

ПРОБЛЕМЫ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА ЗА РУБЕЖОМ

ТРАНСНАЦИОНАЛЬНЫЕ КОРПОРАЦИИ И ЗАЩИТА ПРАВ РАБОТНИКОВ В ПРАВЕ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА: АНАЛИЗ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Ю.С. Шубина

Кафедра гражданского и трудового права
Российский университет дружбы народов
ул. Миклухо-Маклая, 6, Москва, Россия, 117198

В статье дается общая характеристика ТНК, а также рассматриваются основные аспекты защиты прав работников транснациональных корпораций по законодательству Европейского Союза.

Развитие современной системы экономических отношений проходит под влиянием глобализации. Главной силой этого процесса выступают ТНК.

В настоящее время ключевую роль среди крупнейших ТНК мира играют четыре комплекса: электроника, нефтепереработка, химия и автомобилестроение.

Сущностные признаки ТНК следующие:

- компания реализует продукцию более чем в одной стране;
- ее предприятия и филиалы расположены в двух или более странах;
- ее собственники являются резидентами различных стран [4, с. 89].

С самого начала своего возникновения ТНК стали объектом бурных дискуссий. Одними их деятельность оценивалась как разрушительная, акцент делался на отрицательных последствиях глобализации. Другие приписывали ТНК роль главного орудия мирового прогресса.

Экономический рост ТНК по своему политическому, экономическому и социальному значению неоднозначен. С одной стороны, он ведет к росту производительности труда и интенсивности производства, наращиванию производственных мощностей, товаров и услуг. С другой — типичной чертой транснациональной экономики является сильный контраст между благополучием крупных ТНК и серьезными трудностями страны ее пребывания: неустойчивым развитием экономики и производства, что порождает, в свою очередь, такие проблемы, как инфляция, массовая безработица и др.

Говоря о Европейском Союзе, мы подчеркиваем, что сам ЕС является моделью экономической интеграции, т.е. территорией, где создается единое экономическое и правовое пространство. Кроме того, на уровне ЕС происходит сращивание национальных экономик на микроуровне, что выражается в тесных экспортно-импортных связях, внутриотраслевой кооперации между компаниями разных государств, перетоке капиталов в форме прямых инвестиций, кредитов, создании ТНК.

Специалистами отмечается, что в ЕС последовательно проводится Единая согласованная политика в области конкуренции (EC Treaty Rules on Competition).

Главная цель этой политики — обеспечение в рамках ЕС свободной конкуренции между компаниями путем создания эффективного механизма наднационального контроля за ограничительной деловой практикой, гибкого и последовательного надгосударственного регулирования [1].

Наиболее значимыми направлениями единой политики ЕС в области конкуренции являются: содействие совместной предпринимательской деятельности, направленной на преодоление межстрановых барьеров; поощрение создания крупных трансевропейских компаний, способных противостоять конкуренции американских и японских ТНК; контроль за концентрацией производства, слияниями и поглощениями фирм; выработка антимонопольного законодательства [4, с. 124].

Таким образом, политика ЕС направлена на создание условий для успешного хозяйствования ТНК европейского уровня, в том числе путем выработки для этого надлежащих правовых рамок.

Если же говорить именно о социальном законодательстве, регулирующем аспекты деятельности ТНК, то следовало бы отметить сам факт разработки и принятия в ЕС достаточно развернутого социального законодательства путем гармонизации и унификации норм государств-членов [5, с. 10-18].

Важнейшую роль при проведении социальной политики ЕС играют такие документы, закрепляющие социальные права личности и гарантии их реализации, как:

- Хартия ЕС об основных правах 2000 г. [6];
- директивы и регламенты ЕС по социальным вопросам.

Среди директив ЕС, посвященных крупным компаниям, действующим в нескольких государствах ЕС, следует выделить Директиву 94/45/ЕС от 22.09.94 «Об учреждении на предприятиях и группах предприятий, действующих в масштабах Сообщества, Европейского комитета предприятия или процедуры в целях информирования работников и проведении с ними консультаций» [2]. В соответствии с этой Директивой к упомянутой выше категории организаций относятся компании или группы компаний, отвечающие двум критериям:

- совокупная численность работников не менее 1000 человек;
- наличие у компании (группы компаний) подразделений (филиалов и т.п.) на территории двух и более государств-членов, в каждом из которых занято не менее 150 работников.

