производственной практики.

4. Увеличение доли работников, участвующих в процессе обучения на рабочих местах и взрослых, участвующих в непрерывном профессионально-техническом образовании (НПТО) и обучении (не менее 15% взрослого населения государств-членов к 2020 году).

5. Гарантии профессиональных навыков: сокращение доли трудоспособного населения с низкой квалификацией с 20% до 10%.

6. Увеличение количества и категорий работников, на котрых распространяются положения коллективных соглашений об НПТО.

7. Увеличение финансирования и инвестиций в сферу образования и профессиональной подготовки в течение более длительного периода.

8. Установление цели, по согласованию с социальными партнерами, минимальной доли бюджета компаний, выделяемой на профессиональную подготовку.

Безработица среди молодежи заслуживает особого внимания. Поэтому ЕОСП должна предусматривать поддержку и полную реализацию Европейских молодежных гарантий, в том числе:

1. Гарантии предложения и вмешательства в течение четырех месяцев после окончания учебы и/или прекращения безработицы, которые должны быть реализованы в долгосрочной перспективе в качестве универсальной.

2. Гарантии обеспечения высоких стандартов качества предложений работы, тренингов, стажировок и производственной практики, в особенности в секторах, в которых создание новых рабочих мест будет иметь важное значение в будущем.

3. Меры по укреплению доверия к учреждениям и институционального потенциала предоставления услуг. Решающими аспектами являются адекватное финансирование и людские ресурсы, обеспечивающие высококачественные услуги по профессиональной ориентации для молодежи.

4. Тщательно разработанные меры, направленные на удовлетворение потребностей целевых групп населения с целью реагирования на неоднородность молодого населения.

5. Более амбициозное и долгосрочное финансирование с целью обеспечения эффективности результатов реализации мер. ЕКП призывает к сохранению бюджетных статей на период после 2016 года. Наш ориентир надлежащего финансирования Молодежных гарантий, по оценкам МОТ, – это примерно 21 млрд. евро ежегодно.

***Приоритет 6. Социальная защита и устойчивые общественные услуги***

ЕОСП должна привести к ощутимому росту не только доходов и уровня жизни, но и решению вопросов, влияющих на качество жизни людей и их работоспособность, таких как общественные услуги, включая доступ к уходу за детьми и пожилыми людьми, транспорт, здравоохранение и жилищное строительство. Она также должна способствовать повышению уровня доходов тех, кто полагается на социальную защиту. Должно быть расширено в реальном выражении социальное обеспечение, обеспечен существенный прогресс выполнения целевых показателей достойного уровня жизни людей, полагающихся на пособия, в борьбе с социальной изоляцией и недостаточными доходами по причине неполной занятости, безработицы, старости или инвалидности, наряду с правом на профессиональные льготы. Социальная защита должна охватывать людей и вне работы, независимо от наличия трудовых соглашений и, в частности, распространяться на самозанятых.

Это говорит о необходимость начать обсуждение вопроса о создании механизмов и стандартов страхования на случай безработицы, пособий по безработице на уровне ЕС и ЕВС, чтобы противостоять макроэкономическим потрясениям на рынке труда. Такие механизмы должны дополнять и быть интегрированы в национальные системы с соблюдением принципа учета мнений на всех уровнях и автономии социальных партнеров. Подобные механизмы могут финансироваться из бюджета ЕС или независимых систем финансирования или страхования в рамках ЕВС.

Системы социального обеспечения должны способствовать укреплению прав, а не только заниматься предоставлением помощи. В связи с этим ЕОСП должна содержать рекомендации по обеспечению ряда ключевых прав, в том числе:

1. Права на качественные социальные пособия во всех отраслях социального обеспечения, в том числе по инвалидности, а также системы социальной помощи и минимальные доходы.

2. Права на предоставление качественных, недорогих и доступных социальных услуг, адекватно финансируемых и предоставляемых квалифицированными специалистами, включая долгосрочный уход и уход за детьми, качественную профилактическую и лечебную медицинскую помощь, а также права на качественное, безопасное и доступное социальное жилье для тех, кто в нем нуждается.

