

IX ЕВРОПЕЙСКИЙ КОНГРЕСС МЕЖДУНАРОДНОГО ОБЩЕСТВА ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ И ПРАВУ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

(16–19 сентября 2008 г.).

С 16 по 19 сентября 2008 года в Университете Альберта-Людвига (г. Фрайбург, Германия) прошел IX Европейский конгресс Международного общества по трудовому праву и праву социального обеспечения¹, представляющий собой один из регулярных региональных конгрессов данной организации. Проведение таких форумов по социально-трудовой проблематике является неотъемлемой составляющей деятельности Международного общества по трудовому праву и праву социального обеспечения². Это общество, основанное ровно полвека назад в Брюсселе, объединяет ученых и практиков из 58 крупнейших мировых держав. Оно призвано содействовать развитию внутригосударственных и международных исследований в области трудового права и права социального обеспечения, наряду с углублением международного сотрудничества ученых и практиков, специализирующихся по социально-трудовой проблематике.

Несмотря на то что указанный Конгресс был заявлен как европейский, в его работе приняли участие представители практически всех континентов. Так, помимо Европы и СНГ на Конгрессе были представлены Северная, Центральная и Южная Америка, Юго-Восточная Азия, Австралия и Африка. Столь широкое представительство способствовало интенсификации дискуссий, обеспечивая более глубокий и комплексный анализ рассматривавшихся проблем.

Программа Конгресса состояла из трех тематических пленарных заседаний, двух “круглых столов” и двух рабочих групп. **Сессии** были посвящены, соответственно, *проблемам равенства в труде, правовому положению трудящихся-мигрантов и влиянию демографических тенденций на системы пенсионного обеспечения в Европе*. На “**круглых столах**” рассматривались вопросы влияния информационных технологий на отношения в сфере трудового права и проблемы ответственности работодателей в корпоративных структурах. **Рабочие группы** обсуждали системы обеспечения реализации норм трудового права,

а также проблематику квалификации и подготовки юристов в этой сфере. Помимо **письменных** отчетов, представленных по установленной форме, участники подготовили устные и письменные доклады по тематике Конгресса.

Объем данной статьи не позволяет подробно изложить все выступления, поэтому остановимся на наиболее актуальных и информативных.

Первое пленарное заседание на тему “**Реализация принципа равного обращения в труде и занятиях в государствах ЕС и ЕЭС**” состоялось 17 сентября 2008 г. Открывая заседание, с докладом, посвященным проблемам и противоречиям, с которыми сталкивается процесс интеграции европейских правовых норм о равенстве (и в частности положений Директивы № 2000/78/ЕС³) в право стран Европейского союза, выступила **проф. И. Ассхер-Вонк (Университет Радбауд Неймехен, Нидерланды)**. На остроту данных проблем в течение нескольких лет указывали представители ряда европейских стран, а также Суд европейских сообществ⁴.

В своем докладе проф. Ассхер-Вонк, среди прочего, отметила, что некоторые личные характеристики, которые сегодня воспринимаются как запрещенные основания дискриминации, ряд европейских стран традиционно использовал в совершенно ином качестве, закладывая их в основу смягчения правового режима и дополнительной защиты социально незащищенных групп населения. Так, запрет ночного труда женщин на протяжении длительного времени рассматривался в Европе как защитная мера, хотя на сегодняшний день в соответствии с принятыми стандартами он может быть признан проявлением дискриминации. Эта перемена трактовки особенно заметна в вопросах, связанных с дискриминацией по признаку пола и возраста.

¹ Официальный Интернет-сайт Конгресса: <http://kongress-und-kommunikation.com/html/pages/labourlaw>.

² Подробнее о данном обществе см. официальный Интернет-сайт Международного общества по трудовому праву и праву социального обеспечения: <http://www.asociacion.org.ar/ISLLSS/>.

³ Директива № 2000/78/ЕС от 27 ноября 2000 г., устанавливающая общую систему для равного обращения в труде и занятиях (Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation) // http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&numdoc=32000L0078&model=guichett&lg=en.

⁴ European Court of Justice. Официальный Интернет-сайт суда: <http://www.curia.europa.eu/>.

Докладчик подчеркнула, что актуальным остается и вопрос о том, следует ли признать дискриминацию по каким-либо определенным основаниям (например, расовым) более пагубным явлением, чем по другим (например, по возрасту). Эта проблема, по ее мнению, также требует отдельного исследования.

