



Международная
организация
труда

Эффективная организация работодателей

Серия практических руководств
по созданию эффективных организаций
работодателей и по управлению ими



Услуги организаций работодателей

Глобальный обзор услуг, предлагаемых в
области трудового права

...понимать сложности и видеть возможности

Эффективная организация работодателей

Серия практических руководств по созданию эффективных организаций работодателей и по управлению ими

Услуги организаций работодателей

Глобальный обзор услуг, предлагаемых в области трудового права

...понимать сложности и видеть возможности

Copyright © International Labour Organization 2012
First published 2012

Publications of the International Labour Office enjoy copyright under Protocol 2 of the Universal Copyright Convention. Nevertheless, short excerpts from them may be reproduced without authorization, on condition that the source is indicated. For rights of reproduction or translation, application should be made to ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, or by email: pubdroit@ilo.org. The International Labour Office welcomes such applications.

Libraries, institutions and other users registered with reproduction rights organizations may make copies in accordance with the licences issued to them for this purpose. Visit www.ifrro.org to find the reproduction rights organization in your country.

ISBN 978-92-2-426391-0 (print) 978-92-2-426392-7 (web pdf)

Also available in English: *Services by Employers' Organizations*. A global overview of services in the field of labour law (ISBN 978-92-2-126391-3 (print) 978-92-2-126392-0 (web pdf)), Ginebra, 2012,

and in Spanish: *Servicios Prestados por las Organizaciones de Empleadores*. Panorama global de los servicios en el campo de la legislación laboral (ISBN 978-92-2-326391-1 (print) 978-92-2-326392-8 (web pdf)), Ginebra, 2012.

ILO Cataloguing in Publication Data

The designations employed in ILO publications, which are in conformity with United Nations practice, and the presentation of material therein do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the International Labour Office concerning the legal status of any country, area or territory or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers.

The responsibility for opinions expressed in signed articles, studies and other contributions rests solely with their authors, and publication does not constitute an endorsement by the International Labour Office of the opinions expressed in them.

Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the International Labour Office, and any failure to mention a particular firm, commercial product or process is not a sign of disapproval.

ILO publications and electronic products can be obtained through major booksellers or ILO local offices in many countries, or direct from ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Catalogues or lists of new publications are available free of charge from the above address, or by email: pubvente@ilo.org

Visit our web site: www.ilo.org/publns

Photos: Rob, Jenner, R. Villalon, Kzenon
Printed in Italy

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1	Цель и методология	1
Раздел 2	Рамки деятельности служб, занимающихся вопросами трудового права	3
Раздел 3	Структуры, занимающиеся вопросами трудового права в организациях работодателей	8
Раздел 4	Вопросы, входящие в компетенцию служб по вопросам трудового права в организациях работодателей	15
Раздел 5	Функции и методы работы служб по вопросам трудового права в организациях работодателей	21
Раздел 6	Справочные материалы	30
Раздел 7	Приложение. Примеры из деятельности двенадцати организаций работодателей	32

Введение

Одной из важнейших задач организаций работодателей и предпринимателей является предоставление ими качественных услуг своим членам. Предлагаемые ими услуги позволяют предприятиям-членам сокращать операционные издержки, оптимизировать процессы приведения их операций в соответствие с нормативными требованиями, повышать общую эффективность хозяйственной деятельности, обеспечивая, таким образом, устойчивое развитие их бизнеса. С институциональной точки зрения, это является основополагающей стратегией сохранения и расширения членской базы в целях усиления представительства и влияния организаций работодателей.

Экономические преобразования, происходящие на глобальном уровне, затрагивают организации, представляющие интересы компаний и оказывающие им услуги, в той же мере, в какой они коснулись самих компаний. Целый ряд причин заставил союзы работодателей и предпринимателей пересмотреть стратегии в сфере обслуживания своих членов. Вследствие трансформации рынков потребности компаний существенно изменились, отражая сдвиги практически во всех аспектах предпринимательской деятельности - в производственных процессах, трудовых отношениях, методах управления и администрирования, и пр. В результате таких преобразований у компаний возникла потребность в новых видах услуг, которые помогали бы им реагировать на новые рыночные вызовы. С другой стороны, усиливающаяся рыночная конкуренция со стороны частных поставщиков услуг - консультационных фирм, различных ассоциаций, а также независимых высококвалифицированных специалистов, заставляет организации работодателей выбирать определенные стратегические приоритеты, переосмысливать старые парадигмы и встать на путь инноваций. Задача обслуживания разнородной группы членов - от крупных транснациональных компаний (которые в меньшей степени зависят от предоставляемых услуг) до средних, малых и микро предприятий, для которых такие услуги имеют огромное значение, - это еще один фактор, влияющий на переосмысление роли организации работодателей в сфере предоставления услуг своим членам.

В этом контексте Бюро по деятельности работодателей МОТ приняло решение дополнить свой пакет рекомендаций под названием “Эффективная организация работодателей” новой серией “Услуги”. Эта серия включает в себя основное руководство и ряд тематических пособий по трудовым отношениям, человеческим ресурсам и трудовому праву, которые в будущем будут дополнены новыми пособиями по целому ряду других вопросов. Основное руководство посвящено общепринятым стратегиям разработки, предоставления и мониторинга всех услуг, предоставляемых организациями работодателей, а в тематических пособиях приводится новая информация о текущих тенденциях и инновационных подходах, а также примеры положительного опыта и практические рекомендации по предоставлению специализированных услуг, основанные на опыте организаций работодателей различных стран мира.

Серия рекомендаций “Эффективная организация работодателей. Услуги” выпускается при поддержке правительства Норвегии в рамках двухстороннего соглашения о партнерстве между МОТ и Норвегией на период 2010-11гг. Она стала плодом сотрудничества между Бюро по деятельности работодателей в Женеве и Программой по деятельности работодателей при Международном учебном центре МОТ в Турине. Выражаю благодарность Арно Де Костер и Тугщимег Санчир за концептуализацию данной серии и за важные рекомендации по подготовке черновых вариантов публикаций, Анн-Брит Ниппьер - за координацию работы по проекту, Кристиану Хессе - за концептуализацию и существенный вклад в подготовку черновых вариантов руководства по трудовому праву, Джинн Шмитт, Паоло Сальвай и Од Гуимонт - за проведенные исследования и составление нескольких черновых вариантов основного руководства и пособий по трудовым отношениям и человеческим ресурсам. Также благодарю Марию Кронин за проведенную ею аналитическую работу и составление руководства по предоставлению услуг в области трудового права.

Дебора Франс-Масен
Директор
Бюро по деятельности работодателей
Женева, 2012

Раздел 1

Цель и методология

Цель

Предоставление услуг по вопросам применения норм трудового законодательства относится к самым важным направлениям деятельности многих организаций работодателей (ОР). Это объясняется тем, что трудовое законодательство является важнейшим компонентом среды, в которой развивается бизнес. ОР играют важную роль в лоббировании изменений и улучшений норм трудового законодательства в свете изменяющихся потребностей своих членов.

ОР предоставляют своим членским ассоциациям и предприятиям необходимую им информацию и консультации в области трудового права.

В то время как в ОР промышленно развитых стран традиционно существуют службы консультирования по вопросам трудового права, в развивающихся странах и в странах с переходной экономикой такая традиция зачастую отсутствует. ОР таких стран нуждаются в информации практического характера и в рекомендациях по организации, предоставлению и непрерывному улучшению деятельности таких служб. Хотя общие рекомендации в отношении предоставляемых ОР услуг являются общедоступными, отдельного руководства для ОР по услугам по вопросам применения норм трудового законодательства на данный момент не существовало.

Цель настоящего пособия - устранить этот недостаток.

Методология

Пособие построено на 12 примерах из практики предоставления услуг в области трудового права, отражающих как различия в законодательстве и в правовой среде различных стран мира, так и разнообразие услуг, предлагаемых ОР. Задача пособия заключается в том, чтобы выделить из этих примеров полезную и инновационную практику и тенденции и описать, каким образом можно эффективно организовывать, предоставлять и непрерывно улучшать такие услуги.

Руководство представляет собой практическое пособие для руководителей ОР, отвечающих за предоставление услуг в области трудового права. В нем отражен системный подход к тому, как эффективно и результативно предоставлять услуги, отвечающие потребностям членов ОР.

В качестве примера приводится описание ряда служб, созданных организациями работодателей. Они выделены следующим образом:

**Службы по вопросам
трудоустройства в
действии**



Связь с другими пособиями по услугам, предоставляемым ОР

Настоящее пособие посвящено услугам в области трудового права. Второе пособие, имеющее аналогичную цель и основанное на схожей методологии, касается услуг, предлагаемых организациями работодателей в области трудовых отношений и человеческих ресурсов. В третьем пособии этой серии, посвященном стратегическому подходу к развитию услуг, рассматриваются проблемы, обычно возникающие в процессах разработки и предоставления услуг по темам обоих руководств. Поэтому третье пособие следует использовать совместно с настоящим пособием, чтобы помимо описания услуг в области трудового права, получить подробную информацию о том, как разрабатывать и эффективно предоставлять услуги.

Раздел 2

Рамки деятельности служб, занимающихся вопросами трудового права

2.1 Введение

Организации работодателей работают в самых разных юрисдикциях и в самых разных условиях политического климата. Их задача заключается в представлении интересов своих членов и в предоставлении им соответствующих услуг. Как правило, членами данных организаций являются: индивидуальные предприятия, ассоциации или объединения предприятий, либо и те и другие вместе. Хотя условия, в которых функционируют отдельные предприятия, отличаются большим разнообразием, развитие информационных технологий и глобализация усилили проблемы, стоявшие общими для всего мирового бизнес сообщества. Значит, организации работодателей имеют много общего, несмотря на то, что они действуют в разных странах, и им крайне важно делиться оптимальным практическим опытом.

В деятельности любой организации работодателей можно выделить два направления:

- **деятельность за пределами организации**, направленная на взаимодействие с правительством, профсоюзами, СМИ и международными организациями. К такой деятельности относятся защита прав и интересов, а также представительство предприятий на национальном и на международном уровнях (например, в МОТ);
- **деятельность внутри организации**, направленная на взаимодействие с отдельными членами или с группами членов (например, на региональном или отраслевом уровне). Данная деятельность, как правило, представляет собой услуги, состоящие в предоставлении информации, консультировании и в прямом представительстве интересов членов перед третьими сторонами.

Рисунок 1. Деятельность организаций предпринимателей



Первостепенной задачей организации работодателей является формирование среды, в максимальной степени благоприятной для создания и развития устойчивого бизнеса своих членов. Важнейшим фактором деловой среды является трудовое право. Предприятия обязаны выполнять зачастую сложную нормативные требования, которые могут оказать влияние на принимаемые ими решения, например, относительно расширения или диверсификации бизнеса. Роль организаций работодателей заключается в том, чтобы оказывать влияние на выработку законов и норм, например, выступать за упрощение трудового права, чтобы облегчить его толкование и применение и чтобы оно способствовало развитию бизнеса и конкурентоспособности. ОР оказывает поддержку своим членам в соблюдении ими норм трудового законодательства, т.е. помогает им понять свои обязанности в свете существующих законов, чтобы избежать трудовых споров или судебных разбирательств.

Многие организации работодателей убеждены в том, что услуги по вопросам трудового права являются основной составляющей их деятельности - их *raison d'être*. В разных организациях существуют разные структуры, предоставляющие услуги такого рода. Например, в Конфедерации ассоциаций немецких работодателей (BDA) существует целый департамент трудового права, а в Федерации работодателей Цейлона (EFC) в Шри-Ланке ситуация иная: там служба по вопросам трудового права входит состав отдела, который занимается вопросами трудовых отношений. В ряде организаций служба по вопросам трудового права совмещена со службами, предоставляющими другие виды юридических услуг. Примером такого подхода может служить Национальная ассоциация работодателей Колумбии (ANDI), где юридический отдел предоставляет услуги в области трудового, налогового и торгового права.

Предоставление услуг в области трудового права может быть приоритетной функцией организации работодателей, и в некоторых случаях она становится основным направлением деятельности, как, например, в Объединении предприятий металлургической и горной промышленности (UIMM). В других организациях данный вид деятельности не является доминирующим, например, в Конфедерации работодателей Мексиканской республики (COPARMEX).

Различные направления деятельности в организации работодателей взаимосвязаны. Их объединяет то, что все они нацелены на обслуживание ее членов. В руководстве признается взаимосвязь и взаимное усиление эффективности всех услуг, предлагаемых организациями работодателей, тем не менее, оно сосредотачивает внимание именно на услугах, связанных с применением норм трудового законодательства, а описанные в приложении примеры раскрывают контекст и подход двенадцати различных организаций работодателей к оказанию таких услуг.

Руководство и включенные в него примеры полезны для организаций работодателей, членами которых являются либо индивидуальные предприятия, как в EFC (Шри-Ланка), либо представительные органы и ассоциации предприятий, как в BDA (Германия), либо и те и другие, как в FUE (Уганда).

2.2 Почему организация работодателей должна развивать услуги в области трудового права?

Предоставление услуг в области трудового права тесно связано с мандатом, ролью и авторитетом организации работодателей. Во многих случаях организации работодателей создаются для того, чтобы оказывать влияние на процесс разработки норм трудового законодательства и получать информацию по всем вопросам, имеющим отношение к их выполнению. Вопрос о выполнении требований законодательства имеет принципиально важное значение для предприятий, являющихся членами организации. Компания, неправильно понимающая положения законодательства либо совершающая ошибки в их применении, рискует многим. Неблагоприятными последствиями для нее могут быть государственные санкции, дорогостоящие судебные тяжбы, испорченная репутация и акции протеста со стороны профсоюзов. Поэтому не удивительно, что члены многих организаций работодателей считают услуги в вопросах применения норм трудового законодательства самыми ценными, важными и наиболее востребованными.

Под давлением глобальной конкуренции предприятие вынуждено тщательно анализировать целесообразность каждой статьи расходов, включая членские взносы. Значит, организация работодателей должна стремиться к тому, чтобы быть нужной предприятию, вступившему в нее, и приносить ему очевидную пользу в обмен за его членский взнос. Поэтому актуальные и полезные услуги в области трудового права, предлагаемые членам организации, могут быть ключевым фактором для привлечения новых членов и удержания существующих.

Многие организации работодателей обосновывают свое стратегическое решение предоставлять услуги в области трудового права следующим образом:

- многие члены рассчитывают на такие услуги;
- такие услуги повышают пользу членства в организации;
- деятельность организации работодателей становится более заметной на предприятии;
- такие услуги способствуют созданию хорошей репутации для организации работодателей;
- очевиден синергизм между ключевыми компетенциями организации работодателей в вопросах труда и услугами в области трудового права;
- организации работодателей могут увеличить свои доходы за счет таких услуг и, таким образом, снизить свою зависимость от членских взносов.