3. Права на адекватную пенсию, индексируемую с целью защиты покупательной способности. В процессе осуществления национальных пенсионных реформ необходимо также стремиться к сближению стандартов ЕС в сторону повышения.

4. Европейской директивы об адекватных схемах минимальных доходов для выработки общих принципов, определений и методов предоставления прав на всей территории ЕС.

5. Общего европейского стандартного права на качественный и профессиональный долгосрочный уход, включающий предоставление медицинской помощи, отпуск для лиц, осуществляющих уход, и компенсацию за отпуск по уходу.

6. Отмены требования от государств-членов привязывать пенсионный возраст к продолжительности жизни, а также признания воздействия тяжелых и опасных условий труда.

***Приоритет 7. Институциональные изменения с целью обеспечения акцента на продвижении социальной Европы***

Для того чтобы при установлении конкретных приоритетов сделать ЕОСП более эффективной, а ее цели более достижимыми, необходимо оценить правовые и управленческие инструменты, наиболее подходящие для ее реализации:

а) *Законодательство.* По всем вопросам, связанным с социальными правами, необходимы законодательные процессы как для улучшения существующих правовых рамок, так и внедрения новых правовых инструментов. Юридические права должны быть адресованы не только ЕВС, но и ЕС в целом.

б) *Иные правовые документы.* Иными правовыми инструментами могут быть решения Европейской комиссии, мнения и рекомендации Европейского совета, сообщения или ежегодные Рекомендации в сфере занятости. Их следует использовать в тех случаях, когда они позволяют достичь согласованной цели с учетом обязательности или необязательности акта.

в) *Европейский семестр.* Необходимы также институциональные изменения для обеспечения одинакового акцента на продвижении социальной Европы через конкретные рекомендации Европейского семестра по странам. ЕКП уже давно обеспокоена тем, что участие профсоюзов в процессе принятия решений в рамках Стратегии «Европа-2020» не соответствует результатами. Необходим действительно всеобъемлющий и совместный подход на протяжении всего процесса управления, в частности, Европейского семестра. ЕКП также поддерживает участие членских организаций в процессе Европейского семестра и продолжает настаивать на выработке ими политических предложений независимо от ЕОСП. В то же время, введение в Европейский семестр нового социального измерения с помощью механизма системы социальных показателей и конкретные рекомендации по странам могли бы позволить достичь некоторых целей ЕОСП.

г) *Система сдержек и противовесов.* Демократическая подотчетность Европейской комиссии и Европейского совета должна быть улучшена. В частности, должна быть переосмыслена роль Европейского парламента. Одно из основных изменений необходимо для обеспечения того, чтобы все подразделения Европейской комиссии работали над достижением социальных целей. Права, закрепленные в [Хартии ЕС об основных правах](http://www.multitran.ru/c/m.exe?t=7094009_2_1&s1=Charter%20of%20Fundamental%20Rights%20of%20the%20European%20Union), должны признаваться, поощряться и соблюдаться европейскими институтами при любом предложении, а государствами-членами – при имплементации законодательства ЕС, независимо от прямой или косвенной его связи с социальными вопросами.

д) *Изменение баланса между социальными и экономическими правами*. Необходимо срочно принять меры по завершению присоединения к Европейской конвенции о защите прав человека наряду с принятием Протокола социального прогресса или его статей. В противном случае социальные права ЕС, перенесенные в ЕОСП, будут уязвимы для атак со стороны экономических свобод ЕС.

***Выводы***

В конечном счете, элементы концепции ЕКП в отношении ЕОСП понятны. Мы призываем обеспечить заработную плату, представляющую собой справедливую долю прибыли, создаваемой трудящимися, и позволяющую им содержать свои семьи, обеспечить достойный уровень социальной защиты, зафиксированное в контракте рабочее время и стабильность доходов, защиту от необоснованного увольнения и эффективный доступ к свободе объединения и ведению коллективных переговоров. Как раз эти права и защиту с угрожающей скоростью теряют трудящиеся Европы. Социальные права имеют решающее значение для обеспечения справедливости, катализатором которой в условиях углубления несправедливости в Европе должна стать ЕОСП.