Что касается процесса интеграции общеевропейских принципов обеспечения равенства и запрета дискриминации, то, по мнению проф. Ассхер-Вонк, его могут осложнять и иные факторы. Например, в одних странах ЕС правовые нормы принимаются с учетом позиции церкви и религиозных традиций по соответствующему вопросу. В других странах ЕС существуют национальные меньшинства, требующие особых правовых режимов, не согласующихся с общеевропейскими подходами, и др. Это находит полное подтверждение в научных исследованиях, а также в судебной практике внутригосударственного и общеевропейского уровня. Таким образом, по мнению докладчика, обеспечить гармоничное восприятие европейских подходов к комплексным вопросам равенства в странах ЕС, а также снизить число противоречий между европейским антидискриминационным законодательством и соответствующими нормами отдельных государств возможно лишь с помощью сравнительно-правовых исследований в области общеевропейского права и внутригосударственного права стран ЕС.

В развернувшейся далее дискуссии по теме доклада приняли участие представители Германии, Швеции, Израиля, Норвегии, Франции, Японии и др. Участники дискуссии отмечали недостаточность антидискриминационной защиты работников, обеспечиваемой соответствующими общеевропейскими нормами, их несогласованность с нормами некоторых стран ЕС.

Профессор Ронни Эклюнд (Швеция) высказался за разработку отдельных норм об обеспечении равенства в труде беременных женщин как особой категории субъектов трудового права. Эта точка зрения была поддержана рядом других участников. В качестве обоснования необходимости такой дифференциации выступавшие указывали на уникальность способности женщины к деторождению, что объективно осложняет какое-либо адекватное сопоставление и унификацию прав данной категории лиц и с правами других групп в комплексных правовых актах.

Представитель израильского Комитета по экономическим и социальным вопросам⁵ Шломо Ньюман сказал, что наилучшим средством защиты от дискриминации в труде и занятиях на сегодняшний

день являются государственные гарантии, обеспечиваемые силами специализированных правительственных агентств и судами. В данном случае правительственные агентства гарантируют соблюдение буквы закона, а суды являются основным средством развития и реального применения тех общих направлений, которые закреплены в законодательных актах.

Противоположную точку зрения изложил **проф. Стайн Эвью (Норвегия)**, указав, что суды не всегда могут существенно повлиять на решение проблемы обеспечения равенства в труде, поскольку роль судов зависит от правовой системы конкретной страны. Так, в Норвегии вопросы равенства и запрета дискриминации находятся преимущественно в ведении омбудсмена и соответствующих правительственных структур. Суды же практически не занимаются разработкой таких вопросов.

С этой позицией согласились также представители Швеции, Германии и других стран. Интересную точку зрения по данной проблеме изложила **проф. И. Ассхер-Вонк**. Она отметила, что в случае, когда трудовые отношения еще продолжаются, – подобно аналогичной ситуации в семейно-брачных отношениях, – суд далеко не всегда является оптимальным средством решения проблем. Возможно, более эффективной в таких случаях была бы помощь специализированных государственных органов и программ. Она указала на необходимость шире освещать данную проблему, в том числе и в системе Интернет, чтобы все, включая представителей правительства, были хорошо знакомы с ее основными аспектами и нюансами. Проблема дискриминации в труде должна решаться комплексно всем обществом.

Данная позиция была поддержана **проф. Сциллой Лехоцки Коллонай (Венгрия)**, подчеркнувшей важность преодоления обществом стереотипов относительно возраста, пола и др. По ее мнению, следует признать естественным и нормальным приспособление рабочего места к нуждам конкретного работника, если он трудоспособен и профессионально пригоден к выполнению соответствующей работы.

Весьма важную проблему затронул **проф. Франсуа Годю (Франция)**, указав на сложности в обеспечении равенства внутри каждой защищаемой категории лиц, между различными ее подгруппами. По его мнению, в результате предоставления соответствующих гарантий сильные группы социально незащищенных категорий лиц становятся еще сильнее, а слабые не получают сколько-нибудь существенной защиты.

В заключение дискуссии **проф. И. Ассхер-Вонк** обратила внимание на необходимость оказания более активного содействия работникам в реализации своего права на судебную защиту от дискриминации. Однако, по ее мнению, субъектам трудовых отношений следует шире использовать и другие способы обеспечения своих прав, среди которых – возможность заключения коллективно-договорных актов, обраще-

⁵ Некоммерческая организация, созданная в 2001 г. объединениями работников, работодателей, а также рядом экономических и некоторых других негосударственных организаций при поддержке Европейского экономического и социального комитета для выражения общественного мнения и сотрудничества с другими подобными организациями и государственными органами по экономическим и социальным вопросам.

ние с групповыми (коллективными) исками, реализация соответствующих образовательных проектов, а также, разумеется, применение трудового законодательства.