Директивой также охватываются компании (группы компаний), в которых руководящие органы и принадлежащие им предприятия расположены в различных государствах-членах. В каждой из таких компаний должен быть учрежден специальный переговорный орган, инициатором создания которого может быть руководство компании или группа работников (не менее 100 человек).

Директива рассматривает консультирование в двух контекстах или стадиях. Первая: должны проводиться переговоры по созданию европейского трудового совета или процедуры по информированию и консультированию. Вторая: после создания трудового совета или процедуры информирование и консультирование должны предоставляться в рамках и в соответствии с требованиями Директивы.

По существу, стремлением Директивы является поддержка развития добровольных соглашений по созданию и действию европейских трудовых советов.

Переговоры по созданию ЕТС проходят в соответствии с процедурами ст. 6 Директивы, которая требует формирования специальных органов по переговорам (СОП). Важно то, что центральное руководство и СОП должны договориться о конкретной форме и функциях своих ЕТС. Сюда входят, например, стороны, под-

писавшие договор; продолжительность действия соглашения и процедура проведения повторных переговоров; вопросы по информации и консультированию; обеспечение языковой поддержки и перевода; и вообще связь с работниками.

Директива применяется как к частным, так и к государственным предприятиям, независимо от того, принадлежат ли они к частной или государственной экономической сфере.

Компетенция ЕТС ограничена предоставлением информации и консультированием по вопросам транснационального характера, или, более точно, «по вопросам, которые связаны с предприятием или группой предприятий стран ЕС в целом, или, по крайней мере, двух из его учреждений или группы предприятий, расположенных в разных странах ЕС» (Дополнительные требования (1)(а)).

Директива не содержит какого-либо определения концепции «информация». Поэтому ее следует истолковывать в обычном понимании значения слова, как сообщение знания. Раскрытие информации представителям работников означает, что работодатель обеспечивает предоставление информации, по которой может потребоваться объяснение и могут возникнуть вопросы. «Консультирование» определено Директивой как «обмен мнениями и установление диалога между представителем работников и центральным руководящим органом или любым другим соответствующим уровнем руководства» (ст. 2,1 (f)).

Европейский трудовой совет (ЕТС) «состоит как минимум из трех членов и максимум из 30. С учетом своей численности он выбирает комитет из своих членов, состоящий из трех членов. Он принимает свои собственные правила по процедуре» (Дополнительные требования 1(с)). ЕТС обладает правом на проведение собраний один раз в год.

Директива содержит также три положения, предназначенные для обеспечения нормального функционирования европейских трудовых советов. Первое имеет дело с конфиденциальностью получаемой информации.

Второе положение, предназначенное гарантировать нормальное выполнение Директивы, можно найти в ст. 9. Здесь требуется, чтобы «центральное руководство и ЕТС работали в духе сотрудничества с должным вниманием к своим взаимным правам и обязательствам».

Третьим механизмом обеспечения эффективного функционирования процедуры информирования и консультирования является то, что Директива требует защиты для тех работников, которые вовлечены в работу СОП, ЕТС или подобных структур (ст. 10).

Как справедливо отметил Энтин Л.М., главный смысл Директивы состоит в том, чтобы создать правовые рамки, в пределах которых может быть достигнуто соглашение между трудом и менеджментом. О востребованности подобного документа говорит тот факт, что более 150 компаний заключили соглашение о ЕТС, не ожидая появления Директивы [7, с. 770].

Следующая Директива № 98/59/ЕС регулирует коллективные увольнения [3]. Сама по себе эта директива не содержит определение этого понятия, но перечисляет ситуации, при которых действия работодателя считаются коллективным увольнением и на практике в основном приводят к обоснованному прекращению трудовых отношений [5, с. 47].