Существует много примеров того, как организации работодателей успешно развивают услуги в области трудового права. Наиболее распространенные подходы:

- Принцип “единого окна”, когда предприятие может своевременно получить информацию о любом законе в сфере труда, рекомендации о его применении и в некоторых неблагоприятных для него случаях может воспользоваться представительскими услугами организации в целях отстаивания его интересов.
- Сбор всей доступной информации из различных источников, таких как сам закон, меморандумы с изложением позиции предпринимателей для лоббирования определенных решений и примеры судебной практики по аналогичным делам.
- Переработка этой информации в доступные, своевременные и актуальные руководства по применению законов и обеспечению соответствия деятельности предприятий нормативным требованиям.
- В дополнение к руководствам предоставление рекомендаций, основанных на сценарном анализе деятельности предприятия, при помощи которых оно могло бы гибко использовать все предоставляемые законом возможности или сложившуюся хорошую практику в соответствии со своими производственными нуждами.
- Предвосхищать наиболее вероятные вопросы и давать соответствующие ответы.

Рисунок 2. Практический пример эффективной работы в области трудового права и повышения полезности предоставляемых услуг

- Один из трудовых законов проходит установленную в государстве процедуру принятия и внесения поправок.
- После составления проекта закона организация работодателей делает представление правительству от имени деловых кругов, нацеленное на защиту важнейших интересов бизнеса.
- Сразу после принятия закона специалисты в области трудового права в организации работодателей проводят его детальный анализ.
- Поскольку они лоббировали свои интересы на протяжении всего процесса составления проекта и принятия данного закона, им хорошо известно его содержание и предусмотренный порядок применения.
- На основании информации, собранной организацией работодателей в ходе консультаций с ее членами на этапе составления законопроекта, специалисты могут понять, какие вопросы им будут задавать наиболее часто, и, соответственно, готовятся отвечать на них.
- После обсуждения законов с такими компетентными органами, как суды по трудовым вопросам или арбитражные суды по трудовым спорам, у организации работодателей формируется представление о том, каким образом будет складываться судебная практика.
- На базе этих знаний организация работодателей может достаточно быстро составить рекомендации по выполнению этого нового закона, обращая внимание на наиболее важные для своих членов вопросы.
- Со временем в судах по трудовым вопросам и в арбитражных судах по трудовым спорам сформируется судебная практика, и организация работодателей будет отслеживать и анализировать прецеденты и соответствующим образом изменять свои рекомендации членам организации.
- Данный процесс является источником информации для организации работодателей при осуществлении ею деятельности по защите интересов своих членов и по лоббированию дальнейших улучшений законодательства с целью достижения адекватного равновесия между потребностями в защите отдельных работников и потребностями бизнеса.

2.3 Конкуренты

Организация работодателей всегда должна учитывать своих существующих или будущих конкурентов по предоставлению услуг в области трудового права. Как правило, главными конкурентами организаций работодателей в этой сфере являются крупные государственные и международные консультационные и юридические фирмы и частные адвокаты. Средние и малые предприятия, к примеру, могут обратиться за поддержкой такого рода к местным адвокатам или аудиторам, которые консультируют их по другим вопросам, связанным с их бизнесом. Организации работодателей могут тесно сотрудничать с такими конкурентами в случаях, когда их деятельность является взаимодополняющей и конструктивные отношения с ними могут быть взаимовыгодными. Примеры такого сотрудничества имеются в Конфедерации ассоциаций немецких работодателей.

Конкурентом может быть и какая-либо другая бизнес-организация, которая ведет свою деятельность в той же юрисдикции, например, торговая палата, региональное или отраслевое объединение работодателей.

Услуги в области трудового права могут предоставлять и министерство труда, и учебные заведения, и кредитно-финансовые учреждения, и агентства по развитию. Свободный

доступ к информации о трудовом законодательстве, предоставляемой этими конкурентами в интернете, чрезвычайно усложнил деятельность организации работодателей при оказании услуг в этой сфере. В некоторых странах консультирование по трудовому законодательству стало столь прибыльным бизнесом, что были созданы специализированные консалтинговые фирмы. Например, в Соединенном Королевстве и в Ирландии существуют частные консультационные фирмы, оказывающие услуги в области трудового права за ежемесячную плату и предлагающие возмещение ущерба в случае отклонения искового заявления.

В любом случае организация работодателей сохраняет свои конкурентные преимущества за счет того, что у нее имеются уже сложившиеся отношения с предприятиями, которые являются ее членами. Следовательно, у нее имеются уникальные возможности в сфере предоставления данных услуг членам, причем на некоммерческой основе, т.е. либо бесплатно, либо по очень низким ценам, что повышает их привлекательность для компаний в сравнении с высокой стоимостью консультаций и других действий, совершаемых юридическими фирмами.

К тому же то, что организация работодателей выступает в обществе в качестве консультативного органа, означает, что она имеет уникальный доступ к лицам, принимающим ключевые решения в правительстве, и к любому компетентному органу в сфере трудового права. Это позволяет точно знать, как продвигается разработка норм законодательства, своевременно получать информацию о том, какие планируются меры и к каким результатам они могут привести. Помимо этого, представители многих организаций работодателей занимают ключевые представительные посты в таких государственных учреждениях, как суды по трудовым вопросам или арбитражные суды по разрешению трудовых споров, что также предоставляет им возможность следить за процессом “изнутри” и оказывать сильное влияние.

Раздел 3

Структуры, занимающиеся вопросами трудового права в организациях работодателей

На этапе становления службы по оказанию услуг в области трудового права, а также время от времени в ходе стратегического пересмотра предлагаемых услуг, целесообразно рассматривать следующие вопросы:

- Следует ли организовать эту службу в структуре существующей организации работодателей либо в качестве отдельного независимого подразделения?
- Каковы потребности по укомплектованию этой службы персоналом и по оплате их труда?
- Какую квалификацию должен иметь персонал, какая подготовка им необходима, как повышать их квалификацию?
- Как следует распределять работу?
- Что должно быть заложено в бюджет службы?
- Какими источниками информации должна пользоваться служба?

Из опыта организаций работодателей, в настоящее время оказывающих услуги в области трудового права, явно следует, что существует большое количество вариантов решения этих вопросов, каждый из которых заслуживает внимания. В настоящей главе рассматриваются все такие варианты.

3.1 Следует ли организовывать службу в структуре существующей организации работодателей либо в качестве отдельного независимого подразделения?

Самым распространенным вариантом является создание службы по вопросам трудового права в структуре самой организации работодателей. Это можно сделать различными способами. Например, в EFC (Шри-Ланка) служба по вопросам трудового права организована достаточно гибко, поскольку предоставление услуг в этой сфере является основной деятельностью организации. BDA (Германия) имеет департамент трудового права, а в IBEC (Ирландия) услуги в области трудового права полностью интегрированы в службу по вопросам трудовых отношений. В качестве альтернативы этому варианту может быть создано отдельное независимое подразделение, предоставляющее такие услуги. Юридическая служба Союза предпринимателей Новой Зеландии (Business New Zealand) является примером того, как данный подход может быть осуществлен на практике.



Службы по вопросам трудового права в действии. Пример 1: Служба по вопросам трудового права вне структуры Business New Zealand - EMA Legal

EMA Legal предоставляет услуги в области трудового права. Это отдельное совместное предприятие, созданное двумя региональными объединениями работодателей Новой Зеландии - EMAN и EMAC. Все они являются членами Business New Zealand Inc (Союз предпринимателей Новой Зеландии).

В 1990-х годах трудовое законодательство Новой Зеландии существенно усложнилось и стало развиваться по пути формирования системы занятости, основанной на трудовых договорах (контрактах). В этот же период значительно сократилось и членство в профсоюзах. Ввиду того, что договорным правам и толкованию положений договоров (контрактов) стало придаваться все более важное значение, возросла потребность членов в услугах в области трудового права.

В связи с этим в 2003 году два крупнейших региональных объединения работодателей, EMAN и EMAC, подписали соглашение с целью объединения ресурсов и создания внешней юридической службы. Был приглашен управляющий партнер, который и учредил EMA Legal.

EMA Legal тесно сотрудничает с консультантами по трудовым отношениям (работающими в двух региональных организациях) по различным текущим вопросам и по урегулированию споров в ходе коллективных переговоров. EMA Legal оказывает прямые услуги членам обеих организаций. Эффективность такой работы обеспечивается за счет использования тех же ресурсов, которыми пользуются и региональные объединения: членская база, счета и пр. Юристы, в настоящее время работающие в EMA Legal, получают оклад и поощрительные премии, а плата за оказанные ими услуги перечисляется непосредственно региональным объединениям, финансирующим деятельность EMA Legal.

Преимущества

Основным преимуществом предоставления услуг внешней организацией является то, что это способствует объединению ресурсов нескольких головных организаций работодателей. Такая возможность возникает, когда в одной юрисдикции существует несколько организаций работодателей, и тогда такое объединение ресурсов может быть экономически выгодным за счет устранения дублирования. Кроме того, отдельная организация может оказывать специализированные профессиональные услуги высокого уровня, поскольку ее единственной целью является именно предоставление услуг в области трудового права.

Недостатки

Возможными недостатками можно считать то, что организации-члены могут посчитать внешнее подразделение совершенно отдельным, не имеющим никакого отношения к ОР образованием, и то, что это может привести к некоторому смещению брендов организаций. К тому же, если такая организация не участвует в процессах лоббирования, ее персонал не будет иметь постоянных контактов с теми, кто принимает важные решения в сфере трудового права, например, в министерстве труда, в парламенте и пр., но ведь именно это и является конкурентным преимуществом организаций работодателей, имеющих традиционную структуру.

Рекомендации

В случае реализации столь важного структурного проекта вместе с другими организациями работодателей, важно поддерживать хорошие и прозрачные отношения между всеми головными организациями. Должно существовать четкое соглашение относительно конкретных прав и обязанностей отдельных организаций, особенно в отношении правовой ответственности и в отношении всех и каждого финансового обязательства.

3.2 Каковы потребности службы в персонале и оплате их труда?

Существует множество вариантов укомплектования кадрами новой или расширяющейся службы по вопросам трудового права, которые выбираются в зависимости от приоритетов и финансовых возможностей организации работодателей.

Перед тем, как начать осваивать любую новую услугу, следует внимательно изучить, способна ли организация своевременно предоставлять такую услугу своим членам. Необходимо провести оценку вероятного спроса на такую услугу со стороны членов организации и определить, какая структура персонала потребуется для того, чтобы удовлетворить спрос.

Приведенные ниже варианты можно рассматривать как по отдельности, так и в различных комбинациях, в зависимости от того, что позволяет создать структуру, отвечающую всем требованиям и обеспечивающую извлечение максимальной пользы из имеющегося бюджета.

(i) Привлечение сторонних экспертов

Организация работодателей может привлечь стороннего консультанта для оказания услуг в области трудового права своим членам.

Преимущества

Поскольку приглашенный консультант является экспертом в своей области, он поможет быстро организовать службу. Если консультант хорошо известен в сфере бизнеса, он может способствовать развитию службы благодаря своей хорошей репутации, может привнести важные знания в определенной области и ценный опыт. Данный вариант предоставляет организации работодателей определенную гибкость, поскольку привлекаемый эксперт не является сотрудником организации: трудовой контракт с ним может быть подписан на испытательный срок либо на неполный рабочий день. Консультант может работать как в офисе организации либо, при необходимости, в других структурах.



Службы по вопросам трудового права в действии. Пример 2: Привлечение стороннего консультанта для оказания услуг членам, находящимся на большом расстоянии от организации - Федерация работодателей Цейлона (EFC)

Структура бизнеса в Шри-Ланке создает определенные сложности для Федерации работодателей Цейлона. Большинство членов организации располагаются в столице Коломбо либо в ее окрестностях, но 22 плантационные компании, занимающиеся производством чая и каучука, расположены в районах, находящихся достаточно далеко от Коломбо. Это весьма крупные компании с общим числом наемных работников 250000. В целях оказания услуг этим важным членам, EFC работает через районных представителей, которые не являются ее штатными работниками. EFC ежемесячно выплачивает своим представителям гонорар за предоставление консультационных услуг членским организациям по месту их нахождения.

Недостатки

Недостатком такого варианта может быть снижение контроля со стороны организации работодателей по сравнению с ситуацией, когда услуги предоставляются сотрудником, нанятым по трудовому договору. У стороннего консультанта могут быть другие дела и клиенты. Кроме того, вряд ли привлеченные эксперты будут передавать свои знания и опыт работникам самой организации, и, следовательно, в случае, когда их контракт закончится или когда они расторгнут его и уйдут, организация лишится их знаний, и ей придется вновь создавать эту службу.

Рекомендации

Контракт, который заключается с консультантом, должен быть ясным и однозначным. Поскольку данный контракт не является контрактом о найме, в него следует включить положения, устанавливающие сроки исполнения обязательств, обязанность передавать знания персоналу организации работодателей и оговорку о неконкуренции в будущем.

(ii) Найм опытного специалиста

Такой вариант заключается в найме известного бизнес-консультанта или специалиста, обладающего необходимым опытом для организации и/или оказания услуг в области трудового права. Данным вариантом воспользовался Союз предпринимателей Новой Зеландии: они наняли опытного специалиста для организации и управления внешней службы консультирования по вопросам трудового права.

Преимущества

Штатный специалист приносит в организацию свои знания и может ускорить выполнение всех процессов. На основании своего опыта он может сформировать службу и установить

стандарты оказания услуг. Важно то, что он может создать ресурсную базу, которая останется в организации работодателей в том случае, если специалист уволится.

Недостатки

Поскольку специалист становится штатной единицей, организация работодателей берет на себя больше обязательств в его отношении, и, следовательно, это более обременительный вариант для организации работодателей, чем привлечение независимого консультанта.

Рекомендации

Крайне важно найти на эту роль действительно опытного специалиста. Совокупное вознаграждение должно быть достаточно высоким для того, чтобы привлечь и удержать человека с высокой квалификацией. Любой трудовой контракт налагает определенные обязательства на работодателя; обычно до подписания контракта следует разработать должностные инструкции и убедиться в том, что в них четко расставлены все приоритеты.

При найме специалиста для организации новой службы, необходимо обеспечить полное понимание им того, чего организация ожидает от специалиста. Этого можно добиться, если с самого начала четко определить основные цели и задачи и согласовать разумные сроки.

(iii) Наем выпускника высшего учебного заведения

Данный вариант подразумевает наем многообещающего выпускника вуза соответствующего профиля, которому должна быть предоставлена необходимая поддержка и обучение с целью развития его навыков и опыта. Выпускника можно нанять на определенный срок (например, на шесть или девять месяцев) в качестве стажера.



Службы по вопросам трудового права в действии. Пример 3: Стажировка выпускников вузов в Ирландской конфедерации предпринимателей и работодателей (IBEC)

На протяжении более 25 лет IBEC ежегодно проводит программу подготовки выпускников вузов. По этой программе от трех до шести стажеров нанимаются по срочному контракту на девять месяцев в службу трудовых отношений и трудового права, где они приобретают практический опыт работы в области трудового права, трудовых отношений и учатся взаимодействовать с членскими организациями.