Комментируя данное заявление, **проф. Ронни Эклюнд (Швеция)** подчеркнул, что обществу не требуется больше законов, обществу нужны люди, которые в них разбираются. С ним согласилась **проф. Моника Шлахтер (Германия)**, подчеркнувшая необходимость в едином понятийном аппарате, согласовании базовых понятий в рассматриваемой сфере для того, чтобы все эти отдельные разнородные представления сложились в единую картину общеевропейского понятия равенства.

Затем участники продолжили работу в формате “круглого стола” на тему “Влияние информации и коммуникации в сфере трудового права”. Одним из первых выступил **проф. Сатоши Нишитани (Япония)**, предложивший аудитории сравнительный анализ японского и европейского законодательства о защите работников в информационной сфере. Он отметил, что в Японии благодаря традиции длительной занятости у одного и того же работодателя последний, как правило, стремится собрать как можно больше данных о работнике. Однако при этом, несмотря на высокий уровень развития информационных технологий, законодательные нормы о защите таких данных были приняты в Японии сравнительно недавно, в 2005 г. В то же время принятие таких норм само по себе не решило задачи защиты персональных данных работников, поскольку в некоторых нормах не были предусмотрены санкции за их нарушение. Таким образом, по мнению проф. Нишитани, Япония существенно отстает от европейских стран в части правового регулирования информационных аспектов трудового права.

Участниками “круглого стола” поднимались также вопросы защиты работников от дискриминации при сборе и использовании их персональных данных, правомерности осуществления видео- и аудионаблюдения на рабочих местах, применения полиграфа при принятии работодателем кадровых решений и др. Анализировались проблемы развития понятийного аппарата, используемого в правовом регулировании информационных аспектов трудового права, а также особенности реализации норм о защите персональных данных работников на практике.

Второе пленарное заседание Конгресса, состоявшееся 18 сентября 2008 г. по теме “Статус и защита трудящихся-мигрантов”, было начато с выступления **проф. Рут Нильсен (юридический факультет Копенгагенской школы бизнеса, Дания)**. Выступающая весьма подробно проанализировала современное состояние правового регулирования положения трудящихся-мигрантов в международном и европейском праве, а также соответствующее законодательство некоторых стран. Основной акцент при этом был сделан на исследование

практики Суда европейских сообществ по указанным вопросам.

Рассматривая проблему реализации принципа свободы передвижения трудящихся в пределах Европейского союза, проф. Нильсен отметила, что Суд европейских сообществ относит этот принцип к числу основополагающих. В поддержку его реализации Европейская комиссия в 2007 г. приняла Программу действий по трудовой мобильности⁶, призванную способствовать реформе законодательства и практики в данной сфере и всемерно популяризировать идею мобильности среди населения. Особое место в этом проекте занимает европейская биржа труда (EURES), представляющая собой своего рода “службу одного окна” по трудоустройству европейцев⁷. Кроме того, в Университете г. Неймехен при поддержке Европейской комиссии был открыт Центр по миграционному праву, осуществляющий экспертный мониторинг процесса интеграции общеевропейских правовых норм во внутригосударственное законодательство, судебную и административную практику. Результаты работы Центра отражаются в ежегодных отчетах по каждой из стран ЕС, а также в консолидированных отчетах по всему Европейскому союзу⁸.

Профессор Нильсен выделила два основных направления воздействия общеевропейских норм о свободе передвижения: “вертикальное”, определяющее отношения между мигрантами и государственными учреждениями, и “горизонтальное”, влияющее на отношения между отдельными лицами (например, между работодателем и профсоюзом). В подтверждение данного тезиса докладчик привела ряд решений Суда европейских сообществ, согласно которым нормы коллективно-договорных актов так же, как и нормы внутригосударственного законодательства, должны соответствовать нормам общеевропейского права (в том числе известные дела *Viking*, *Laval* и др.).

В выступлении были освещены юридические основы реализации гражданами стран Европейского союза права на перемещение в другие страны Европейского союза и проживание в них, а также различные направления обеспечения защиты от дискриминации по признаку гражданства. В том числе были проанализированы п. 3 ст. 39 Маастрихтского договора⁹ и Директива

⁶ См.: Mobility, an instrument for more and better jobs: The European Job Mobility Action Plan (2007–2010) // http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/dec/com_2007_0773_en.pdf.

⁷ См.: Официальный Интернет-сайт европейской биржи труда EURES: <http://www.europa.eu.int/eures/>.

⁸ С указанными отчетами можно ознакомиться на официальном Интернет-сайте Европейского союза: http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/general_information_en.htm.

