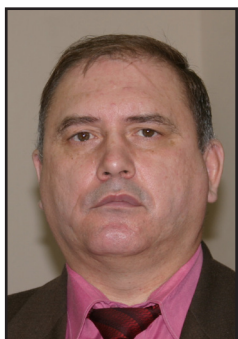


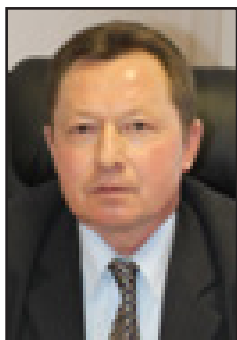


Социальный диалог на европейских железных дорогах: поиск баланса



Сергей ЗУБКОВ
Sergey A. ZUBKOV

Григорий КРАЙНОВ
Grigory N. KRAINOV



Зубков Сергей Александрович — доктор философских наук, профессор кафедры «Политология, история и социальные технологии» Московского государственного университета путей сообщения (МИИТ), Москва, Россия.
Крайнов Григорий Никандрович — доктор исторических наук, профессор кафедры «Политология, история и социальные технологии» МИИТ, Москва, Россия.

Social Dialogue on European Railways: Search for a Balance

(текст статьи на англ. яз. – English text of the article – p. 252)

Одним из условий реформ на железных дорогах в странах ЕС стали укрепление позиций отрасли на рынке перевозок, обязательность поддержки компаний, выполняющих социально значимые функции. В этом контексте авторы статьи выделяют деятельность комитета социального диалога на железнодорожном транспорте, который во взаимодействии с Еврокомиссией осуществляет проекты и готовит решения, призванные защищать интересы персонала, трудовые права наёмных работников, и одновременно сохраняет возможность для взаимовыгодного сотрудничества профсоюзов, бизнеса и государства.

Ключевые слова: железные дороги, персонал, человеческие ресурсы, рынок труда, социальный диалог, профсоюз, бизнес, государство.

В рамках стратегии транспортного развития для стран ЕС в конце XX – начале XXI века особое место заняло реформирование моделей государственных железнодорожных монополий, принципы которого были определены в директиве ЕС 91/440 о разделении функций содержания инфраструктуры железных дорог и организации эксплуатационной работы. Основные изменения сводились к тому, что дальнейшее развитие отрасли возможно только при усилении её позиций на транспортном рынке и создании условий к тому, чтобы нерентабельные хозяйства, выполняющие социально значимые функции, получали бы должную поддержку заинтересованных сторон, в том числе государства [1].

В процессе реализации этой директивы государственными органами стран ЕС были осуществлены:

1) частичное списание и реструктуризация долговых обязательств, проведение мероприятий по финансовому оздоровлению железнодорожных монополий, частичная отмена системы государственного субсидирования;

2) разделение и организационное обособление железнодорожных монополий на два сектора — инфраструктуру и эксплуатацию,

а также предоставление возможности выхода на рынок частным компаниям;

3) внедрение системы самоокупаемости (т.е. признание основным целевым ориентиром не получение прибыли, а достижение безубыточности).

Главные направления реформирования определены в четвертом железнодорожном пакете. В этом документе Европейской комиссии представлен комплекс мероприятий, ключевым ориентиром которых является инновационная составляющая в организации конкуренции на рынке пассажирских перевозок, что требует одновременного проведения технических и структурных перемен. В результате ожидается более качественное обслуживание потребителей транспортной услуги, получение экономии в 40 млрд евро до 2035 года и повышение клиентоориентированности отрасли [2].

Четвертый железнодорожный пакет затрагивает стандарты, качество услуг, структурные реформы, профессиональные навыки специалистов. В первую очередь предусматривается сокращение административных расходов и упрощение входа новых операторов на рынок услуг. Предполагается замена национальной системы разрешений на выдаваемые Европейским железнодорожным агентством сертификаты для операторов, а также на право использовать локомотивы и подвижной состав. По мнению специалистов, такая мера будет способствовать не только сокращению времени выхода на железнодорожный рынок операторов (на 20%), но и снижению стоимости (тоже на 20%) [3].