В течение девяти месяцев стажеры проходят обучение, посещая вместе с опытными специалистами по трудовым отношениям и экспертами по применению норм трудового законодательства собрания, заседания суда по трудовым вопросам или арбитражного суда по решению трудовых споров. По мере накопления опыта стажерам поручают составлять проекты представлений третьей стороны в арбитражных процедурах урегулирования споров. Они помогают и в работе с другими делами, относящимися к трудовым отношениям, но всегда под непосредственным наблюдением опытного специалиста. В течение всего периода обучения стажеры находятся в среде юристов и специалистов по трудовым отношениям, занимаются информационно-аналитической работой. Они знакомятся и с другими направлениями деятельности IBEC. В программу также входят четыре недели практической работы в кадровом отделе одной из членских компаний и четыре недели - в одном из региональных офисов IBEC.

Выпускники получают право подавать заявления на любые вакантные должности в IBEC, и весьма часто их принимают на постоянную работу. Другие выпускники, прошедшие такую стажировку, часто устраиваются на работу в кадровые отделы на предприятиях, которые являются членами IBEC.

Преимущества

Этот экономичный вариант предоставляет организации работодателей возможность отобрать самых многообещающих и талантливых молодых специалистов, а возможность ближе познакомиться с ними перед тем, как выбрать кого-либо на постоянную должность, позволяет найти наиболее подходящего для организации кандидата.

Недостатки

Требуется много времени и сил для того, чтобы помочь стажеру в полной мере усвоить необходимые умения и навыки. Также существует риск того, что по окончании обучения, стажер станет высоко востребованным на рынке труда и будет рекрутирован лидирующим частным провайдером услуг.

Рекомендации

Стратегия найма выпускников лучше всего подходит для расширения консультационных услуг в области трудового права, когда организация работодателей уже имеет сформировавшуюся службу, и выпускник присоединяется к существующей группе сотрудников. Стажер может учиться и одновременно приносить пользу организации, работая под наблюдением опытных работников.

Если вы рассматриваете возможность найма выпускников, вам стоит укреплять связи с университетами. Организация работодателей может стать важным полигоном для подготовки специалистов в области трудового права, и это предоставит ей возможность отбирать для себя лучших выпускников.

Хотя терять прошедшего стажировку выпускника нежелательно, в любом случае может быть обеспечен положительный эффект в виде сети посланцев организации работодателей, которая может формироваться из бывших стажеров, строящих свою карьеру в секторе услуг.

3.3 Какую квалификацию должен иметь персонал, какая подготовка им необходима, как повышать их квалификацию?

Обзор текущей практики показывает некоторые различия в квалификации специалистов в зависимости от типа организации работодателей. В целом, минимальным требованием является наличие высшего образования, а требования к специализации зависят от плана работы службы.

Наиболее распространенной является квалификация юриста, и в таких организациях как BDA (Германия) и GICAM (Камерун), службы укомплектованы юрисконсультантами, специализирующимися на трудовом праве. На должности ассистентов в FSE&CC (Свазиленд) принимают дипломированных специалистов в области трудового права. IBEC (Ирландии) нанимает сотрудников, специализирующихся и в других областях, но преимущественно с дипломами в сфере бизнеса. Организация охватывает обучением (через свое учебное подразделение) всех вновь нанятых работников. IBEC является примером организации, где служба в области трудового права полностью интегрирована в отдел по трудовым отношениям, и персонал должен иметь как знания в области трудового права, так и в сфере трудовых отношений.

Более широкий подход характерен для Ассоциации работодателей Токио, входящей в состав Японской федерации бизнеса (Nippon Keidanren). Здесь учрежден Центр консультирования руководителей членских компаний по вопросам общего управления предприятием, кадровым вопросам и по применению норм трудового законодательства. В Центре работает множество специалистов: юристы, консультанты по вопросам управления, специалисты по вопросам налогообложения, психологи и консультанты по вопросам трудоустройства инвалидов. Они консультируют членов организации как по телефону, так и лично.

Развитие информационных технологий привело к тому, что большинство специалистов организации работодателей должны использовать в своей работе компьютеры, а выпускники вузов, как правило, имеют хорошие навыки работы с ними. По этой причине и из-за

соображений финансового характера многие организации работодателей сократили численность вспомогательного персонала, а в некоторых случаях перевели вспомогательный персонал на должности младших сотрудников, поэтому специалистам все чаще приходится самим выполнять некоторые административные функции и работать с компьютером. Когда вспомогательный персонал все же сохраняется, как, например, в BDA и в IBEC, эти служащие выполняют традиционные вспомогательные функции и имеют квалификацию секретарей в службах по вопросам трудового права.

Как только специалисты по трудовому праву принимаются на работу в организацию, они обязаны непрерывно проходить обучение и повышать свою квалификацию. Многие организации, такие как BDA и IBEC, сами обучают своих работников и создают возможности для совершенствования их профессиональных компетенций в области трудового права без отрыва от производства. Например, они предлагают программы совершенствования умения готовить презентации и выступать перед аудиторией. Персонал может посещать организуемые для членов организации конференции, на которых выступают ведущие эксперты. Помимо этого, сотрудники, имеющие юридическую квалификацию, могут входить в состав сторонней профессиональной организации (общества юристов), которая организует постоянные учебные мероприятия. Также существуют международные организации, например, Академия Европейского Права, которые организуют семинары, полезные для консультантов в области трудового права.

3.4 Как следует распределять работу?

Существует тонкая грань между такими услугами, как предоставление информации, консультирование и прямое представительство, и навыками, необходимыми для предоставления каждой из этих услуг. Для оказания услуг информационного характера необходимы обширные знания в соответствующей области, консультирование предполагает наличие достаточного опыта, а представительство требует умения лоббировать и вести переговоры.

Все три области требуют во многом одинаковых навыков, и специалисты могут начать работать в качестве экспертов в одной области и затем стать специалистами и в других областях. Многие организации работодателей распределяют услуги в области трудового права в соответствии с описанной выше схемой, в некоторых случаях сотрудники специализируются в конкретных областях трудового права, а иногда они должны быть экспертами во всех областях трудового права и профессионально предоставлять все три типа услуг. Для оказания всех услуг, независимо от их характера, особенно важны такие навыки межличностного общения, как умение слушать и способность поддерживать хорошие отношения с клиентами.

По мере расширения службы, специалистов, особенно хорошо разбирающихся в самых сложных вопросах, можно привлекать к работе по повышению квалификации других работников и к решению особенно сложных проблем, возникающих в членских организациях (охрана труда, социальное обеспечение или новые нормы по обеспечению равенства в сфере труда).

3.5 Что должно быть заложено в бюджет службы?

Как и в случае с другими направлениями деятельности организации работодателей, бюджетные средства расходуются в основном на содержание персонала. Как правило, такие затраты составляют 80% общего бюджета. Другие крупные расходные статьи: накладные расходы (строения, освещение, отопление и т.д.), транспортные расходы и командировочные, ИТ и мобильные телефоны. Многие службы должны предусматривать в своем бюджете расходы на доступ к информации (например, подписка на печатные издания или доступ к интернет-сайтам).

Для EMA Legal (Новая Зеландия) доступ к информации является второй по величине расходной статьей, которая складывается из подписки на онлайн-правовые ресурсы и на некоторые печатные издания. Их основными провайдером информации являются Brookers (Thomsons Group) и Lexis Nexis. Основной статьей бюджетных расходов CPC (Чили) является оплата услуг сторонней компании, еженедельно предоставляющей информацию об изменениях в законодательстве.

Каждая служба консультирования по вопросам трудового права должна принять стратегическое решение о способе финансирования своей деятельности:

- Будет ли служба финансироваться за счет членских взносов (пример: IBEC в Ирландии)?
- Будет ли служба финансироваться отдельно, за счет целевых взносов дочерних или головных организаций либо за счет дополнительной платы, взимаемой с членских организаций за любые услуги, которыми они пользуются (пример: EMA Legal в Новой Зеландии)?
- Будет ли служба финансироваться частично за счет членских взносов (за услуги по предоставлению информации и консультации) и частично за счет дополнительных платежей за услуги, которые требуют наибольших затрат времени и прямого участия работников службы, таких как представительство (пример: EFC в Шри-Ланке)?

3.6 Какими источниками информации должна пользоваться служба?

Существует огромное количество источников информации, к которым обычно прибегают организации работодателей для формирования своей информационно-аналитической базы данных. Все чаще такие источники информации являются электронными (например, источники в интернете), что облегчает доступ к информации и в то же время расширяет объем легкодоступной информации. К основным источникам информации относятся:

- министерство труда - публикации с комментариями или толкованием законопроектов и подзаконных актов в сфере труда, периодические издания по трудовому законодательству, интернет-сайт и пр.;
- другие министерства и правительственные учреждения;
- политические партии - официальная и неофициальная информация об их позиции относительно предложений, касающихся норм трудового законодательства;
- университеты, особенно юридические и экономические факультеты, у которых может быть юридический отдел, публикующий статьи, исследования, научно-исследовательские проекты, докторские диссертации по вопросам, связанным с трудовым правом;
- периодические издания по вопросам трудового права - электронные или размещаемые в сети интернет;
- суды по трудовым вопросам, арбитражные суды по разрешению трудовых споров и другие суды, разбирающие дела, связанные с трудовым правом, трудовыми контрактами и прецедентами - информация о решениях суда, отражающих развитие судебной практики;
- информация, получаемая на национальных и международных семинарах и конференциях по трудовому праву (например, ежегодная Международная Конференция Труда МОТ в Женеве);
- соответствующие вышестоящие организации, такие как Деловая Европа, Конфедерация работодателей Азии и стран Тихоокеанского региона (CAPE), Центр Организации работодателей Адриатического региона (AREC) или Международная организация работодателей в Женеве;
- неофициальные источники - в основном, служащие государственных органов, правительственных учреждений, журналисты, с которыми взаимодействуют работники службы, средства массовой информации и т.д.;
- прочие источники - к ним могут относиться членские организации, являющиеся важными источниками информации для организации работодателей. Этот источник может оказаться особенно ценным для получения информации о том, как та или иная норма трудового законодательства применяется на практике и какие сложности возникают при этом.

Раздел 4

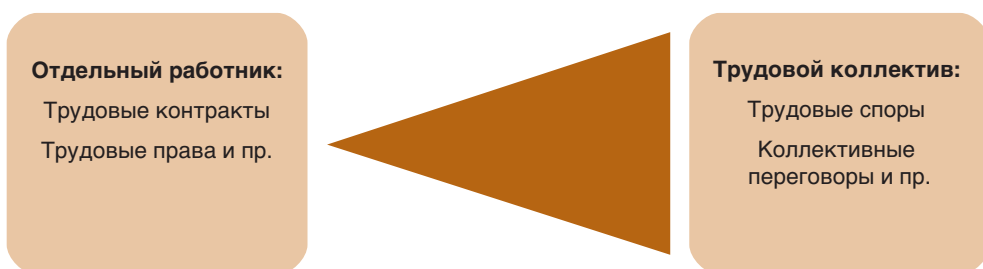
Вопросы, входящие в компетенцию служб по вопросам трудового права в организациях работодателей

Исходным пунктом для организации службы по вопросам трудового права является определение круга вопросов, которыми она будет заниматься. Полезно разделить основные вопросы в области трудового права на две группы:

- **Нормы, касающиеся отдельного работника:** сюда относятся трудовой контракт, права работников - рабочее время, ежегодный отпуск, условия труда, охрана труда и соответствующие обязанности и права работодателя и работника.
- **Нормы, касающиеся трудового коллектива:** сюда относятся права профсоюзов и организаций работодателей, включая такие вопросы, как процедуры и иммунитет по трудовым спорам, а также механизмы урегулирования таких споров.

В области трудового права существует ряд вопросов, которые наиболее часто становятся предметом услуг в области трудового права. Ниже приводятся списки (3.1-3.3) самых распространенных из них. В период создания службы бывает полезным сначала определить приоритеты членов организации и затем (в зависимости от имеющихся ресурсов) сосредоточить внимание на оказании услуг по самым важным темам. Как только будет накоплен опыт работы по основной тематике, можно будет рассматривать возможность расширения услуг на другие области трудового права. При любых обстоятельствах важно постоянно уточнять у членов организации, каковы их потребности и приоритеты. Также важно учитывать, что работа по выявлению и лоббированию интересов работодателей при разработке новых сложных норм трудового законодательства всегда требует огромных усилий со стороны организации работодателей.

Рисунок 3: Вопросы, входящие в компетенцию служб по вопросам трудового права



4.1 Индивидуальное трудовое право и его соблюдение

Многие организации работодателей, которые в настоящее время предоставляют услуги в области трудового права, отмечают, что их члены все чаще считают данные услуги самыми ценными и востребованными. В этой сфере соблюдение норм, регулирующих трудовые отношения с работником, часто является приоритетной задачей. Например, анализ запросов членов ИБЕС (Ирландия), проведенный в 2008 году, показал, что большая часть запросов касалась именно регулирования индивидуальных трудовых прав. В целом, 50% всех вопросов крупных и малых предприятий-членов касались трудовых контрактов, мер дисциплинарного воздействия, расторжения трудовых отношений, а также норм законодательства, имеющих отношение к правам и обязанностям отдельных работников.

Объем поддержки, необходимой членам организации, часто зависит от масштабов их предприятий: крупные предприятия имеют в своей структуре специалистов, обладающих определенным уровнем знаний в вопросах трудового законодательства, а малые и средние предприятия часто полностью полагаются на правовую поддержку организации работодателей.

Ниже приведены наиболее важные разделы трудового законодательства, касающиеся отдельного работника:

(i) Прием на работу/ трудовой контракт

Трудовой договор (контракт) является сложной и обычно жестко регламентируемой областью трудового права. Поскольку существует большое разнообразие вариантов организации трудовой деятельности, организации-члены часто нуждаются в рекомендациях относительно того, как применить законодательство так, чтобы обеспечить необходимую им гибкость трудовых отношений. В нормативно-правовых актах не всегда удастся найти ответ на эти вопросы. Основные темы:

■ **Постоянный трудовой договор, работа неполный рабочий день и срочный трудовой договор**

Работодатели часто обращаются в организацию работодателей за рекомендациями по составлению трудовых договоров (контрактов) в соответствии с требованиями законодательства и в свете лучшей практики по определению условий найма, чтобы они обеспечивали максимальную гибкость трудовых отношений. Между работодателем и работником часто возникают конфликты, когда содержание трудового договора понимается неоднозначно и ожидания сторон различаются (например, когда работодателю требуется работник лишь на неполный рабочий день, а работник предполагал работать больше).

■ **Нетипичные трудовые договоры, включающие гибкий график работы, неполное рабочее время в период школьных каникул и телеработа**

Нестандартные договоры являются полезным средством повышения гибкости трудовой деятельности, особенно когда колеблется спрос на продукцию и изменяются потребности компании. Однако составление этих контрактов может оказаться достаточно сложным с юридической точки зрения, и служба консультирования по вопросам трудового права может предоставить квалифицированный совет своим членам относительно подбора типа договора и его правильного составления. Крупные предприятия обычно имеют свои юридические отделы, дающие рекомендации в случаях, когда возникают споры относительно толкования того или иного условия контракта.