⁹ Договор о Европейском союзе (Maastricht Treaty; Treaty on European Union). Подписан 7 февраля 1992 г., вступил в силу 1 ноября 1993 г. // http://europa.eu/eur-lex/en/treaties/dat/EU_treaty.html.

№ 2004/38/ЕС¹⁰, а также ряд судебных решений по делам о прямой, косвенной и обратной дискриминации трудящихся-мигрантов, применении к ним льготных налоговых режимов и др.

Профессор Нильсен отметила, что любое затруднение или создание менее привлекательных условий реализации свободы передвижения каким-либо государством Европейского союза для гражданина другого союзного государства рассматривается Судом как нарушение основополагающих принципов общеевропейского права. Вместе с тем ограничение свободы передвижения по основаниям, связанным с вопросами общественного порядка, общественной безопасности и общественного здоровья, можно считать допустимыми, поскольку данные основания предусмотрены ст. 39, 46 и 55 Маастрихтского договора, а также уже упоминавшейся выше Директивой № 2004/38/ЕС. Причем, по мнению Суда европейских сообществ, трактовка соответствующих понятий в различных государствах ЕС может различаться.

Рассматривая проблему командировок и направления работников на работу в другие страны, проф. Нильсен, среди прочего, остановилась на принципах правового регулирования положения данной категории лиц и правовых нормах, применимых к подобным случаям, а именно: ст. 43, 49 и 50 Маастрихтского договора, Римской конвенции¹¹ и Регламенте ЕС № 593/2008¹² по данной Конвенции. При этом было отмечено, что по Римской конвенции командированные работники остаются в сфере действия права страны исхода (выезда) и в общем случае не переходят под действие права страны, в которую они направлены. В то же время, согласно Регламенту ЕС № 593/2008, императивные нормы принимающего государства распространяются на этих работников без каких-либо изъятий.

Профессор Нильсен также достаточно подробно остановилась на положениях Директивы № 96/71/

ЕС¹³ и Конвенции МОТ № 94¹⁴. Было отмечено, что, по мнению специалистов, существуют определенные противоречия между нормами данной Конвенции и положениями Директивы № 96/71/ЕС. Соглашаясь с этой позицией, проф. Нильсен подчеркнула, что, возможно, настало время для пересмотра положений данной Директивы, поскольку с момента ее принятия в Европе произошли весьма существенные изменения.

Переходя к рассмотрению проблемы легальной трудовой миграции в страны Европейского союза из третьих стран, докладчик проанализировала Амстердамский договор¹⁵, Конвенцию Совета Европы № 93¹⁶, Директивы № 2003/109/ЕС¹⁷, № 2005/71/ЕС¹⁸ и № 2003/86/ЕС¹⁹, а также двусторонние и многосторонние международные соглашения Европейского союза по указанным вопросам, заключенные с третьими странами. Основными идеями, на которых зиждется правовое регулирование статуса трудящихся-мигрантов из третьих стран в Европейском союзе, являются предоставление гражданам третьих стран права на труд в государствах ЕС и обеспечение им равенства обращения в сопоставлении с гражданами государств ЕС.

В дискуссии по данному выступлению европейские ученые согласились с необходимостью упрощения миграционных правил для лиц, прибывающих в стра-

¹³ Директива № 96/71/ЕС от 16 декабря 1996 г. относительно направления трудящихся в рамках предоставления услуг (Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services) // <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0071:EN:HTML>.

¹⁴ Конвенция МОТ № 94 о трудовых статьях в договорах, заключаемых государственными органами власти, 1949 г. (Convention concerning Labour Clauses in Public Contracts) // <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C094>.

¹⁵ Амстердамский договор (Treaty of Amsterdam). Подписан 2 октября 1997 г., вступил в силу 1 мая 1999 г. // <http://www.europarl.europa.eu/topics/treaty/pdf/amst-en.pdf>.

¹⁶ Европейская конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов от 24 ноября 1977 г. (European Convention on the Legal Status of Migrant Workers of 24.XI.1977) // <http://conventions.coe.int/Treaty/EN/Treaties/Html/093.htm>.

¹⁷ Директива № 2003/109/ЕС от 25 ноября 2003 г. относительно статуса граждан третьих стран, длительное время проживающих [в ЕС] (Council Directive 2003/109/EC of 25 November 2003 concerning the status of third-country nationals who are long-term residents) // <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32003L0109:en:NOT>.

¹⁸ Директива № 2005/71/ЕС от 12 октября 2005 г. о специфической процедуре приема граждан третьих стран в целях [проведения] научных исследований (Council Directive 2005/71/EC of 12 October 2005 on a specific procedure for admitting third-country nationals for the purposes of scientific research) // <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32005L0071:EN:NOT>.