Анализируя механизм реформирования железных дорог стран ЕС, стоит отдельно выделить деятельность комитета социального диалога на железнодорожном транспорте — представителей профсоюзов, бизнеса и государственных органов, включая Европейскую федерацию транспортников (ETF), Сообщество европейских железных дорог и инфраструктурных компаний (CER), а также Европейскую ассоциацию менеджеров железнодорожной инфраструктуры (EIM).

Институциональной основой этого диалога выступает решение Еврокомиссии от 20 мая 1998 года 98/500/ЕС. В нем закреплены положения, касающиеся создания и организации работы комитетов отраслевого социального диалога, предназначенных в качестве центральных органов для консультаций, совместных инициатив и переговоров [4]. В комитеты входят представители профсоюзов и предпринимательских структур с учетом самостоятельности социальных партнеров.

Они должны осуществлять свою работу во взаимодействии с Европейской комиссией, их участие в социальном диалоге касается конкретных отраслей экономики или категорий трудящихся, комитеты состоят из организаций, которые сами по себе являются неотъемлемой и признанной частью государства-члена Евросоюза и имеют возможность заключать соглашения, репрезентативные для нескольких государств-членов.

* * *

Среди проблем, которым уделяют наибольшее внимание в европейском комитете социального диалога на железнодорожном транспорте, особое место занимают социальные аспекты реструктуризации отрасли.

В 2013 году ETF и CER организовали совместный проект «Социальные аспекты защиты персонала в случае изменения железнодорожного оператора (текущая ситуация)». Цель — получить представление о том, как реализуются установки директивы ЕС 1370/2007, какие средства защиты применяются, чтобы гарантировать социальные стандарты для персонала при смене оператора.

Доклад, подготовленный в рамках проекта, исследует практику проведения конкурсных торгов (тендеров) в секторе железнодорожных пассажирских перевозок в 10 странах-членах ЕС. При этом отмечается, что есть очень разные ситуации с точки зрения социальной защиты персонала в случае изменения оператора и особенно применения статей 4(5) и 4(6) директивы ЕС 1370/2007. С одной стороны, некоторые государства-члены установили на национальном уровне правила, аналогичные директивным положениям, и заложили основу для социального партнерства в отрасли. С другой стороны, есть еще государства, где социальные аспекты при проведении торгов вообще не принимаются во внимание. Это увеличивает риск социального демпинга и связанного с ним снижения привлекательности работы в то время, когда нехватка квалифицированных кадров влияет на качество обслуживания клиентов.

В итоговом документе проекта CER и ETF как партнеры признают, что хорошие социальные стандарты — фундаментальное условие для предоставления качественных услуг. Они согласны с тем, что конкуренция не должна влиять на характер работы персонала. Они готовы добиваться того, чтобы при заключении коллективных соглашений на железнодорожном транспорте в них вносились положения об общеобязательном установлении социальных стандартов



и социальных критериев для участия в тендере. Это лучший способ гарантировать, что защита занятости и выполнение социальных обязательств по отношению к персоналу являются правилом поведения для всех операторов.

ETF и его итальянский филиал ФИЛТ-ВИКТ осуществили проект при финансовой поддержке Европейской комиссии под названием «ERTMS — новая технология для железнодорожной отрасли. Предвидя ее влияние на занятость и социальные условия (AIMESC) — VS/2009/0176» [5]. ERTMS — система управления движением на европейских железных дорогах, включающая в себя единый общеевропейский стандарт и сопутствующее оборудование сигнализации. Разработана и внедрена с целью повышения трансграничной совместимости существующих дорог.

Авторы проекта подготовили отчет, содержащий ряд выводов, касающихся влияния ERTMS на занятость и условия труда. Выявлен рост социальной напряженности, готовность машинистов локомотивов, диспетчеров и обслуживающего персонала поездов к протестным действиям. Отмечено, что система усилила интерес к рационализации, формализует процессы и делает всю организацию железных дорог более «прозрачной» для наблюдения. Как следствие, руководство увеличивает свои prerogatives, особенно с точки зрения административного давления и контроля, но нуждается в сотрудничестве, особенно машинистов локомотивов и диспетчеров.