■ **Вопрос статуса - наемный работник или подрядчик?**

Этот вопрос может оказаться весьма спорным, и очень важно с самого начала точно определить тип правоотношений между работником и предприятием. Службы по вопросам трудового права обычно обладают достаточным опытом и знаниями в отношении международного и национального законодательства и прецедентного права в этой сфере. Следовательно, они являются ценным ресурсом для организации-члена и могут помочь ей не попасть в правовые ловушки.

■ **Случайная занятость и неформальная экономика**

Службы по вопросам трудового права могут помочь предприятию не попасть в капкан неформальной экономики.

■ **Статьи договора, ограничивающие деятельность работника после окончания срока его работы**

Работодатели часто обращаются к организации работодателей за консультацией при составлении договоров о найме ключевых специалистов, которые имеют доступ к клиентской базе и информации, составляющей коммерческую тайну. Обычно можно наложить определенные ограничения на действия работника, уходящего с предприятия, но эти условия должны быть четко установлены с самого начала, а

нормы права по обеспечению исполнения таких условий отличаются в зависимости от юрисдикции.

(ii) Дисциплинарные меры и прекращение трудовых отношений

Многие организации стремятся повысить свою конкурентоспособность, улучшить свои производственные стандарты и производительность, при этом им постоянно приходится применять методы управления, предусматривающие дисциплинарные меры воздействия или увольнение. Организации работодателей могут предоставлять консультации предприятиям по всем процессуальным и правовым вопросам, которые могут возникнуть, когда встает вопрос об адекватности исполнении трудовых обязанностей каким-либо работником. Это имеет особенно большое значение, когда компания собирается применить дисциплинарные процедуры или рассматривает возможность расторжения трудового договора с таким работником.

Основные темы:

- дисциплина на рабочем месте, справедливость и процедуры,
- расторжение трудового договора в случае неудовлетворительно исполнения трудовых обязанностей,
- продвижение по службе и равное обращение с работниками,
- сокращение численности персонала,
- уход на пенсию.

Обычно прекращение трудовых отношений и все связанные с этим проблемы представляют собой самые спорные вопросы, которые могут привести к трудовым конфликтам. Обычно эта мера жестко регламентируется нормами права, поэтому при их нарушении к предприятию может быть предъявлен судебный иск. Часто службы по вопросам трудового права дают рекомендации своим членам в отношении применения мер дисциплинарного воздействия к работнику до того, как предприятие начнет рассматривать возможность прекращения трудовых отношений с ним. Поскольку меры дисциплинарного воздействия направлены на то, чтобы работник исправил недостатки в своей работе и продолжил свою трудовую деятельность, службы по вопросам трудового права могут дать рекомендации по вопросам справедливого обращения с работниками. Когда расторжение трудового договора становится неизбежным, компания, прежде всего, должна соблюсти закон и избежать нежелательных трудовых споров. Обычно службы по вопросам трудового права обладают богатым опытом и знаниями в этой сфере, что высоко ценится членами организации.

(iii) Охрана труда

Большинство служб по вопросам трудового права занимаются проблемами охраны труда. В одних случаях вопросы охраны труда входят в компетенции именно этих служб, в других - в компетенции отдельного подразделения. Бывает, что вопросами охраны труда занимаются службы социального обеспечения. Охрана труда - это тема, по которой некоторые организации работодателей предлагают учебные курсы и консультационные услуги, направленные на оказание поддержки организациям-членам в соблюдении ими установленных законом норм.

В африканских организациях работодателей, например, в GICAM (Камерун) и FUE (Уганда), вопрос профилактики ВИЧ/СПИДа и борьбы с малярией и туберкулезом на рабочих местах также занимает важное место в планах работы, касающихся трудового права.

(iv) Вознаграждение и оплата различных видов отпуска

Существуют нормы трудового законодательства в отношении минимального размера заработной платы и пособий. Основные темы:

- минимальная заработная плата,
- равная плата за труд,
- пельход на работу и отпуск по временной нетрудоспособности,
- отпуск,
- оплата труда в выходные, общественные праздники, отпуска по временной нетрудоспособности, сверхурочных,
- рабочее время и перерывы.

Работодателю нужна информация о заработной плате, дополнительных выплатах и условиях найма, но доступ к надежным источникам такой информации может оказаться затруднительным. При наличии крепкой членской базы организация работодателей может стать ценным источником такой информации, которую она может собрать, проводя обследования и опросы. Информация может быть особенно полезной, если она отражает отраслевую или региональную практику, либо ситуацию по отдельным должностям. Хотя такие услуги не являются стандартными для службы по вопросам трудового права, они представляют собой ценный внутренний ресурс для специалистов в сфере трудового права при подготовке ими меморандумов с изложением позиции работодателей или при лоббировании определенных норм. Эта информация также может использоваться для обоснования позиции работодателя-члена организации в суде по трудовым вопросам или в арбитражном суде по решению трудовых споров.

(v) Другие нормы, регулирующие трудовые отношения с работником

Службы по вопросам трудового права занимаются рядом других важных вопросов, касающихся регулирования индивидуальных трудовых отношений с работниками:

- равное обращение с работниками,
- процедуры найма,
- защита данных,
- учетная кадровая документация,
- разрешение на занятие трудовой деятельностью.

По каждому из этих вопросов первоочередной задачей предприятия является соблюдение предписаний законодательства.

(vi) Социальное обеспечение

Некоторые организации работодателей предоставляют услуги своим членам по разъяснению их обязанностей в области социального обеспечения. ANDI (Колумбия), к примеру, заметила, что за последние годы ее члены стали проявлять больше интереса к данной области из-за того, что соответствующий закон является весьма сложным в техническом отношении, и конституционный суд рассматривает множество связанных с ним дел, поэтому необходимо отслеживать и толковать судебную практику в этой сфере. Чаще всего организации-члены подают запросы, связанные со следующими темами:

- юридические процедуры регистрации работников,
- пенсионное обеспечение.

BDA (Германия) имеет департамент социальной защиты, который консультирует своих членов и представляет их интересы по всем вопросам, относящимся к законам по социальному обеспечению, включая медицинское страхование и пенсии.

В таких странах Африки, как Уганда, Камерун и Свазиленд, идет процесс совершенствования нормативно-правовой базы социального страхования, и организации работодателей активно

участвуют в представлении интересов своих членов и лоббируют важные для них изменения. В Свазиленде, например, нет полноценного законодательства в области социального обеспечения, поэтому данная сфера регулируется Королевским Приказом о создании и функционировании Национального резервного фонда Свазиленда (работодатели частного сектора обязаны перечислять в него социальные взносы) и Законом о пособиях по нетрудоспособности, в соответствии с которым все работодатели обязаны страховать работников от несчастных случаев на производстве. В последнее время были предприняты попытки перевести данную сферу в ведение нового Министерства труда и социального обеспечения. В последнее время FSE&CC активно озвучивает обеспокоенность своих членов по поводу избыточности законодательства и настаивает на проведении соответствующих консультаций с правительством.

В Уганде было предложено либерализовать сектор социального обеспечения, финансируемого за счет взносов работодателей и работников. FUE активно выступает за либерализацию в интересах своих членов. Ее программа сходна с программой GICAM (Колумбия), где в настоящее время идет реформирование этой системы. GICAM регулярно информирует общественность о своей позиции через прессу, пытаясь оказать влияние на развитие нормативно-правовой базы в области социального обеспечения путем включения бизнес сообщества в консультации с тем, чтобы законодательство стало благоприятным для бизнеса.

4.2 Коллективное трудовое право

Основным вопросом коллективного трудового права являются отношения с профсоюзами. Глубина и значимость этих вопросов для службы по вопросам трудового права зависят от национальной нормативно-правовой базы в сфере трудовых отношений: в некоторых странах она регламентируется очень жестко, а в других - не регламентируется вообще.

Основные темы:

- законы о профсоюзах и организациях работодателей,
- законы и практика в области заключения коллективных договоров.

(i) Регулирование изменений и разрешение конфликтных ситуаций

От умения организации управлять изменениями и регулировать трудовые споры зависит ее выживание. Организация работодателей оказывает консультационные услуги (юридические и другие) компаниям, которые сталкиваются с такими проблемами. К таким услугам относятся руководство и защита интересов организаций-членов в ходе альтернативных процедур урегулирования споров, в судах по трудовым вопросам и арбитражным судам по решению трудовых споров в соответствии с законодательством каждой конкретной страны.

Помимо этого, многие организации работодателей собирают информацию о примерах успешного и неудачного управления изменениями или урегулирования конфликтных ситуаций, чтобы на основании этой информации предоставлять консультации о том, как наилучшим образом объяснить необходимость в преобразованиях, чтобы заручиться максимальной поддержкой работников и профсоюза. Руководителям необходимо знать и понимать, как предлагаемые изменения могут отразиться на трудовых отношениях и уметь устранять неблагоприятные последствия.

В области предупреждения и урегулирования трудовых споров служба по вопросам трудового права может взаимодействовать непосредственно с организацией-членом или с другими экспертами в сфере трудового права (например, в области трудовых отношений) при оказании соответствующих услуг.

Основные темы:

- урегулирование коллективного трудового спора;

- юридические аспекты урегулирования трудовых споров, иммунитета, судебных запретов;
- управление изменениями в трудовой деятельности и в организации;
- урегулирование коллективных споров на предприятии;
- рационализация и сокращение штатов;
- передача контроля над предприятием.

(ii) Вовлеченность работников и диалог с ними

Хорошо налаженный диалог между персоналом с руководством компании может способствовать повышению вовлеченности персонала в работу, сделать трудовую среду более открытой для изменений. Мотивация персонала является крайне важной для успешной работы организации особенно в сложные для нее периоды. Существует целый ряд правовых норм в отношении такого диалога, а в некоторых юрисдикциях (например, в странах ЕС) существуют правовые нормы, определяющие минимальные требования к взаимодействию с трудовым коллективом во время проведения изменений в компании.

Помимо конкретного руководства по нормам любого применимого закона, служба по вопросам трудового права может предоставить информацию об успешных практиках в стране или в мире, а также оказать прямые услуги и консультации или представлять компанию на переговорах с профсоюзами.

4.3 Темы международного значения

Международное трудовое право может оказать непосредственное влияние на формирование национального трудового законодательства. Организация работодателей может следить за развитием международного права и определять, каким образом это будет отражаться на национальной нормативно-правовой базе и соответственно информировать своих членов.

Примером международных норм являются конвенции МОТ. По мнению ANDI (Колумбия), в последние годы их выполнение приобрело особо важное значение. Это вызвано тем, что Колумбия вела переговоры о заключении Соглашения о свободной торговле с США и Евросоюзом. В связи с этим ANDI предполагает, что ее работа в области трудового права будет расширяться и потребует дальнейшего укрепления по мере имплементации других конвенций МОТ.

4.4 Другие услуги и их взаимное усиление

Перечень услуг, оказываемых организацией работодателей, может быть весьма длинным. Часто их полезность может быть повышена за счет эффекта синергизма, поэтому персонал организации должен иметь соответствующие знания в нескольких областях.

SOPARMEХ (Мексика), является примером организации работодателей, предоставляющей своим членам не только услуги в области трудового права, но и широкий спектр платных юридических услуг в сфере бизнеса по следующим вопросам:

- авторские права,
- торговые марки,
- коммерческие наименования,
- патенты,
- промышленное проектирование,
- коммерческая тайна,
- лицензии,
- договоры аренды.

Раздел 5

Функции и методы работы служб по вопросам трудового права в организациях работодателей

Организация работодателей предоставляет услуги в области трудового права различными способами в зависимости от вида деятельности и потребностей своих членов. Как указано в Разделе 1, деятельность по предоставлению услуг может быть ориентирована вовне организации (направлена на важные внешние структуры, например, правительство) и вовнутрь (направлена на отдельных членов организации или на группы членов). В настоящем разделе представлены основные каналы, по которым предоставляются услуги в области трудового права, и факторы, влияющие на выбор каналов.

5.1 Виды внешне ориентированной деятельности

(i) Представление членов в правительстве и профсоюзах

Наиболее распространенным видом внешне ориентированной деятельности организации работодателей является участие в диалоге с правительством и с профсоюзами по новым или разрабатываемым нормам, регулирующим трудовые отношения. Это может требовать выступления перед специальными парламентскими комитетами, что представляет собой своеобразный совещательный этап в процессе рассмотрения законов и норм. Это может требовать (иногда вместе с другими службами организации работодателей, например, с отделом трудовых отношений) представления работодателей в трехсторонних переговорах с профсоюзами и правительством. В качестве альтернативы принятию новых законов о труде, некоторые страны предпочитают согласовывать нормы регулирования трудовых отношений путем переговоров между профсоюзами и организациями работодателей, и, в некоторых случаях, правительством.

Например, в Ирландии, благодаря системе социального партнерства, между правительством, профсоюзами и работодателями был согласован свод правил, регулирующий условия трудовой деятельности домашних работников (т.е. людей, занимающихся обслуживанием домашнего хозяйства или уходом за детьми).

Внешне ориентированная деятельность подразумевает как официальное, так и неофициальное взаимодействие с влиятельными должностными лицами. Неофициальные контакты представляют собой огромную ценность, позволяя организации работодателей извлекать максимальную пользу из своего уникального положения в обществе. Однако они могут создавать определенные сложности для организации работодателей, поскольку, являясь неформальными, они никаким образом не фиксируются. Поэтому организация работодателей должна разработать четкую стратегию информирования своих членов о результатах такого взаимодействия, соблюдая при этом возможные требования конфиденциальности.

(ii) Представление членов на международном уровне

Международное трудовое право охватывает вопросы, отраженные в международных конвенциях в сфере труда. Региональные аспекты трудового права существуют в Евросоюзе, где большинство норм трудового законодательства, принятых в государствах-членах, разрабатывается на уровне ЕС в целом, а интересы работодателей представляет Европейская ассоциация промышленников и предпринимателей стран Европы "Business Europe". Другими организациями регионального значения являются

Конфедерация работодателей Азиатско-Тихоокеанского региона (CAPE) и Центр для работодателей Адриатического региона (AREC). Организация работодателей принимает участие в различных международных событиях и также является активным членом международных организаций, например, МОТ и МОР, и др.

Международное трудовое право - достаточно сложное, и отдельные работодатели не всегда могут разобраться во всех его тонкостях самостоятельно, без помощи своего представителя - организации работодателей.

(iii) Представление организаций-членов в юридических учреждениях

Правительства часто обращаются к авторитетным организациям работодателей с просьбой представить кандидатуру своего представителя в трехсторонних государственных учреждениях. В сфере трудового права такими учреждениями являются трудовые суды, арбитражные и другие суды по разрешению трудовых споров. Иногда организация работодателей предлагает на роль своего представителя одного из своих наиболее авторитетных членов или одного из своих руководителей высшего звена.