¹⁹ Директива № 2003/86/ЕС от 22 сентября 2003 г. о праве на воссоединение семей (Council Directive 2003/86/EC of 22 September 2003 on the right to family reunification) // <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32003L0086:EN:NOT>.

¹⁰ Директива № 2004/38/ЕС от 29 апреля 2004 г. о праве граждан ЕС и членов их семей свободно передвигаться и проживать в пределах территории государств ЕС (Directive 2004/38/EC of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 on the right of citizens of the Union and their family members to move and reside freely within the territory of the Member States) // <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:158:0077:0123:EN:PDF>.

¹¹ Римская конвенция о праве, применимом к договорным обязательствам от 19 июня 1980 г. (Convention on the Law Applicable to Contract Obligations opened for signature in Rome on 19 June 1980, No. 80/934/EEC) // [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:41998A0126\(02\):EN:HTML](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:41998A0126(02):EN:HTML).

¹² Регламент № 593/2008 от 17 июня 2008 г. о праве, применимом к договорным обязательствам (Regulation (EC) No. 593/2008 of the European Parliament and of the Council of 17 June 2008 on the law applicable to contractual obligations (Rome I)) // <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:177:0006:01:EN:HTML>.

ны ЕС для осуществления трудовой деятельности, а также в научных и учебных целях. Вместе с тем участники указывали и на актуальные проблемы, которые до сих пор остаются нерешенными на общеевропейском уровне. К их числу выступавшие, среди прочего, отнесли согласование правил о признании государствами Европейского союза профессионального опыта и стажа работы, полученных трудящимися в другой стране ЕС, взаимное признание некоторых документов об образовании и профессиональной квалификации, а также возможность ограничения принципа равного обращения в зависимости от степени владения трудящимся-мигрантом языком государства, в котором он планирует работать.

Некоторые присутствовавшие отметили расхождение в интерпретации доктринами европейских государств норм международного права, регулирующих трансграничные (международные) трудовые отношения (например, п. 1 ст. 6 и п. 2 ст. 7 Римской конвенции). Определенное внимание было уделено также различиям в процедурных аспектах применения европейскими государствами правил, установленных на наднациональном европейском уровне (преимущественно в Директивах ЕС).

По окончании второго пленарного заседания участники Конгресса собрались на **второй “круглый стол”**, темой которого была **“Ответственность работодателя в корпоративных структурах”**. Основное внимание на нем было сосредоточено на проблеме распределения ответственности за нарушения в сфере труда между структурными подразделениями сложных корпоративных структур (транснациональных корпораций, финансово-промышленных групп и др.). Участники отмечали, что в доктрине и законодательстве большинства европейских государств и ряда стран других регионов мира вопрос о том, кто именно отвечает за нарушения трудовых прав работников в подобных структурах, решается достаточно успешно. Так, разработаны критерии выделения группы предприятий, определены признаки фиктивной группы, проведена категоризация групп предприятий (совместные предприятия, временные объединения предприятий, совместное и равнозначное участие нескольких предприятий в капитале третьего предприятия и др.), закреплены особенности распределения работодательской ответственности в группах разных категорий, а также сформулированы методы защиты работников от подобных ухищрений работодателей.

Особое внимание присутствовавшие обращали на проблему распределения ответственности в подобных корпоративных структурах в случаях нарушения требований по охране труда. **Представители Испании** упомянули о “Стратегии безопасности и здоровья в труде на 2007–2012 гг.”²⁰, согласно которой государство оказывает консультативную поддерж-

ку предприятиям в деле обеспечения безопасности труда.

Участники “круглого стола” подчеркивали, что в любых производственных процессах вопросы охраны труда предопределяются в первую очередь не структурой организации производства, а общими свойствами производственных процессов и трудовых функций работников, обслуживающих эти процессы. Поэтому в любом случае координация мер по обеспечению безопасности труда работников должна проводиться комплексно, вне зависимости от того, какое из участвующих в данном процессе предприятий является их действительным работодателем. Вопрос о том, какое из предприятий, осуществляющих свою деятельность на этом участке, предоставляет данные услуги, должен решаться совместно всеми указанными предприятиями.

Работодатели, вовлеченные в общие производственные процессы или осуществляющие деятельность в одних и тех же помещениях, должны обмениваться информацией о выявленных рисках, угрозах безопасности работников, произошедших несчастных случаях и профессиональных заболеваниях, а также о результатах их расследования. Для этих целей предприятия могут образовывать единый совместный орган по охране труда.