В отчете содержатся рекомендации об основных направлениях взаимодействия социальных партнеров. Организация обучения персонала стоит на первом плане. Учебные мероприятия, которые позволяют работникам познакомиться с технологией ERTMS, являются продолжительными и дорогостоящими, требуют периодического обновления, но это необходимость, поскольку персоналу нужны такие дополнительные компетенции, как навыки общения, управления конфликтами, лингвистические навыки и т.д.

В деятельности европейского комитета социального диалога на железнодорожном транспорте отдельное место занимают проекты, связанные с управлением рисками.

В 2013 году завершился совместный проект ETF и CER «PSR-Rail — выявление и предотвращение психологических рисков в железнодорожной отрасли» [6]. Он ставил целью анализ психосоциальных угроз и потерь в профессиональной среде и разработку про-

филактических мер, призванных улучшить ситуацию в компаниях.

Как выяснилось, психосоциальные риски на железнодорожном транспорте связаны преимущественно со стрессом, актами внутреннего домогательства и насилия, а также насилия и агрессии в отношении работников со стороны третьих лиц и пассажиров. Это может быть опасно для безопасности и здоровья персонала, вредно для мотивации и сохранения благоприятной рабочей среды и грозит непредвидимыми и часто высокими расходами компаний на покрытие издержек при воспроизводстве человеческих ресурсов.

Для предотвращения психосоциальных рисков требуется комплексный подход. Европейские социальные партнеры пришли к выводу, что управление этими рисками не только должно быть частью программ по охране здоровья и повышению транспортной безопасности, но и рассматриваться во всех соответствующих областях политики компании, включая организацию труда, внутренние коммуникации и т.д. Применительно к компаниям уменьшение рисков означает сокращение издержек и повышение прибылей. Для работников — это повышение качества работы, снижение проблем со здоровьем.

Группа специалистов, осуществлявшая проект, подготовила руководство по выявлению и предотвращению психосоциальных рисков, в котором помимо теоретических обоснований даются примеры постановки и реализации планов действий железнодорожных компаний. Особое внимание при этом уделяется рискам, связанным с процессами реструктуризации железных дорог [7], а также рекомендациям дочерним компаниям и профсоюзам, которые призваны взять на себя собственные обязательства по решению проблем социально-психологических рисков своих работников.

В 2011–2012 годах ETF и CER осуществили совместный проект «Отсутствие безопасности и чувство незащищенности на железнодорожном пассажирском транспорте» [8]. Цель проекта заключалась в обсуждении проблем личной безопасности работников и пассажиров на общественном железнодорожном транспорте, предотвращения агрессии и насилия. Отправной точкой было убеждение, что тема актуальна как для рабочих, которые вместе с пассажирами прямые жертвы агрессии, насилия и оскорблений, так и для компаний, которые заинтересованы в обеспечении безопасной транспортировки людей.

ETF и CER подписали документ «Содействие безопасности и чувство безопасности в отношении насилия со стороны третьих лиц в европейской железнодорожной отрасли — рекомендации европейских социальных партнеров железнодорожного сектора», где выделены:

- управление безопасностью и технические меры;
- профилактическое обучение и повышение осведомленности персонала;
- распространение передового опыта;
- диалог с политиками, другими заинтересованными сторонами и социальными партнерами (гражданский и социальный диалог);

— регулярная оценка эффективности мер [9].

При разработке рекомендаций европейских социальных партнеры руководствовались намерениями инициировать стратегии, направленные на профилактику и предотвращение насилия со стороны третьих лиц; способствовать улучшению условий труда на железнодорожном пассажирском транспорте.