Представление интересов своих членов в органах, занимающихся вопросами трудового законодательства, - важный вид деятельности организации работодателей, который дает возможность представлять точку зрения работодателей относительно применения и толкования существующего трудового законодательства и отстаивать их позицию при рассмотрении различных судебных дел, например, дел об увольнении и трудовых спорах.

Некоторые интересные варианты представительства в трехсторонних советах можно наблюдать в Японии, например:

- **Совет по трудовой политике** - трехсторонний орган, в который входят государственная администрация, профсоюзы и работодатели, представителем которых является Японская федерация бизнеса “Nippon Keidanren”. Совет консультирует министра здравоохранения, труда и социального обеспечения по вопросам, связанным с разработкой и изменением норм трудового законодательства в Японии.
- **Совет адвокатов по трудовым отношениям** (с которым сотрудничает “Nippon Keidanren”) - это общенациональная организация адвокатов по трудовому праву (всего их 500), созданная в 1969 году с целью укрепления сотрудничества между адвокатами и улучшения трудовых отношений между работодателями и работниками. Совет проводит совещания по вопросам, связанным с практическим применением трудового законодательства и с правовыми прецедентами, занимается информационно-аналитической работой в сфере судебной практики, а также отвечает на вопросы организаций работодателей и руководителей предприятий, касающиеся трудового права.

(iv) Подготовка позиционных документов и проведение кампаний

В рамках своей деятельности по лоббированию трудовых норм и законов, многие организации работодателей готовят документы, в которых отражают свое мнение в отношении того, какое влияние может оказать разрабатываемая норма на бизнес. Подготовка качественных позиционных документов может оказаться для организации работодателей выгодным вложением времени и усилий, так как со временем она приобретет репутацию учреждения, готовящего высококачественные, основанные на здравом смысле и объективном анализе позиционные документы. Например, если идет рассмотрение закона, касающегося прекращения трудовых отношений, служба по вопросам трудового права проанализирует предложения по его изменению и постарается определить все возможные последствия принятия таких изменений для своих членов. Может оказаться, что благодаря своим знаниям и опыту, служба обнаружит противоречия в новом находящимся на рассмотрении законе. Чтобы довести эти сведения до основных заинтересованных сторон и общественности, может быть составлен позиционный документ или организована соответствующая кампания. Если в этом

документе будет представлена объективная оценка возможных последствий принятия рассматриваемого законопроекта, то такой документ может повлиять на мнение государственных должностных лиц и общественности относительно целесообразности его принятия.

Назначение позиционного документа - оказать влияние на мнение лиц, принимающих решения. Чтобы извлечь максимум выгоды из составленного позиционного документа и компенсировать потраченное на его подготовку время, организации работодателей могут использовать уже готовый документ в разных целях, например, для предоставления информации своим членам. Данные позиционного документа могут быть использованы для издания какой-либо публикации, например, руководства по применению нового закона для работодателей; бюллетеня, информирующего членов о том, как продвигаются дела по данному вопросу, или информационных материалов о развитии всей ситуации в целом. Позиционный документ может также служить источником информации при составлении текста выступления или пресс-релиза, которые могут являться частью кампании по отстаиванию позиций работодателей.

В некоторых случаях организации работодателей могут принять решение о проведении полноценной кампании, связанной с принятием новой важной нормы трудового законодательства. Проведение кампании обычно требует комплексного подхода и взаимодействия службы по вопросам трудового права и специалистов по связям с общественностью. Такой подход подразумевает публикацию документа о позиции организации по данному вопросу, основных докладов и пресс-релизов, интервью в СМИ и участие в публичных дебатах.

IBEC (Ирландия) регулярно готовит документы с изложением ее позиции по поводу разрабатываемых законов. В этих документах приводятся подробные комментарии по каждому выносимому на рассмотрение положению, выдвигаются доводы и рассуждения, подкрепляющие позицию работодателей, и предлагаются возможные решения сложных вопросов. Примером недавно выпущенного Конфедерацией позиционного документа может служить "Предложение о внесении изменений в законопроект "О соблюдении трудового законодательства 2009г.", представленное на рассмотрение Объединенному комитету по предпринимательству, торговле и обеспечению занятости". С документом можно ознакомиться на сайте Конфедерации (www.ibec.ie) в разделе, посвященном трудовому праву.

(v) Средства массовой информации

Средства массовой информации являются важным каналом, который организация работодателей может использовать для донесения своих идей и суждений до широкой общественности. Использование средств массовой информации может также помочь организации работодателей оказать определенное воздействие на людей, от которых зависит принятие ключевых решений.

Эффективно взаимодействуя со СМИ, организация работодателей может сделать себя узнаваемой и продемонстрировать свою привлекательность для новых членов. Выбор медийного образа организации является стратегически важным решением, поскольку именно с него будет начинаться деятельность по установлению связей с общественностью. В некоторых организациях официальным представителем организации по связям со СМИ является ее генеральный директор (президент). В других - работа со СМИ является неотъемлемой частью расширенной программы по предоставлению услуг в сфере трудового права, и руководит ею отдел прессы и связей с общественностью. Примером такой организации является Конфедерация ассоциаций немецких работодателей (BDA). Департамент трудового права BDA готовит пресс-релизы и пресс-конференции по любым значимым изменениям в правовой политике и по важным судебным решениям, и эта подготовка ведется совместно с отделом прессы и связей с общественностью.

В рамках своей деятельности в сфере трудового права BDA проводит анализ предвыборных программ политических партий накануне всеобщих выборов. По результатам анализа публикуется обзор имеющих отношение к трудовому праву точек зрения, которых придерживается каждая из партий, за которым следует точка зрения по соответствующим вопросам самой BDA и ее общие выводы.

(vi) Участие членов организации в предоставлении услуг

Члены организации работодателей обладают знаниями и опытом, которыми они могут поделиться с другими членами организации, поэтому организация работодателей может привлекать их к своей деятельности по предоставлению услуг. Структура службы по вопросам трудового права CPC (Чили) позволяет извлекать максимальную пользу из участия членов Конфедерации в ее деятельности. Так, через специальный комитет по труду Конфедерация может использовать правовые знания своих членов, которые принимают участие в работе Комитета по труду, обучению и занятости. В состав этого Комитета входят специалисты в области права и человеческих ресурсов, работающие в компаниях-членах Конфедерации. Они работают в Комитете на общественных началах и участвуют во внутренней работе филиалов Конфедерации и консультативных групп. Работа Комитета и консультативных групп заключается в анализе возможных последствий принятия новых норм в сфере труда и в представлении информации о результатах анализа руководству и исполнительному комитету CPC.

(vii) Конференции

Участие в национальных и международных семинарах и конференциях - важный вид деятельности организации работодателей. Взаимодействие на национальном уровне с университетами, государственными органами и образовательными центрами - это отличный способ донести свою точку зрения до основных заинтересованных сторон и лиц, принимающих решения.

Организации работодателей могут использовать международные конференции (например, ежегодную Международную конференцию труда MOT, конференции CAPE и AREC) в целях обмена информацией и опытом, установления необходимых контактов и проведения дискуссий по различным важным вопросам.

5.2 Виды внутренне ориентированной деятельности

Внутренне ориентированные услуги - это услуги, оказываемые организацией работодателей непосредственно своим членам. Именно возможность получения таких услуг и является основной причиной стремления предприятия вступить в организацию работодателей.

При предоставлении услуг члену организации взаимодействие между организацией работодателей и ее членом осуществляется "один на один". Благодаря этому, между работодателями и постоянным исполнительным органом организации работодателей устанавливаются крепкие связи, которые помогают члену организации почувствовать себя реальной частью этой организации и заставляют его дорожить своим членством в ней.

(i) Предоставление информации и консультация

Предоставление информации и консультирование по различным вопросам трудового права является основной внутренне ориентированной услугой. Если члену организации необходимо получить совет по какому-либо вопросу, связанному с трудовым правом, то такая консультация чаще всего предоставляется по телефону. Личные встречи и переписка - менее распространенные способы ведения консультаций подобного рода. Личные встречи обычно проводятся, если члену организации требуется более тщательная консультация или прямая помощь по решению сложной проблемы. В принципе, выбор подходящего способа связи зависит от типа помощи, в которой нуждается член организации.

Информация предоставляется либо в ответ на запрос члена организации (например, ответ на конкретный вопрос, касающийся каких-либо положений трудового законодательства), либо по собственной инициативе организации работодателей (например, при появлении какой-либо новой нормы организация может опубликовать рекомендации своим членам касательно того, что они должны предпринять, чтобы соответствовать новым требованиям).

В EFC (Шри-Ланка) в 75% случаев ответы на вопросы членов предоставляются по телефону, по электронной почте или по факсу. В BDA (Германия) - наиболее распространенным каналом

передачи информации и предоставления консультаций стала электронная почта, и в данное время Конфедерация переводит свою деятельность по оказанию всех услуг на электронную платформу. Многие другие организации, например, FSE&CC (Свазиленд) и UIMM (Франция), также отмечают все возрастающую значимость электронной коммуникации.



Службы по вопросам трудового права в действии. Пример 4:
Предоставление информации и консультация - подход Объединения предприятий металлургической и горной промышленности Франции (UIMM)

Предоставление информации и консультирование по телефону - важный вид деятельности UIMM. С точки зрения членов организации, преимуществами консультирования по телефону являются быстрота оказания услуги и поиск решений с учетом конкретных обстоятельств. Когда дело касается простых или чисто технических вопросов, вместо телефона используют электронную почту.

Для решения более сложных вопросов, в особенности тех, которые требуют консультаций юристов, специализирующихся на различных областях права (например, социальное страхование, коллективные договоры, обучение), назначаются личные встречи, коллоквиумы по телефону, предоставляются письменные консультации. Письменные ответы до сих пор практикуются очень часто, поскольку именно они позволяют наиболее полно изложить суть проблемы и ее решение.

Предоставление консультаций и информации также регулярно осуществляется посредством циркулярных рассылок, электронной почты и через интернет-сайт UIMM.

(ii) Прямое представление интересов отдельного члена организации

Представление интересов отдельного члена организации, отраслевого или регионального объединения - это третье направление деятельности организации работодателей. Оно заключается в представлении интересов предприятия в отношениях с профсоюзами, например, в ходе обсуждения условий коллективного договора или на переговорах по возникшим спорам или предстоящей забастовке. Сюда же относится отстаивание интересов предприятия перед третьими сторонами, например, в арбитражных и других судах по рассмотрению трудовых споров и в примирительных процедурах. Многие организации работодателей предлагают представительские услуги. В некоторых организациях, например, в IBEC (Ирландия), такие услуги являются основными и оплачиваются из членских взносов. В других, например, в EFC (Шри-Ланка) и FSE&CC (Свазиленд), эти услуги не являются основными, и за них взимается небольшая плата.

(iii) Публикации

Многие организации работодателей регулярно выпускают информационные бюллетени для своих членов. Кроме этого они предлагают самые разнообразные публикации, отражающие политику организаций и содержащие пояснения или рекомендации. Такие публикации могут предоставляться за плату или входить в комплекс услуг, предоставляемых за счет членских взносов. По мере внедрения информационных технологий, электронные издания, рассылаемые на электронную почту или размещаемые в интернете, стали вытеснять бумажные издания. И хотя преимуществом электронных публикаций являются низкие затраты на их выпуск, масштабы их применения зависят, прежде всего, от возможностей и качества доступа к интернету у членов организации.

Примеры удачных инновационных публикаций по вопросам трудового права, выпускаемых организациями работодателей:

■ **“Nippon Keidanren” - Япония**

Бюллетень судебных прецедентов в сфере труда и экономики - выпускается 3 раза в месяц, содержит краткое изложение судебных решений по вопросам труда, директивы Центральной комиссии по трудовым отношениям, а также комментарии и пояснительные

тексты. Служит источником информации для руководителей отделов кадров и директоров по трудовым отношениям.

Серия справочных буклетов для менеджеров по изменениям, внесенным в законодательство:

- Вопросы и ответы: Справочник по изменениям, внесенным в закон “О нормах в сфере труда” (Июль 2009)
- Справочник по изменениям, внесенным в закон “О работниках, занятых неполный рабочий день” (Апрель 2008)
- Справочник по изменениям, внесенным в закон “О равенстве возможностей и равном обращении” (Декабрь 2006)

■ IBEC - Ирландия

Руководство по управлению человеческими ресурсами

Предоставляет работодателям обширный материал по трудовому законодательству. Важнейшие нормы законодательства вынесены в отдельные разделы. Удобное для пользования руководство сопровождается ежегодно обновляемой веб-копией. Основанное на уникальном опыте работы IBEC, руководство содержит подробное описание правовых норм, регулирующих трудовые отношения. В нем приводятся примеры положительной практики в сфере кадрового менеджмента и практические рекомендации.

■ Плакат с кратким изложением основных положений трудового права

Плакат по охране труда

На этих плакатах представлены основные нормы трудового законодательства. Они сразу привлекают взгляд, что многие менеджеры считают полезным эффектом. Плакаты обычно помещают в рамку и вывешивают в кадровом отделе. Содержание плакатов обновляется по мере изменения норм.

■ EMA Legal - Новая Зеландия

EMA Legal ведет ежемесячную колонку по вопросам трудового права в трех журналах, посвященных вопросам бизнеса:

- один из журналов выпускается двумя головными организациями, учредившими EMA Legal;
- второй - это ежемесячное приложение к региональной газете;
- третий - известное периодическое издание по трудовому праву для специалистов-консультантов по вопросам труда в Новой Зеландии.

(iv) Интернет

Интернет предоставляет широкие возможности для оказания услуг в области трудового права. У многих организаций работодателей есть свой веб-сайт, на котором представлена информация об их миссии и функциях. Однако все более распространенной становится тенденция предоставлять услуги через интернет, при этом веб-сайт превращается во вместительное хранилище информации. Помимо размещения на своем веб-ресурсе информационных бюллетеней и различных публикаций, многие организации создают на своем сайте раздел, посвященный вопросам трудового права, в котором они помещают разъяснения, отвечают на вопросы или указывают ссылки на какую-либо полезную информацию. Поскольку такая информация является действительно ценной, доступ к ней обычно предоставляется по паролю и только членам организации.

Благодаря современным технологиям, организации работодателей могут вести статистику посещений своего веб-сайта для определения наиболее востребованных его разделов. Они также могут организовывать дискуссионные группы и размещать подкасты или ссылки на видеозаписи важных событий или выступлений. Эффективное использование веб-сайта позволяет организации работодателей предоставлять услуги своим членам своевременно и экономично.



Службы по вопросам трудового права в действии. Пример 5: Предоставление услуг через интернет. Опыт IBEC

IBEC (Ирландия) недавно выпустила новую подборку вспомогательных ресурсов для своих членов, цель которых - помочь работодателям определить уровень соответствия деятельности их предприятия трудовому законодательству Ирландии и сократить риски появления жалоб со стороны работников. Эти ресурсы размещены на сайте Конфедерации (www.ibec.ie), они содержат программу онлайн-проверки соответствия предприятия требованиям трудового законодательства и образец трудового договора.