Если одно из предприятий явно занимает основополагающее или центральное положение в данной группе предприятий, то на него могут быть возложены функции наблюдателя или координатора по безопасности и производственному здоровью. В этом случае целесообразно, чтобы такое предприятие до начала осуществления совместной деятельности знакомило остальные предприятия с запланированными им мерами по охране труда, а возможно, и получало одобрение этих мер от всех указанных предприятий.

По замечаниям присутствующих, распределение ответственности может как устанавливаться императивными положениями нормативных актов²¹, так и определяться самостоятельно между предприятиями, занятыми в общем производственном процессе или осуществляющими деятельность на одной и той же производственной площадке. Выбор конкретной модели зависит от страны.

Собравшиеся затрагивали также вопросы распределения ответственности при иерархически сложных трудовых отношениях. Отмечалась необходимость предоставления отдельным предприятиям холдингов возможности приостанавливать работы всех пред-

²⁰ Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007–2012) // http://osha.europa.eu/en/organisations/osh_strategies/list_eu_strategies.

²¹ Например, по информации представителей Испании, в законодательстве этой страны установлена солидарная ответственность всех предприятий, связанных арендными или иными отношениями по предоставлению и использованию производственных помещений. Ответственность за соблюдение требований по охране труда в подобных случаях распространяется как на предприятие, предоставляющее помещение, так и на его контрагентов и субподрядчиков.

приятий данной группы при выявлении очевидных угроз безопасности и здоровью работников до их устранения. Участники “круглого стола” обсудили также порядок смягчения ответственности в случае, если предприятие приложило достаточные усилия для исключения или сокращения негативного влияния вредных и опасных производственных факторов.

Тема **третьего пленарного заседания**, проводившегося 19 сентября 2008 г., – **“Влияние демографических тенденций/демографического развития на системы пенсионного обеспечения в Европе”**. С основным докладом по данному вопросу выступил **проф. Томас Давулис (Вильнюсский университет, Литва)**. Докладчик представил весьма наглядную презентацию, посвященную проблеме пенсионного обеспечения по старости в контексте современной демографической ситуации. Он отметил, что эта проблема заставила европейские страны начать разработку реформ, направленных на обеспечение соразмерности пенсионных выплат реальным финансовым возможностям существующих систем пенсионного обеспечения.

В качестве основных аспектов проблемы проф. Давулис выделил: необходимость повышения максимального возраста для вступления в трудовые отношения; ограничение выплат по системе государственного пенсионного страхования; расширение состава плательщиков взносов в систему пенсионного обеспечения; изменение подходов к финансированию системы государственного пенсионного страхования; стимулирование частных инициатив в сфере пенсионного обеспечения по старости. Преодоление указанных проблем в Европе, по мнению докладчика, осуществляется с помощью таких мер, как укрепление системы мотивации работников на более длительное нахождение в трудовых отношениях, повышение пенсионного возраста, изменение методов расчета выплат сообразно текущей демографической ситуации, ужесточение условий получения досрочной пенсии и использование частных систем обеспечения пенсионных выплат.

Профессор отметил, что на данный момент реформаторские усилия пока не привели к изменению парадигм в европейской архитектуре пенсионных выплат. Несмотря на то что государственные системы пенсионного обеспечения сегодня дополняются системой добровольного негосударственного пенсионного страхования, государственное пенсионное обеспечение в европейских странах все еще остается самым важным источником дохода для пожилого населения.

В завершение своего выступления проф. Давулис заметил, что современные подходы к реформе социального обеспечения в европейских странах демонстрируют стремление к диверсификации инструментов пенсионного обеспечения. Наряду с обязательным государственным пенсионным страхованием во многих странах создаются условия для формирования системы добровольного негосударственного пенсионного страхования, призванного снизить нагрузку на соот-

ветствующие государственные системы. Кроме того, наличие добровольного пенсионного страхования способствует распределению рисков между государственными и частными пенсионными системами, тем самым, по мнению выступавшего, укрепляя государственную составляющую пенсионного обеспечения. Однако, как подчеркнул Давулис, на сегодняшний день выплаты по пенсионному страхованию (особенно осуществляемые в рамках государственных систем) пока не могут рассматриваться как основной источник средств к существованию, покрывающий все расходы застрахованных.

В дискуссии, последовавшей за докладом Давулиса, участники Конгресса с сожалением указывали на отсутствие общеевропейской политики в сфере социального обеспечения. Среди множества причин данной ситуации наиболее часто выделялись существенные расхождения в историческом развитии пенсионных систем отдельных стран.