Среди вопросов, которые стоят в повестке дня комитета социального диалога на железнодорожном транспорте с начала 2000-х годов — расширение участия женщин в делах отрасли:

— доказанным фактом является то, что гендерное разнообразие способствует улучшению социально-психологического климата в организации и достижению качества работы;

— накоплен огромный потенциал женской рабочей силы, с точки зрения образования, навыков и квалификации, и компании с политикой равных гендерных возможностей будут иметь преимущество в соревновании за этот потенциал;

— женщины составляют большинство персонала в современных сервисных компаниях, в том числе и на европейских железных дорогах.

Именно в этом контексте реализуется проект под названием «Расширение участия и улучшение интеграции женщин в железнодорожных профессиях» [10]. Его разработка началась с создания смешанной рабочей группы по вопросам равных возможностей в Брюсселе в декабре 2001 года, целью которой являлось исследование причин низкого уровня занятости женщин в отрасли. В результате удалось собрать большой массив научной информации, позволившей впервые взглянуть на европейский железнодорожный транспорт «глазами женщины».

В 2004 году ETF и CER продолжили начатое серией посещений компаний в одиннадцати странах-членах ЕС. Проведено шесть встреч с участием профсоюзов и представителей железнодорожного бизнеса. Полученные данные обобщены в итоговом докладе, который включал следующие выводы:

— женщины составляют лишь 18,8% от общего числа занятых в 11 железнодорожных компаниях, подлежащих обследованию; наблюдается тенденция к снижению уровня женской занятости на железных дорогах Европы, что связано с ускоренными темпами реструктуризации;

— железнодорожный сектор характерен горизонтальной и вертикальной сегрегацией: среди женщин-работниц преобладают канцелярские служащие, в то время как в технических профессиях доминируют мужчины; управленческие должности поровну распределены между мужчинами и женщинами; лишь 1% женщин занимает руководящие должности в обследованных компаниях;

— разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами (в средней отраслевой заработной плате) варьируется между странами в диапазоне от 10 до 30%;

— женщины-железнодорожницы разделяют твердую точку зрения, что декретный отпуск имеет негативное влияние на карьерный рост и оплату труда [11].

В 2006 году прошло обсуждение вопросов гендерного равенства и по отдельным проблемам принимались меры. При этом использовались материалы научного исследования, которое проводил Европейский фонд по улучшению жилищных и трудовых условий [12].

12 июня 2007 года в Риме ETF и CER подписали «Совместные рекомендации для более тесной интеграции женщин в железнодорожной отрасли» [13]. Церемония состоялась в рамках конференции, в которой принимали участие железнодорожные профсоюзы и представители компаний из 17 европейских стран. Эти рекомендации включают в себя действия, способные помочь увеличению доли женской занятости и формированию культуры гендерного равенства в секторе, где традиционно преобладают мужчины. В частности предполагается:

— создание условий для освоения женщинами технических железнодорожных профессий;

— расширение их доступа ко всем железнодорожным профессиям;



– улучшение баланса между работой и личной жизнью женщин-железнодорожниц;

– реализация мер безопасности и защиты на рабочем месте, возможность женщинам выбирать сменную работу на транспорте;

– обеспечение равного доступа мужчин и женщин к обучению железнодорожным профессиям;

– формирование культуры гендерного равенства на рабочем месте.

На уровне компании рекомендуются следующие типы действий:

– борьба со стереотипами;

– разработка недискриминационных критериев для доступа к железнодорожным профессиям;

– продвижение женщин на всех уровнях принятия решений;

– предоставление женщинам средств по уходу за детьми;

– адаптации рабочей среды к потребностям женщин и мужчин.

В том же 2007 году ETF осуществила проект «Мобилизация деятельности профсоюзов по обеспечению гендерного равноправия на транспорте», который финансировался ЕС. Проект имел три направления: 1) пересмотр существующих инструментов, приборов, систем измерения для обеспечения гендерного равноправия на европейском и национальном уровнях; 2) выявление рабочих мест, на которых имеются проблемы; 3) выявление наилучших методов, с помощью которых профсоюзы могут внести свой вклад в решение указанных проблем [13].