Ресурс по проверке соответствия требованиям представляет собой совокупность списков вопросов, позволяющих выяснить, соответствуют ли трудовые договоры и политика данного работодателя всем предписаниям закона. Каждый вопрос в каждом из списков соотносится с конкретным предписанием трудового законодательства, которое должно быть отражено в трудовом договоре или в документе с изложением кадровой политики работодателя. Член Конфедерации просто переходит по ссылке на страницу данного ресурса, отвечает на предлагаемые ему вопросы и сохраняет свои ответы. Сохраненные ответы отправляются на обработку, результаты которой отражают уровень соответствия предприятия трудовому законодательству.

Образец трудового договора может быть использован работодателями при составлении собственных договоров. Образец договора включает все пункты, позволяющие обеспечить соответствие трудового договора Законом об условиях найма от 1994-2001 гг. Он также содержит ряд пунктов, не обязательных для внесения в трудовой договор с точки зрения законодательства, но рекомендуемых самой Конфедерацией.

Онлайн-проверка и образец трудового договора предоставляются членам Конфедерации бесплатно. С услугой онлайн-проверки тесно связана еще одна услуга, предлагаемая Конфедерацией: после получения результатов проверки соответствия требованиям трудового законодательства, работодатель может обратиться к одному из юристов Конфедерации для проведения юридической экспертизы деятельности своего предприятия. За эту услугу взимается плата. В услугу входит анализ всех политик предприятия и экспертиза различных договоров и документов предприятия. Юрист также консультирует работодателя по вопросам кадрового учета в целях обеспечения соответствия деятельности предприятия требованиям трудового законодательства.



Службы по вопросам трудового права в действии. Пример 6: BDA развивает онлайн-услуги в области трудового права

В настоящее время BDA занимается развитием своего веб-сайта, чтобы иметь возможность предоставлять свои услуги в области трудового права через интернет. Самая важная веб-разработка по предоставлению услуг в сфере трудового права носит название "arivd-web". Это обширная база данных, доступная по паролю только членам Конфедерации. В этой базе данных содержатся все выпущенные Конфедерацией материалы по трудовому праву (циркуляры, документы с изложением позиции Конфедерации по конкретным вопросам, бюллетени и т.д.).

Еще одной онлайн-услугой является "система раннего уведомления": члены Конфедерации могут публиковать информацию об интересных решениях суда по рассмотрению трудовых споров, а также оставлять свои комментарии по поводу этой информации. Этот сервис задуман как способ получения информации, прежде всего, о судебных прецедентах и о зарождающихся тенденциях в принятии судебных решений, и поэтому может служить своеобразной системой заблаговременного предупреждения для других членов Конфедерации.

Кроме этого, сайт Конфедерации предоставляет ее членам возможность оценивать качество выпускаемых ею циркуляров по стандарту "ISO 9001. Системы менеджмента качества". Таким образом Конфедерация получает полезную для себя информацию от своих членов. Хотя большинство из этих онлайн-услуг находятся на ранних стадиях разработки, они уже стали стратегическим приоритетом Конфедерации, и в перспективных планах развития системы предоставления услуг интернет занимает важнейшее место.

(v) Тренинги, брифинги, семинары

Организации работодателей часто проводят семинары и конференции для обучения своих членов и предоставления им информации по таким важным вопросам, как, например, внесение изменений и поправок в трудовое законодательство.

В некоторых организациях работодателей проведение брифингов и семинаров по важнейшим изменениям в сфере трудового законодательства входит в перечень основных услуг. Например, EMA Legal (Новая Зеландия) проводит для своих членов четыре бесплатных региональных выездных информационных семинара в год. В рамках каждого семинара проходит заседание под названием “Что нового: обновления законодательства”, на котором юрист EMA Legal представляет доклад о внесенных или предлагаемых изменениях в трудовое законодательство и о важных изменениях в судебной практике.

Обучение - важный вид деятельности многих организаций работодателей, оно обычно предоставляется на коммерческой основе. Опыт и знания профессионалов, работающих в службе по вопросам трудового права, могут оказаться весьма полезными для менеджеров организаций-членов. Многие организации работодателей отмечают, что они славятся тем, что предоставляют высококачественные практические тренинги в сфере трудового права, пользующиеся особой популярностью среди их членов. Организации работодателей также считают, что тренинги - это хороший источник дохода.

EFC (Шри-Ланка), например, начала предоставлять свои услуги по обучению в конце 1980-х годов в ответ на растущий спрос своих членов на услуги консультирования по предупреждению споров.

Сегодня обучение - это одна из важнейших услуг, предоставляемых EFC своим членам. Федерация считается одной из ведущих организаций Шри-Ланки, предлагающих обучение в сфере трудового права и трудовых отношений. Это объясняется двумя причинами. Во-первых, сотрудники организации, проводящие обучение, имеют глубокие теоретические знания и практический опыт в указанной области. Во-вторых, EFC известна тем, что выпускает отличные публикации по вопросам трудового права и трудовых отношений. Не так давно EFC в сотрудничестве с MOT внедрила курс обучения по трудовому праву.

(vi) Налаживание контактов между членскими организациями

Служба по вопросам трудового законодательства может предоставлять своим членам возможности для налаживания контактов друг с другом, в результате чего менеджеры членских организации будут обмениваться друг с другом своим опытом. Те организации-члены, которые заинтересованы в деловом общении с другими работодателями, считают данную услугу важным преимуществом членства в организации работодателей. Организация работодателей может содействовать установлению контактов между своими членами, создавая все условия для конфиденциальности их общения. Это способствует честному обмену информацией, связанной с опытом решения сложных проблем в сфере трудового права, и предоставляет возможность перенимать опыт своих коллег.

Следующий пример из деятельности EFC показывает, как услуги в области трудового права могут стать возможностью для налаживания контактов с другими менеджерами и для обмена опытом.

**Службы по вопросам трудового права в действии. Пример 7:
Семинары EFC по трудовому праву (Шри-Ланка)**

Раз в два месяца EFC проводит семинар для руководящего персонала компаний-членов Федерации, на которых обсуждаются вопросы, связанные с ведением бизнеса и трудовыми отношениями. Это открытый форум, который обычно проходит под руководством генерального директора и его заместителя вместе с другими ведущими сотрудниками Федерации.

Такие семинары дают Федерации возможность понять, какие темы представляют наибольший интерес для ее членов. Большинство вопросов, поднимаемых на семинарах, связано с трудовым правом. Семинары также помогают понять, каким именно нормам трудового права необходимо уделить внимание на тренингах. Кроме этого, они представляют собой прекрасную учебную площадку для молодых сотрудников Федерации, так как на этих семинарах они узнают о реальных проблемах, с которыми сталкиваются руководители отделов кадров, директора производства и другие руководящие работники.

Раздел 6

Справочные материалы

Основным материалом для создания данной публикации послужили 12 примеров, подготовленных самими организациями работодателей. Эти исследования представлены в виде резюме в предыдущем разделе данного руководства (Раздел 5). Ниже приводятся адреса веб-сайтов этих организаций.

Веб-сайты организаций, представивших примеры из своей практики

-  Объединение работодателей Камеруна - GICAM
<http://www.legicam.org/>
-  Федерация работодателей Цейлона - EFC
www.employers.lk
-  Конфедерация промышленности и торговли Чили - CP
www.cpc.cl
-  Национальная ассоциация работодателей Колумбии - ANDI
www.andi.com.co
-  Объединение предприятий металлургической и горной промышленности Франции - UIMM
www.uimm.fr/
-  Конфедерация ассоциаций немецких работодателей - BDA
www.arbeitgeber.de
-  Ирландская конфедерация предпринимателей и работодателей - IBEC
www.ibec.ie
-  Японская федерация бизнеса "Nippon Keidanren"
www.keidanren.or.jp
-  Конфедерация работодателей Мексиканской республики - COPARMEX
www.coparmex.org.mx
-  Юридическое подразделение Business New Zealand - EMA Legal
www.emalegal.com.au/
-  Федерация работодателей и торговых палат Свазиленда - FSE&CC
www.business-swaziland.com/
-  Федерация работодателей Уганды - FUE
www.employers.co.ug

Публикации

-  АКТЕМП, "Эффективная организация работодателей" - Руководство 4. Формирование доходов, MOT, 2005
-  Международная организация работодателей, *The Service Role of Employers' Organizations*, IOE publications, Женева, 2002

Ресурсы МОТ для служб трудового права



Руководство по разработке и пересмотру трудового законодательства:
www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/llg/main.htm



База данных. Законодательство о защите занятости (EPLex):
 Информация о законах в защиту занятости в 50 странах-членах МОТ
www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home



Краткая характеристика трудового законодательства различных стран:
 Информация о трудовом законодательстве 30 стран (13 из них - страны Европы)
www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/national/index.htm



Учебный пакет по нормам МОТ для работодателя (в стадии подготовки):
 Совместная публикация АКТЕМП и МОП
www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/whatwedo/projects/standards.htm

Прочая полезная информация, доступная онлайн



Сведения о совершенствовании правового регулирования в материалах
 Европейской Комиссии по изучению состояния законодательства ЕС:
http://ec.europa.eu/governance/better_regulation/index_en.htm



Информация о регулятивной реформе, подготовленная ОЭСР:
http://www.oecd.org/topic/0,3699,en_2649_37421_1_1_1_1_37421,00.html



Данные о ранжировании Всемирным банком регулятивного окружения
 различных стран. Рейтинг стран создается ежегодно по девяти критериям,
 являющимся ключевыми для ведения бизнеса.
www.doingbusiness.org/

Раздел 7

Примеры

Ниже представлены 12 примеров из деятельности следующих организаций работодателей:

1. Объединение работодателей Камеруна - GICAM
2. Федерация работодателей Цейлона - EFC
3. Конфедерация промышленности и торговли Чили - CPC
4. Национальная ассоциация работодателей Колумбии - ANDI
5. Объединение предприятий металлургической и горной промышленности Франции - UIMM
6. Конфедерация ассоциаций немецких работодателей - BDA
7. Ирландская конфедерация предпринимателей и работодателей - IBEC
8. Японская федерация бизнеса - Nippon Keidanren
9. Конфедерация работодателей Мексиканской республики - COPARMEX
10. Юридическое подразделение Business New Zealand - EMA Legal
11. Федерация работодателей и торговых палат Свазиленда - FSE&CC
12. Федерация работодателей Уганды - FUE

Пример 1

Объединение работодателей Камеруна - GICAM

1. Введение

Объединение работодателей Камеруна (GICAM) было образовано в 1992 году на базе ранее существовавшей организации, которая действовала с 1957 года. GICAM представляет предприятия всех масштабов и секторов национальной экономики. В настоящее время оно объединяет 213 членов, из которых 201 - компании и 12 - профессиональные ассоциации. Профсоюзное членство на этих предприятиях низкое и продолжает сокращаться. На региональном и международном уровнях GICAM является членом и учредителем Центральноафриканского Союза работодателей (UNIPACE), членом Общеафриканской конфедерации работодателей (ПЕС) и МОП. Каждый год GICAM принимает участие в Международной конференции труда в качестве представителя работодателей.

Трудовые отношения и условия труда и оплаты работников в Камеруне регулируются принятым в 1992 году Трудовым кодексом и исполнительным распоряжением по его применению. Имеется ряд коллективных договоров в каждом важном секторе, в том числе в торговле, страховании, различных отраслях промышленности, банковском и финансовом секторах, сельском хозяйстве и в смежных отраслях. Находящийся на рассмотрении проект Единого закона о трудовом праве, продвигаемый Организацией за гармонизацию предпринимательского права (ОНБЛА), после его принятия окажет прямое влияние на трудовое законодательство Камеруна.

Основные элементы трудового права в Камеруне:

- трудовые договоры, постоянные или срочные,
- нормы в отношении рабочего времени, сверхурочной работы и отпусков,
- минимальная заработная плата,
- коллективные договоры, предусматривающие обязательства работодателя в отношении всех работников независимо от того, являются ли они членами профсоюза, подписавшего договор,
- договоры на уровне компании адаптируют национальные коллективные договоры в зависимости от ситуации, в которой находятся конкретные компании; они могут заключаться между работодателем или группой работодателей и одним или несколькими наиболее представительными профсоюзами, организованными в одной или в нескольких компаниях.

Основные юридические учреждения в сфере трудового законодательства

- **Национальный консультативный комитет по трудовым вопросам** изучает проблемы, касающиеся условий найма, профессиональной ориентации и подготовки, социального обеспечения, составляет позиционные документы и формулирует предложения по новым нормам трудового законодательства.
- **Национальный комитет по охране труда** изучает проблемы, связанные с профессиональными заболеваниями и производственным травматизмом, предлагает новые нормы и рекомендации по улучшению охраны здоровья работников.
- **Цеховые старосты** следят за применением норм трудового законодательства и коллективных договоров и поднимают вопросы обо всех возникающих проблемах перед работодателями и трудовой инспекцией.

2. Структура службы по вопросам трудового права

GICAM уделяет большое внимание нормам трудового законодательства, входящие в компетенцию внутренней юридической службы организации и социального комитета¹.

Юридическая служба входит в состав исполнительного секретариата и не имеет отдельного бюджета, значит, она не имеет собственных средств для осуществления своей деятельности. Юридическая служба тесно сотрудничает с другими службами GICAM, например, с отделом по связям с общественностью и маркетинговой службой. В юридической службе два менеджера с юридическим образованием, они изучают запросы членов по вопросам трудового законодательства и, при необходимости, привлекают социальный комитет для формулирования ответов.

Социальный комитет, при поддержке со стороны юридической службы, обсуждает, анализирует, вносит предложения, изучает проблемы и составляет проекты позиционных документов GICAM. Социальный комитет не является ни органом управления, ни исполнительной структурой, это дискуссионная группа. Все члены GICAM имеют право принимать участие в работе комитета, для этого они должны назначить представителя; как правило, представителем назначают начальника кадровой службы. Социальный комитет является форумом, на котором члены объединения обмениваются опытом, а начальники кадровой службы рассказывают о проблемах, с которыми они сталкиваются при решении вопросов, касающихся применения норм трудового законодательства. Комитет является центром анализа кадровой политики компаний. В частности, он:

- помогает информировать членов об изменениях в нормах законодательства, в том числе трудового;
- помогает разрешать трудовые споры в рамках предприятия;
- обеспечивает поистине трехсторонний подход к мерам, требующим участия правительства, работодателей и профсоюзов;
- укрепляет двухсторонние отношения с профсоюзами;
- помогает формулировать и защищать позиции GICAM в органах, занимающихся вопросами труда, особенно в Национальном консультативном комитете по вопросам труда и в Национальном комитете по охране труда.