Представитель Европейской комиссии Фриц фон Нордхайм Ньельзен заметил, что недопустимо полностью исключать пенсионное обеспечение из государственного бюджета, поскольку в этом случае те, кто получает пенсию уже сейчас или будет получать ее в ближайшем будущем, останутся практически без пенсионного обеспечения. Позиция Европейской комиссии в данном вопросе – не в пользу исключительно государственного или исключительно частного страхования по старости, а в пользу эффективной системы пенсионного обеспечения, по какой бы модели она ни была построена.

Профессор Такаши Араки (Япония), описывая пенсионную систему своей страны, отметил ряд принципиальных отличий между японским и европейским подходами к социальному обеспечению по старости. Так, большинство японских работодателей придерживаются практики установления возраста обязательного выхода на пенсию. Минимальный возраст при этом ограничен законодательно. Благодаря реформе Закона “О стабилизации занятости пожилых людей”, осуществленной в 2004 г., минимальный возраст выхода на пенсию по старости был повышен с 60 до 65 лет, начиная с 2006 г. Профессор Араки сообщил, что Япония предпринимает определенные шаги по стимулированию занятости лиц старшей возрастной группы. В частности, работодателю разрешено при необходимости заново нанимать работников, уволенных в связи с достижением пенсионного возраста. Сравнительно недавно было высказано предложение разрешить работодателям заключать срочные трудовые договоры с работниками в возрасте от 60 до 65 лет.

Профессор Стив Уиллборн и проф. Мэттью Финкин (США), рассказывая о пенсионной системе своей страны, остановились на проблеме соотношения доходов и расходов пенсионеров по старости. Сочетание высокой инфляции в американской системе здравоохранения и отсутствия у американцев традиции делать сбережения приводит к тому, что люди стремятся остаться на работе даже по достижении пенсионного

возраста. Выплаты по пенсионному страхованию обычно не могут покрыть затрат на медицинское обслуживание, необходимость в котором к этому моменту заметно увеличивается.

Представители Чили предложили участникам заседания краткую характеристику чилийской пенсионной системы, созданной еще в 1980 г., в период правления Аугусто Пиночета. Эта система в своем роде уникальна, поскольку является первой в мире системой социального обеспечения, полностью управляемой частными компаниями. Государственное пенсионное страхование было заменено обязательными персональными пенсионными счетами, владельцами которых стали потенциальные получатели пенсий, а управление взял на себя частный бизнес. Эта инициатива дала начало международному движению за реформу пенсионного обеспечения²² и породила волну заимствований в целом ряде стран. Однако в марте 2008 г. чилийское пенсионное законодательство претерпело изменения. Новации установили всеобщее право на базовую пенсию и обязанность самозанятых граждан открывать себе индивидуальные пенсионные счета. Был также предложен ряд мер, направленных на повышение эффективности управления пенсионными накоплениями и восполнение некоторых пробелов в правовом регулировании данной сферы.

Комментируя это выступление, **представители Мексики** отметили, что в ходе заимствования чилийской модели они столкнулись и с ее негативными свойствами. Так, в частности, было обращено внимание на опасность осуществления управляющими компаниями высокорисковых инвестиций, обычно приносящих более значительную прибыль, но одновременно способных в случае неудачи поставить под угрозу стабильность и надежность всей пенсионной системы. Это мнение отчасти было поддержано и **представителем французской адвокатуры Патриком Тилли**, считающим, что в современных условиях не следует полагаться исключительно на частные системы пенсионного обеспечения.

Ряд других участников, также представлявших Францию, указали на то, что попытка решить демографически обусловленные проблемы рынка труда за счет развития трудовой миграции из других стран может рассматриваться только как краткосрочная и к тому же весьма недальновидная мера. Выступавшие также критиковали практику некоторых государств, в которых размер пенсии по старости и даже само ее получение ставятся в зависимость от факта продолжения пенсионером работы. Было высказано мнение о несправедливости такого подхода, который может рассматриваться как своего рода необоснованное “наказание” пенсионеров за реализацию ими права на продолжение профессиональной деятельности.

Резюмируя выступления участников заседания, **Фриц фон Нордхайм Ньельсен** высказал мнение о

том, что неизменность систем пенсионного обеспечения в современном мире ушла в прошлое. В этом вопросе требуется разработка новых подходов к оценке состава и характеристик получателей пенсионного обеспечения по старости, в том числе и в долгосрочной перспективе.