В 2011–2012 годах совместный проект ETF и CER по улучшению положения женщин на железнодорожном транспорте охватывал 25 компаний из 17 европейских стран. В его рамках было проведено три тематических семинара, сделаны обзоры развития женской занятости, анализ результатов сравнительных исследований по реализации рекомендаций социальных партнеров, подготовлено руководство по внедрению передового гендерного опыта [14].

* * *

В связи с вступлением в начале 2000-х годов в Евросоюз новых членов, представляющих страны Центральной Европы и Балтии, возникает новое направление деятельности европейского комитета социального диалога на железнодорожном транспорте.

В 2004 году европейские социальные партнеры организовали два совещания с участием пяти новых государств-членов. Эти встречи проходили в Будапеште, где были представлены Венгрия и Словения, и Братиславе, где свою причастность к социальному диалогу продемонстрировали железнодорожники Словакии, Чехии и Польши. Оба мероприятия проведены при финансовой поддержке Европейской комиссии. Семинары послужили хорошим примером общего реагирования на новые обстоятельства.

В 2006 году в ходе двух семинаров, организованных европейскими социальными партнерами в Таллинне и Бухаресте, участники смогли убедиться, насколько разнообразны континентальные промышленные традиции и как это разнообразие увеличилось со вступлением в Европейский союз стран Центральной и Восточной Европы.

Сведения, собранные по итогам совещаний и семинаров, были обобщены и изданы в виде брошюр, которые рекомендованы для социальных партнеров железнодорожного сектора во всех государствах-членах ЕС [15].

Заслуживает внимания проект «Укрепление социального диалога на предприятиях железнодорожного транспорта стран Балтии посредством распространения европейского опыта финансового участия работников» VS/2007/0545 [17]. Его составной частью стало исследование под названием «Европейский опыт участия работников в финансовых результатах деятельности предприятий и возможности его использования в странах Балтии», проведенное Институтом европейских исследований совместно с профсоюзами железнодорожников и работников отрасли сообщений Латвии, железнодорожников Литвы и Эстонии [16]. Аналитики делают вывод, что в прибалтийских государствах существует настоятельная необходимость во внедрении европейской модели социального развития, включая такой ее элемент, как социальное партнерство с присущей ему системой финансового участия работников в бизнес-деятельности своих предприятий.

Особенно успешно подобные системы могут существовать в компаниях, которые образовались в процессе реструктуризации железных дорог, поскольку в них устойчиво действуют организации профсоюзов железнодорожников. Наиболее сильна система в Латвии, но у нее неплохие пер-

спективы в Литве, Эстонии. Профсоюзы имеют богатый опыт заключения коллективных трудовых договоров, что является важнейшей предпосылкой к внедрению известных форм финансового участия работников.

Проблема заключается, однако, в недостаточной активности социальных партнеров, отстраненности государства от решения насущных вопросов жизни трудового населения. Предоставление налоговых льгот и более четкое законодательное регулирование наверняка позволили бы существенно ускорить внедрение систем финансового участия в странах Балтии.

С 1 июня 2010-го по 31 мая 2011 года осуществлялась реализация проекта «Социальный диалог в транспортном секторе — Румыния, Болгария, Македония и Хорватия». Работа координировалась ETF [18] и нацелена она была на улучшение обмена информацией и опытом представителей профсоюзов со всеми заинтересованными в сотрудничестве сторонами. В числе прочего разработан справочник по вопросам социального диалога и подготовлен доклад ЕС [19].

* * *

Социальный диалог на железнодорожном транспорте стал неотъемлемым элементом механизма реформирования отрасли. Благодаря деятельности, которую осуществляют в европейском комитете социального диалога представители профсоюзов, бизнеса и государства, создаются гарантии реализации трудовых прав наёмных работников. Опыт, накопленный европейскими социальными партнерами, может применяться и в нашей стране с учетом специфики реструктуризации российских железных дорог. Ведь поиск баланса интересов для каждой из сторон социального диалога (в том числе профсоюзов, представляющих персонал отраслевых структур) — перманентная задача, решать которую в равной степени предназначено всем участникам рынка рабочей силы.