Источниками информации, необходимой для предоставления услуг по трудовому праву, являются: министерство труда, члены организации, профсоюзы и интернет (МОТ, МОР). GICAM получает ежеквартальное юридическое обозрение с публикациями о нормах трудового законодательства.

У действующей в GICAM службы по вопросам трудового права нет реальных конкурентов, хотя в стране существуют коммерческие провайдеры услуг в сфере трудового права. Крупные компании обычно имеют свои собственные юридические отделы, занимающиеся вопросами трудового законодательства.

3. Вопросы, входящие в компетенцию службы

■ Коллективное трудовое право

В настоящее время юридическая служба и социальный комитет GICAM работают над вопросами трудового законодательства, регулирующими отношения с коллективами работников. В октябре 2007 года GICAM подписало Совместную двустороннюю политическую декларацию со всеми федерациями профсоюзов Камеруна по вопросам коллективного трудового права. Декларация придает официальный статус

¹ В состав GICAM входит 6 комитетов (экономика и бизнес; социальный; юридический и фискальный; коммуникации и работа с прессой; охрана окружающей среды; отдел внешних связей), а также рабочая группа по вопросам конкурентоспособности и управления.

существующим отношениям между GICAM и профсоюзами и позволяет координировать их соответствующие позиции по вопросам, представляющим взаимный интерес, таким как коллективные договоры, трудовые договоры, классификация должностей, социальное обеспечение, управление Национальным фондом социального обеспечения и обучение. Однако требуется приложить еще немало усилий, чтобы прийти к консенсусу относительно общих интересов.

■ Социальное обеспечение

Текущие реформы в области социального страхования в Камеруне были и остаются в центре внимания юридической службы и социального комитета GICAM.

4. Функции и методы работы службы

GICAM предоставляет следующие услуги в сфере трудового права: лоббирование, информирование, консультирование и представительство. В настоящее время объединение не выпускает публикации по вопросам трудового права и не проводит тренинги. По сути, услуги предоставляются на основании запросов членов организации, но есть и ежегодный план работы (принятый социальным комитетом), который определяет направления работы по оказанию услуг в области трудового права.

■ Лоббирование

GICAM лоббирует интересы своих членов. Юридическая служба и социальный комитет разрабатывают проект позиционного документа GICAM по вопросам трудового законодательства. В настоящее время GICAM рассматривает реформы социального обеспечения, в отношении которых оно регулярно высказывало свою позицию и которая в очередной раз была изложена в последнем пресс-брифинге президента GICAM. Позиции GICAM: (i) управление Национальным фондом социальной защиты будет улучшено, если его генеральный директор будет назначен социальными партнерами, (ii), максимальная величина базы начисления социальных взносов должна быть повышена, в частности для пенсии по старости, (iii) затраты предприятий, которые могут возникнуть в результате расширения охвата социальным обеспечением, не должны быть увеличены только для одной стороны.

В связи со своей лоббистской деятельностью GICAM поддерживает тесные отношения с профсоюзами с целью согласования совместных позиций по вопросам, касающимся как работодателей, так и работников. Примером такого взаимодействия является Двустороннее соглашение.

Отметим еще одно важное мероприятие, проведенное с участием GICAM: переговоры по определению нового минимального размера заработной платы, гарантированного всем работникам. На основе исследований и моделирования, проведенного юридической службой, GICAM успешно доказала, что этот размер не должен превышать определенного уровня, особенно в свете особого положения сельскохозяйственного сектора, в котором самая низкая заработная плата сочетается с предоставлением работникам дополнительных преимуществ. Эти переговоры проводились на трехсторонней основе и были успешно завершены.

■ Информирование

GICAM приступает к лоббированию каждый раз, когда она получает тревожные сигналы относительно мер, затрагивающих бизнес, которые подпадают под ее компетенцию. Информирование членов является постоянной задачей организации. GICAM предоставляет информацию и проводит консультирование членов по различным вопросам по электронной почте, с помощью циркулярных рассылок, информационных бюллетеней, на веб-сайтах, по телефону и при личных встречах. Информация и рекомендации в основном адресованы генеральным директорам и менеджерам по кадрам. Если член организации запрашивает помощь GICAM по конкретной проблеме, GICAM предоставляет ее в индивидуальном порядке.

■ Представительство

GICAM является членом совета директоров Национального фонда социальной защиты, в котором он имеет четырех представителей. Совет рассматривает предложения по внесению изменений в законодательство по охране труда и по финансовому обеспечению работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве. GICAM также сотрудничает с такими организациями, как Национальный консультативный комитет по занятости и Национальный комитет по охране труда. Юридическая служба и социальный комитет определяют позиции GICAM для работы с этими двумя национальными комитетами.

GICAM представляет работодателей Камеруна в отношениях с органами государственной власти, профсоюзами, местными торговыми палатами, организациями иностранных работодателей, международными экономическими, финансовыми и общественными организациями, гражданским обществом и, в целом, во всех ситуациях, где необходимо представительство. GICAM также представляет отдельных членов по их просьбе.

5. Перспективы на будущее

Пока проект Единого закона о трудовом праве, продвигаемый Организацией за гармонизацию предпринимательского права, проходит процедуру обсуждения, множество вопросов, касающихся трудового права, приобрели первостепенное значение для ближайшего будущего, а именно:

- несправедливое увольнение и компенсация, выплачиваемая пострадавшему работнику (GICAM: необходимо сохранить норму о верхнем пределе компенсации);
- индивидуальные трудовые споры и внесудебные примирительные процедуры (GICAM: необходимо сохранить норму о досудебной примирительной процедуре в трудовой инспекции);
- вопросы, связанные с определенными полномочиями (временное пособие; средства правовой защиты) судей трудовых судов (GICAM: это создаст дополнительные риски для фирм);
- арбитраж как способ разрешения коллективных трудовых споров (GICAM: поддерживает, так как это предоставляет больше альтернативных способов урегулирования споров).

Реформа системы социального обеспечения - это еще одна актуальная тема, как и вопрос оплаты, который, вероятно, станет еще более значимым в будущем, учитывая, что коллективные договоры, как правило, требуют периодического пересмотра уровня заработной платы.

GICAM в настоящее время не рассматривает возможность внесения изменений в предоставляемые ею услуги в области трудового права. Ее основные преимущества заключаются в способности реагировать своевременно и адекватно на новые вопросы в сфере трудового права.

Пример 2

Федерация работодателей Цейлона - EFC

1. Введение

EFC является единственной организацией работодателей в Шри-Ланке. В ней 528 членов с общим числом работников более 450000. Среди членов - промышленные компании, банки, фирмы, занимающиеся импортом, экспортом, продажами, маркетингом, и плантационные компании. Уникальными членами организации являются 22 региональные плантационные компании, на которых занято 250000 работников. Среди членов имеются компании, где есть профсоюзы и где их нет. В настоящее время более половины членов не имеют профсоюзов.

При EFC имеется Группа присоединившихся ассоциаций, которая служит платформой для обсуждения вопросов, касающихся сферы труда, и для обмена информацией и мнениями. Многие ведущие торговые палаты и профессиональные ассоциации в Шри-Ланке являются членами этой Группы.

EFC предлагает множество профессиональных услуг своим членам, включая консультации, представительство и ведение коллективных переговоров. Ее услуги в области трудового права призваны помочь ее членам избегать проблем за счет распространения лучшей практики.

Контекст развития услуг в области трудового права

Нормативно-правовую базу регулирования трудовых отношений в Шри-Ланке можно разделить на пять частей:

- Законы по урегулированию трудовых споров
- Законы об условиях найма на работу
- Законы о коллективных переговорах и признании профсоюзов
- Законы, регулирующие прекращение трудовых отношений
- Судебные решения вышестоящих судов, вынесенные по трудовым спорам, которые не регулируются законодательством.

Система трудового права Шри-Ланки является трудной для бизнеса, поскольку акцент сделан именно на законе, а не на трудовых отношениях, и приоритет отдается почти исключительно защите интересов работника. Первоначально деятельность EFC была направлена на защиту работодателей, когда на них подавали жалобы. Со временем EFC разработала полный спектр услуг: консультирование, представление интересов работодателей, выпуск публикаций, а также внесение предложений в правительство по изменению трудового законодательства.

В Шри-Ланке нет других организаций с серьезной репутацией, которые могли бы быть названы "конкурентами" EFC, но есть юридические фирмы, которые предоставляют услуги по применению норм трудового законодательства и представляют работодателей. Хотя некоторые компании Шри-Ланки имеют свои собственные юридические отделы, в штате которых работают профессиональные адвокаты, они все еще предпочитают сохранять внешнего консультанта в области трудового права, делая выбор в пользу EFC, вместо того, чтобы прибегнуть к помощи штатных юристов.

2. Структура службы по вопросам трудового права

Внутри структуры EFC служба по вопросам трудового права является частью общей службы по трудовым отношениям. Из 23 профессиональных сотрудников, 20 являются

адвокатами, которые регулярно оказывают консультационную помощь и услуги по представительству своих членов. 16 адвокатов регулярно участвуют в судебных заседаниях по трудовым спорам. Не существует отдельной службы по вопросам трудового права, и нет отдельного бюджета на эти цели.

Поскольку 22 региональные плантационные компании и несколько других членов EFC находятся на большом расстоянии от Коломбо, EFC нанимает региональных представителей, которые не являются штатными сотрудниками EFC, но представляют EFC в регионах. Почти все они являются практикующими юристами, разбирающимися в трудовых законах Шри-Ланки. Организации-члены, расположенные на большом расстоянии от организации, постоянно консультируются у этих представителей, которые также представляют их в судах по трудовым спорам и в органах местного самоуправления. Этим региональным представителям выплачивается ежемесячный гонорар за оказание консультационных услуг.

Доходы от услуг по вопросам применения норм трудового законодательства составляют значительную часть общих доходов EFC за последние годы. Например, гонорары за юридическое представительство составляют 12% от общего дохода EFC. Этот гонорар подразумевает сумму, которую член платит EFC за представительство перед инспекцией по труду, в трудовых и арбитражных судах. Взимаемая плата гораздо ниже рыночной, поскольку организации-члены платят годовой членский взнос, который покрывает консультационные услуги, в том числе в области трудового права, и подготовку требуемой документации.

3. Вопросы, функции и методы работы службы

3.1 Лоббирование

EFC считается ведущей организацией в Шри-Ланке, имеющей опыт работы в области трудового права и трудовых отношений и представляющей интересы работодателей. EFC считает, что существующая структура трудового законодательства препятствуют повышению производительности и созданию новых рабочих мест. На этом фоне EFC в течение многих лет прилагает усилия по внесению изменений в трудовое законодательство с учетом потребностей бизнеса.

Генеральный директор EFC занимает важные должности как в Национальном консультативном совете по трудовым вопросам, так и в Комитете по реформированию трудового законодательства, что дает EFC возможность лоббировать самые важные изменения в области трудового права.

3.2 Консультации

Двадцать сотрудников EFC - это адвокаты, которые регулярно предоставляют консультации по вопросам труда. Эта услуга предоставляется всем членам бесплатно и привлекает многих корпоративных членов, т.к. консультация у практикующего адвоката является платной.

Члены получают консультации по таким вопросам, как меры дисциплинарного воздействия, обязательства, вытекающие из коллективных договоров, законы, практика регулирования трудовых отношений.

Контрольный список EFC - Консультации по дисциплинарным мерам

1. Каковы факты? Представлены ли все относящиеся к делу факты? Если было проведено предварительное расследование, следует рассмотреть заявления.
2. Порекомендовали ли бы вы провести какое-либо дополнительное расследование?
3. Если у вас сразу сложилось определенное "предвзятое" отношение, то определите, чем оно обосновано, и объясните клиенту, какую реакцию эти обстоятельства могут вызвать у третьей стороны.
4. Какие нарушения можно усмотреть в деле?

5. Есть ли четкие доказательства вины? Если нет, то есть ли косвенные доказательства вины?
6. Будет ли это дело иметь более широкие последствия? Противоречит ли оно установленной правовой норме или касается спора в отношении общих трудовых прав, или может стать причиной столкновения с работниками или профсоюзами? Если это так, то следует уведомить руководство о возможных последствиях.

3.3 Представительство

3.3.1 Представительство перед комиссаром труда

Между работодателями и работниками возникает много споров, расследованием которых занимается Комиссар труда² или один из его подчиненных в министерстве труда. EFC, в лице своих сотрудников, представляет своих членов в ходе расследований и дает им необходимые советы и рекомендации. В компетенцию Комиссара труда входят следующие вопросы:

- жалобы в отношении увольнения, поданные профсоюзами или работниками, и другие индивидуальные жалобы;
- жалобы, поданные профсоюзами или работниками в отношении предполагаемых нарушений в выплате предусмотренных законом платежей, таких как заработная плата, доплата за выслугу лет, минимальная зарплата, гарантированная комитетом по заработной плате и соответствующими законами;
- запросы, инициированные Комиссаром труда или одним из его подчиненных после проверки на предмет выявления нарушений обязательств, вмененных законами;
- расследования в свете закона о прекращении трудовых отношений (специальные нормы) по заявкам работодателей или расследования по жалобам, в свете раздела 6 закона;
- примирительные процедуры в спорах с профсоюзами. Им обычно предшествуют прямые переговоры, не увенчавшиеся успехом. Заявление может быть подано как работодателем, так и профсоюзом;
- расследование о предполагаемом нарушении условий коллективного договора;
- во время забастовки по требованию работодателей, профсоюза или по инициативе комиссара труда созывается согласительная конференция.

3.3.2 Представительство в трудовых и арбитражных судах

Со времени принятия в Шри-Ланке закона о трудовых спорах, потребность в представительстве стала одинаково важной как для работников, так и для работодателей. Суды по трудовым спорам были созданы в 1959 году, и сразу появилась масса дел, касающихся увольнений. У членов организации возникла необходимость представлять их в суде. Судебные дела возбуждаются, в основном, по искам профсоюзов или работников, и в очень редких случаях дела направляются в суд министром труда. EFC оказывает поддержку своим членам на всех этапах, начиная от консультаций и подготовки необходимых документов для суда, до фактического ведения дел от имени членов и подачи письменных представлений в суд по трудовым спорам. Арбитражный суд требует такой же подготовки, как и суды по трудовым спорам.

3.4 Информирование

Информация передается членам через циркулярные рассылки, содержащие разъяснения по изменениям, внесенным в трудовое законодательство, и по предлагаемым изменениям, а также рекомендации для членов по конкретным вопросам. Выпускается ежеквартальный бюллетень, который содержит обзор тенденций на рынке труда,

² В Шри-Ланке Комиссар труда назначается для проведения в жизнь законов страны в области трудового права. Он наделен широкими полномочиями, предусмотренными законами в области трудового права, включая Закон о трудовых спорах.

судебные решения по трудовым вопросам, коллективные договоры, трудовые споры (процедуры разбирательства и исход), организованные EFC мероприятия и зарубежные события, которые могут представлять интерес для ее членов.