Согласно ст. 1(1)а Директивы термин «коллективные увольнения» означает увольнения, которые осуществляет работодатель по одной или нескольким причинам, не связанным с отдельно взятыми работниками, если, по усмотрению государств-членов, число увольняемых работников составляет:

і) за 30-дневный период:

- не менее 10 работников в организациях, как правило, имеющих в своем штате свыше 20, но менее 100 работников;

- не менее 10% от числа занятых в организациях, как правило, имеющих с своим штате свыше 100, но не более 300 работников;

- не менее 30 работников в организациях, как правило, имеющих в своем штате свыше 300 работников;

іі) либо, за 90-дневный период, не менее 20 работников независимо от того, какое число работников, как правило, имеет в своем штате та или иная организация.

Статья 2(3) Директивы обязывает работодателя передавать достаточную информацию до проведения коллективных увольнений. Смысл обязанности предоставлять информацию состоит в том, чтобы подготовить работников к сокращениям и сходным образом попытаться свести к минимуму потребность в сокращениях путем переговоров между работодателем и работниками.

Предоставление информации является важным предварительным условием обязанности проведения консультаций. Если информация не была предоставлена или является недостаточной, консультации проходить не могут.

В ходе этих консультаций должны быть, как минимум, рассмотрены средства и способы избежания коллективных увольнений или сокращения количества увольняемых, а также смягчения последствий этого путем применения социальных мер, направленных, в частности, на содействие в передислокации или переобучении высвобождаемых работников (ст. 2 Директивы).

После предоставления информации и проведения консультаций работодатель обязан письменно уведомить уполномоченный государственный орган о планируемых коллективных увольнениях, о чем говорится в ст. ст. 3 и 4 Директивы.

Данная Директива имеет существенное значение для транснациональных предприятий, так как если работодатель (на национальном уровне), проведя коллективное увольнение сотрудников, сошлется на решение контролирующего его предприятия и не проведет соответствующих консультаций, а также не предоставит информацию, его аргумент не будет учитываться. Это связано с тем, что, независимо от того, кем принимается решение о коллективном увольнении — самим работодателем или контролирующем его предприятием, — работникам обязательно должна быть предоставлена необходимая информация и проведены консультации.

В заключение мы можем сказать, что трансформация общего рынка Европейского Сообщества в еще более широкий рынок Европейского Союза сопровождалась также преобразованием, связанным с появлением ТНК европейского уровня и регулированием трудовых отношений на предприятиях, в том числе по вопросам гражданства предприятия, права на получение информации и участия в консультациях. В итоге возникла система регулирования, включающая в себя ряд Директив, некоторые из которых были рассмотрены в настоящей публикации.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Гольдштейн Г.Я.* Основы менеджмента: Конспект лекций. Издание второе, дополненное (1997 г.) В печатном виде 2-е издание не публиковалось. В электронном виде опубликовано в 2000 г. в сети Интернет // <http://e-management.newmail.ru>

2. Директива 94/45/ЕС от 22.09.94 «Об учреждении на предприятиях и группах предприятий, действующих в масштабах Сообщества, Европейского комитета

предприятия или процедуры в целях информирования работников и проведении с ними консультаций» // Official Journal L 254, 22/09/1994.

3. Директива № 98/59/ЕС от 20.07.98 «О сближении законодательств государств-членов, относящихся к сокращениям штатов» // Official Journal L 225/1, 20/07/1998.

4. Специфика защиты работников малого бизнеса, транснациональных корпораций и реструктуризируемых предприятий. Европейский опыт и рекомендации для России — М.: Права человека, 2005.

5. Трудовое и социальное право Европейского Союза: документы и материалы. — М.: «Права человека», 2005.

6. Хартия Европейского Союза об основных правах: Комментарий / Под ред. С.Ю. Кашкина. — М.: Юриспруденция, 2001.

7. *Энтин Л.М.* Европейское право. Право Европейского Союза и правовое обеспечение защиты прав человека: Учебник для вузов — 2-е изд., пересмотр. и доп. — М.: Норма, 2005.

TRANSNATIONAL CORPORATIONS AND EMPLOYEES' RIGHTS PROTECTION IN EUROPEAN UNION LAW: ANALYSIS OF LEGISLATION

J.S. Shubina

The Department of Civil and Labor Law
Peoples' Friendship University of Russia
Miklukho-Maklaya st., 6, Moscow, Russia, 117198

The article is devoted to some aspects of the protection of transnational corporations' employees under the laws of the European Union.