ИСТОЧНИКИ

1. Европейские реформы железных дорог — основные этапы и основные документы. [Электронный ресурс]: http://go.mail.ru/search?q=1430+mm.ru%2F2013.&fr=xtn_back&gp=800000. Доступ 23.03.2016.

2. Перспективы развития железных дорог в Европе // EuropeRails. 2012. 22 мая. [Электронный ресурс]:

<http://blog.eurorails.ru/2012/05/22/perspektivy-razvitiyazheleznyx-dorog-v-evrope>. Доступ 23.03.2016.

3. Еврокомиссия предлагает открыть внутренние рынки железнодорожного транспорта // Новости Евросоюза по-русски. 2013. 30 января. [Электронный ресурс]: <http://euplus.info/2013-01-30/evrokommisiya-predlagaet-otkryt-t-vnutrenniy-ry-nki-zheleznodorozhnogo-transporta/>. Доступ 23.03.2016.

4. Психосоциальные риски в железнодорожной отрасли. [Электронный ресурс]: www.etf-europe.org. Доступ 23.03.2016.

5. Руководство для определения и предотвращения психосоциальных рисков при работе в железнодорожной отрасли. [Электронный ресурс]: <http://www.cer.be/search/node>: Доступ 23.03.2016.

6. Aggressions / Отсутствие безопасности. [Электронный ресурс]: <http://www.etf-europe.org/>. Доступ 23.03.2016.

7. Совместные рекомендации по содействию безопасности в железнодорожном секторе (2012 г.). [Электронный ресурс]: www.etf-europe.org. Доступ 23.03.2016.

8. Совместные рекомендации по содействию безопасности в железнодорожном секторе (2012 г.). [Электронный ресурс]: www.etf-europe.org. Доступ 23.03.2016.

9. ETF-CER. Исследования (2005). [Электронный ресурс]: www.etf-europe.org. Доступ 23.03.2016.

10. Исполнительный комитет МФТ. Отчет секретариата за 2007 год, с. 50. [Электронный ресурс]: <http://www.itfglobal.org>. Доступ 23.03.2016.

11. ETF-CER. Совместные рекомендации для более тесной интеграции женщин в железнодорожной отрасли. [Электронный ресурс]: www.etf-europe.org. Доступ 23.03.2016.

12. Исполнительный комитет МФТ. Отчет секретариата за 2007 год, с. 51 [Электронный ресурс]: <http://www.itfglobal.org>. Доступ 23.03.2016.

13. Женщины в железнодорожной отрасли (2012). [Электронный ресурс]: www.etf-europe.org. Доступ 23.03.2016.

14. Женская занятость остается постоянной в европейской железнодорожной отрасли. Пресс-релизы. [Электронный ресурс]: <http://www.cer.be/links/railway-organisations/> 21 января 2014 г. Доступ 23.03.2016.

15. Социальный диалог в железнодорожной отрасли: к крепким партнерским отношениям в расширенной Европе. Брошюры — подробности. [Электронный ресурс]: <http://www.cer.be/links/railway-organisations/> 26 марта 2007 г. Доступ 23.03.2016.

16. Европейский опыт участия работников в финансовых результатах деятельности предприятий и возможности его использования в странах Балтии. — Рига—Таллин—Вильнюс. 2008. [Электронный ресурс]: <http://rud.exdat.com/docs2/index-606310.html>: Доступ 23.03.2016.

17. Балтийский курс. Новости и аналитика Четверг, 06.02.2014. [Электронный ресурс]: http://www.baltic-course.com/rus/_analytics/?doc=1257: Доступ 23.03.2016.

18. Социальный диалог в транспортном секторе — Румыния, Болгария, Македония и Хорватия. [Электронный ресурс]: www.etf-europe.org. Доступ 23.03.2016.

19. Справочник по социальному диалогу. [Электронный ресурс]: www.etf-europe.org. Доступ 23.03.2016.

Координаты авторов: **Зубков С. А.** — (495) 655–5434, **Крайнов Г. Н.** — krainovgn@mail.ru.

Статья поступила в редакцию 23.03.2016, принята к публикации 16.06.2016.