Относительно совершенствования самих систем пенсионного обеспечения фон Нордхайм заметил, что реформы по чилийской модели следует признать неудачными. Многие пожилые люди просто не успевают накопить достаточный пенсионный капитал, тогда как молодые либо не могут вносить сколько-нибудь значимые суммы ввиду скромной величины своих доходов, либо вообще не работают по трудовым договорам, предпочитая работу по разовым гражданско-правовым договорам и предпринимательство, тем самым освобождая себя от обязанности осуществлять какие-либо взносы в систему пенсионного страхования. Критикуя последствия участия американских экспертов в чилийской реформе, фон Нордхайм заметил, что недопустимо прописывать всем то же самое лекарство, которое помогло тебе самому.

По вопросу о повышении уровня жизни пенсионеров по старости фон Нордхайм поддержал позицию французских коллег, указав на необходимость создания условий для того, чтобы лица, достигшие пенсионного возраста, могли реализовать себя в привычной или иной профессиональной области. Эта идея отражена в общеевропейской концепции “активного старения” (active aging) и связанном с ним понятии “вторичной карьеры” пожилых.

Во второй половине того же дня были проведены заседания **рабочих групп** по темам “Системы обеспечения реализации трудовых норм” и “Квалификация и подготовка юристов в сфере трудового права”. К сожалению, число присутствовавших на них было невелико, и как доклады, так и дискуссия получились заметно менее насыщенными и продолжительными. Кроме того, по второй теме участниками не было представлено ни одного письменного доклада и ни одного официального сообщения. Поэтому вопрос о квалификации и подготовке юристов в области трудового права рассматривался на Конгрессе весьма компактно.

По вопросу о системах обеспечения реализации норм трудового права выступавшими было отмечено, что одной из основных таких систем до сих пор продолжает оставаться трудовая инспекция. Сохраняет актуальность и вопрос об упрощении и удешевлении процедур разрешения трудовых споров. Несмотря на то что в ряде стран было признано допустимым обращаться за разрешением трудового спора в суд без привлечения адвоката, эта возможность практически не используется, поскольку всегда сохраняется опасность, что другая сторона все же воспользуется адвокатскими услугами. Поэтому отмена обязательного профессионального представительства в судах при рассмотрении трудовых споров неспособна существенно удешевить этот процесс.

²² См., например: Интернет-сайт Международного центра по пенсионной реформе: <http://www.pensionreform.org/>.

Альтернативой судебному разбирательству является административно-правовой порядок обеспечения соблюдения соответствующих норм. Так, например, в Норвегии и ряде других стран существуют специализированные органы для обжалования действий работодателя. Эти органы вправе издавать обязательные для исполнения предписания, что безусловно способствует более быстрому восстановлению нарушенных трудовых прав.

Выступавшие обращались также к интересному опыту Скандинавских стран, где работники вовлечены в процесс обеспечения соблюдения норм трудового права благодаря исключительно развитой системе участия работников в принятии решений на всех уровнях социального партнерства. Поэтому многие конфликтные вопросы разрешаются, так и не успев достичь стадии полноценного трудового спора.

Участники признали также полезным опыт Мексики, где для оказания помощи сторонам трудового спора создан специальный консультативный государственный орган по защите прав работников. Услуги специалистов этого органа бесплатны для работников и оплачиваются из средств Министерства труда. Поучительным является и опыт Германии по предоставлению профсоюзами членам своих организаций бесплатных услуг по обеспечению соблюдения норм трудового права. Финансирование в этом случае осуществляется за счет профсоюзных членских взносов. В ряде случаев немецкие профсоюзные представители при разрешении спорного вопроса в интересах конкретного работника вправе не раскрывать его имени другой стороне конфликта.

При обсуждении темы “Квалификация и подготовка юристов в сфере трудового права” собравшиеся в основном сосредоточили свое внимание на необходимости создания специализированных курсов и присвоения квалификации именно в области трудового права. Во многих странах возможность для узкоотраслевого определения юристами своей квалификации в официальных документах отсутствует или существенно ограничивается. Между тем область трудового права и права социального обеспечения обладает явной спецификой, без знания которой ни один даже самый квалифицированный юрист не сможет эффективно и грамотно работать с социально-трудовой проблематикой. Необходимы специализированные программы сертификации юристов для их подготовки к работе в данной сфере.

В завершение работы Конгресса **генеральный секретарь Международного общества по трудовому праву и праву социального обеспечения Артуро Бронштейн** кратко обобщил выводы, сделанные участниками по каждому из пунктов программы. В своем заключительном слове А. Бронштейн отметил важность подобных международных форумов ученых и практиков, специализирующихся в области трудового права и права социального обеспечения, а также выразил надежду на продолжение международного сотрудничества в рамках последующих конгрессов и в период между ними.

Материал подготовила Д.В. Черняева, доцент Государственного университета – Высшая школа экономики, канд. юрид. наук