3.5 Исследования и публикации

Результаты исследований и другую информацию можно найти в публикациях EFC по различным вопросам трудового законодательства и трудовых отношений. Одной из наиболее важных публикаций в последнее время стал регулярно обновляемый обзор “Digest”, содержащий более 1000 судебных решений в области трудового права. На стадии завершения находится “Руководство по сокращению штатов в Шри-Ланке”.

Выручка от продажи публикаций составляет около 2% доходов EFC. Публикации предлагаются широкой общественности, но члены приобретают их по льготным ценам.

Публикации не только служат источником информации для членов организации и источником дохода, но и используются в учебных курсах, организованных EFC, и укрепляют позитивный имидж организации.

3.6 Обучение

Курсы обучения, организованные EFC, являются важным компонентом услуг, предлагаемых ее членам. В финансовом году, закончившемся 31 марта 2009 года, EFC провела в общей сложности 66 учебных курсов, 27 из которых были посвящены вопросам трудового права и трудовых отношений. Этими 27 курсами было охвачено 803 слушателя. Ежегодно 10% прибыли, получаемой за счет курсов обучения, распределяется среди служащих организации, проводящих тренинги. Иногда для проведения курсов по особо сложным темам EFC приглашает сторонних национальных и иностранных экспертов.

4. Оценка достижений и перспективы на будущее

Своим самым большим достижением EFC считает свою отличную репутацию в сфере трудового права и трудовых отношений в Шри-Ланке. Своим успехом она обязана:

- высокой квалификации персонала,
- оперативности в обработке запросов своих членских организаций,
- умению рационально использовать время,
- коммуникационным умениям (в письменной форме, лично, выступления, по телефону, через интернет).

EFC всегда стремится предоставлять услуги в соответствии со своей миссией - “укреплять социальную гармонию через производительную занятость”. Это является отличительной особенностью услуг, которые EFC предоставляет работодателям на протяжении уже многих лет. Именно это позволило EFC сохранить авторитет в глазах социальных партнеров.

Шри-Ланка поставила перед собой задачу снизить негативные последствия мирового финансово-экономического кризиса и глобализации. В свете этого приоритетной задачей EFC в краткосрочном периоде остается лоббирование гибкой нормативно-правовой базы регулирования трудовых отношений. Под давлением многочисленных представлений и предложений EFC о внесении изменений в трудовое законодательство, министр труда учредил комитет по реформированию трудового законодательства, который стал первым шагом в направлении пересмотра действующего трудового законодательства. Такой результат уже считается большим достижением, и есть надежда, что это поможет провести столь необходимые изменения.

EFC будет продолжать выступать за улучшение системы регулирования трудовых отношений и считает, что услуги в области трудового права будут востребованными и высоко цениться членами организации.

Пример 3

Конфедерация промышленности и торговли Чили - СРС

1. Введение

Конфедерация промышленности и торговли Чили (СРС) была основана в 1933 году в качестве зонтичной организацией чилийских работодателей. СРС состоит из шести национальных отраслевых организаций (филиалов³), членами которых являются частные компании. Целью СРС является представление интересов деловых кругов на национальном и международном уровне, влияние на чилийское законодательство и политику, а также поддержка и укрепление развития предпринимательской этики.

1.1 Контекст и развитие службы по вопросам трудового права

Трудовое законодательство Чили состоит из множества законов и административных актов. Важнейшую роль в разработке и обеспечении исполнения трудовых норм играет Министерство труда и социального обеспечения. Трудовые нормы являются неотъемлемой частью коллективных договоров, заключаемых на предприятиях.

Услуги в области трудового права направлены на лоббирование норм, позволяющих создать в Чили благоприятную среду для бизнеса. СРС добилась определенных успехов в лоббировании в правительстве и в национальном конгрессе (заключение Национального трехстороннего соглашения в сфере занятости, см. раздел 5 ниже): под ее давлением была завершена разработка нового закона о страховании на случай безработицы, но трудовое законодательство до сих пор остается сложным и трудным для его выполнения компаниями.

Служба по вопросам трудового права в СРС не рассматривает индивидуальные запросы компаний, поскольку это входит в компетенции филиалов - эти структуры функционально дополняют друг друга и повышают эффективность своей деятельности за счет совместного пользования ресурсами.

Несмотря на то, что в стране имеются коммерческие организации, предоставляющие услуги в области трудового права, а также институты и учебные центры, которые анализируют и формулируют свое мнение относительно применения норм трудового законодательства, СРС, представляющая позицию работодателей, остается вне конкуренции.

2. Структура службы по вопросам трудового права

2.1 Состав службы

Служба по трудовому праву осуществляет свою деятельность, в основном, через комиссию по трудовым вопросам, обучению и занятости (Комиссия по труду). Эта комиссия является консультативным органом президента и исполнительного комитета. Она организует периодические встречи между главными представителями филиалов, специалистами в области трудовых отношений и рынка труда с целью обсуждения и

³ Представляют сельское хозяйство, сектор торговли, услуг и туризма, горнодобывающую промышленность; перерабатывающую промышленность, строительство, банки и финансовый сектор.

выявления возможных последствий принятия новых нормативно-правовых актов в сфере труда для бизнеса. Помимо этой комиссии, в структуру службы входят:

- специальные комиссии и консультативные органы, учреждаемые по требованию президента СРС или исполнительного комитета. Они работают над отдельными вопросами трудовых отношений и рынка труда, имеющими первостепенное значение;
- штатный юрист СРС. Он выполняет функции генерального секретаря Комиссии по труду и координирует работу специальных комиссий;
- служба наблюдения за процессом включения предложенных изменений в законодательство. Эту функцию выполняет сторонняя компания по указаниям генерального директора и юриста СРС.

2.2 Бюджет и персонал

СРС финансируется исключительно за счет взносов филиалов. Содержание службы по вопросам трудового права не требует существенных затрат со стороны Конфедерации, поскольку специалисты, участвующие в работе Комиссии по труду, в специальных и внешних комиссиях, в консультативных группах при филиалах СРС, предоставляют свои услуги на безвозмездной основе. Самую большую статью постоянных расходов СРС составляет зарплата генерального директора и сотрудников (в том числе юриста). Еще одна статья постоянных расходов - оплата услуг сторонней компании, которая еженедельно информирует юриста СРС о состоянии законодательного процесса и приоритетах, рассматриваемых в Национальном конгрессе.

Комиссия по труду в настоящее время состоит из двадцати членов, тогда как число членов в специальных комиссиях колеблется от шести до десяти. Члены комиссий, как правило, специалисты в сфере труда, которые консультируют членов филиалов или отвечают за трудовые вопросы в своих промышленных или торговых компаниях.

Источниками информации по трудовому праву являются протоколы и отчеты внутренних совещаний, заседания комиссий по вопросам труда и человеческим ресурсам при филиалах, встречи с представителями правительства и работниками. Кроме того, СРС получает информацию от сторонней компании, наблюдающей за ходом законодательных процессов, на сайтах по трудовому праву, из решений судов по трудовым вопросам и СМИ.

3. Вопросы, входящие в компетенцию службы

В сфере индивидуальных отношений в сфере труда СРС выступает за снижение затрат при увольнениях и за повышение гибкости трудовых договоров. В сфере коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, важными темами являются укрепление позиций профсоюзов относительно позиции групп работников, не организованных в профсоюзы, расширение круга вопросов, рассматриваемых в ходе коллективных переговоров, и ограничение злоупотреблений профсоюзными привилегиями.

В последние годы в Чили были введены законы о труде, которые внесли изменения в трудовые отношения. К наиболее важным изменениям, касающимся индивидуальных трудовых прав, относятся реформа пенсионной системы и законодательные акты, регламентирующие субподрядные отношения и процесс труда в целом. В сфере регулирования коллективных трудовых отношений действует национальный план по обеспечению занятости населения, явившийся результатом соглашения между СРС и профсоюзами; в нем изложены временные меры борьбы с последствиями нынешнего глобального кризиса. В некоторых законах указано, что СРС является членом трехсторонних комитетов, призванных наблюдать за исполнением этих законов и их эффективностью и улучшать нормативно-правовое регулирование в целях обеспечения достижения желаемых результатов.

Служба СРС по трудовому праву следит за новыми вопросами в сфере трудового права, имеющими важное международное значение, которые широко освещаются Международной организацией труда.

4. Функции и методы работы службы

Служба по вопросам трудового права СРС выполняет следующие функции:

- анализирует влияния трудового законодательства на предпринимательскую деятельность и дает оценку последствий принятия Национальным конгрессом законопроектов, которые затрагивают интересы предпринимателей;
- лоббирует, участвует в слушаниях в Национальном конгрессе в целях ознакомления с позициями заинтересованных сторон и мнениями относительно обсуждаемых законопроектов;
- участвует в работе двусторонних или трехсторонних рабочих групп при правительстве с целью изучения возможных последствий внедрения предлагаемых законов для предпринимательства или для контроля над обеспечением исполнения этих законов;
- отвечает на запросы со стороны МОТ и других международных органов;
- участвует в национальных и международных форумах и семинарах;
- представляет интересы бизнеса в средствах массовой информации;
- излагает позиции СРС в публикациях, выпускаемых Конфедерацией.

5. Оценка достижений и перспективы на будущее

Недавно подписанное “Национальное соглашение о занятости” является большим достижением для СРС. Соглашение, закрепленное в трудовом законодательстве, устанавливает временные гибкие механизмы, позволяющие работникам и предпринимателям совместно преодолевать последствия глобального экономического кризиса на основе добровольных соглашений, создающих условия для переобучения, повышения квалификации и сохранения рабочих мест на предприятиях. Соглашение одобрено всеми предпринимателями Чили, так как оно направлено на поиск альтернатив увольнению.

СРС выражает надежду, что в свете вызовов глобализации трудовое законодательство Чили сохранит курс на поиск оптимального равновесия между защитой трудовых прав работников и потребностью предпринимателей гибко управлять трудовыми отношениями. Возможно, будет достигнут более широкий консенсус между работодателями и работниками, отражающий общую заинтересованность в увеличении рабочих мест и экономическом росте.

СРС будет продолжать повышать эффективность услуг в области трудового права.

Пример 4

Национальная ассоциация работодателей Колумбии - ANDI

1. Введение

Национальная ассоциация работодателей Колумбии (ANDI) - это некоммерческая организация, основанная в 1944 году. Это самая важная ассоциация работодателей частного сектора в Колумбии; она объединяет более 1100 членов из различных секторов экономики, включая промышленность, финансы, угледобычу и сельское хозяйство.

Штаб-квартира Ассоциации находится в Медельине, а ее филиалы - в разных городах страны. ANDI представляет интересы предпринимателей частного сектора в национальных и международных учреждениях, занимающихся экономическими, правовыми, социальными, экологическими вопросами и вопросами бизнеса.

1.1 Общий контекст и развитие службы по вопросам трудового права

ANDI учредила службу по вопросам трудового права в целях консультирования и информирования компаний-членов. Эти услуги пользуются большим спросом со стороны членов, которые считают ANDI экспертной организацией в этой сфере.

ANDI считает, что трудовое законодательство Колумбии по-прежнему отражает прошлые тенденции, которые легли в основу большинства трудовых кодексов Латинской Америки и отражали стремление защищать работников в индивидуальном порядке, но уделяли мало внимания проблемам поддержания занятости и устойчивому развитию предпринимательства. Опыт реализации последних позитивных реформ в колумбийском трудовом законодательстве подтвердил важность наличия авторитетного представителя интересов и требований деловых кругов. ANDI в целом добилась хороших результатов, защищая интересы работодателей, и сегодня правительство признает и принимает во внимание позиция деловых кругов при введении новых норм и при внесении изменений в трудовое законодательство.

Услуги в области трудового права являются частью основной деятельности ANDI, они полностью интегрированы в деятельность организации. ANDI имеет региональные филиалы в различных городах Колумбии. Филиалы являются связующим звеном между службой по вопросам трудового права и членами организации: они получают запросы от компаний на местном уровне и отправляют их в центральную службу. Филиалы также предоставляют любую информацию, полученную от службы, всем компаниям-членам организации. Отдел ANDI по вопросам трудового права и Центр экономических исследований работают совместно над проведением междисциплинарного анализа последствий внедрения норм трудового законодательства и готовят документы в поддержку мероприятий по лоббированию позиций работодателей.

ANDI не имеет реальных конкурентов в сфере оказания услуг по трудовому праву. Ее деятельность дополняет работу юридических фирм, и часто ANDI сотрудничает с юридическими фирмами, специализирующимися в этой же отрасли права.

Компании-члены являются основными пользователями услуг ассоциации, но и правительство также запрашивает мнение ANDI по вопросам трудового законодательства, и часто суды приглашают ANDI высказать свое мнение в ходе судебных процессов, на которых обсуждается конституционность определенных норм трудового права. Университеты и профсоюзы также приглашают ANDI на свои форумы по трудовым вопросам.

2. Структура службы по вопросам трудового права

Служба по вопросам трудового права - это основная часть отдела ANDI по социально-правовым вопросам. Отдел возглавляет вице-президент по социально-правовым вопросам. Юридический отдел ANDI объединяет службы по вопросам трудового, налогового и торгового права.

Вице-президент по социально-правовым вопросам, юрист по трудовым вопросам и младший юрист предоставляют услуги в области трудового права. В отделе имеются юристы, занимающиеся вопросами лоббирования, и ассистент по правовым вопросам.

Отдел по социально-правовым вопросам имеет свой бюджет, и его ресурсы распределяются на различные мероприятия в зависимости от конкретных потребностей. Традиционно отдел по трудовым вопросам получает большую часть бюджета, потому что его услуги пользуются самым большим спросом среди компаний-членов. В отделе не принято заранее распределять бюджетные средства по различным направлениям деятельности. Наибольшая часть средств идет на покрытие текущих расходов отдела, в том числе:

- зарплата юристов и вспомогательного персонала,
- командировочные расходы внутри страны,
- компьютеры и оборудование мобильной связи,
- подписка на юридические издания.

Основными источниками правовой (официальной и неофициальной) информации являются Министерство труда и судебные инстанции всех уровней. ANDI имеет подписку на ряд важных юридических изданий.

3. Вопросы, входящие в компетенцию службы

Компании-члены чаще всего обращаются в подразделение службы по вопросам трудового права за информацией, консультациями и рекомендациями по следующим вопросам:

3.1 Индивидуальные трудовые права

Составление трудовых договоров и их применение, условия прекращения трудовых отношений, различные другие условия, нетипичные трудовые контракты.

3.2 Коллективные трудовые права

Эти запросы касаются, в основном, юридических аспектов ведения коллективных переговоров, которые, главным образом, имеют отношение к крупным предприятиям в цементном, текстильном, нефтяном, пищевом и финансовом секторах. Хотя юристы ANDI не принимают непосредственного участия в переговорах по заключению коллективных договоров, они консультируют компании-члены и предоставляют им информацию по различным вопросам:

- разъясняют нормы права и меры, которые необходимо предпринять, чтобы переговоры были юридически безупречными;
- помогают формулировать оговорки, которые работодатель желает предложить в ходе переговоров;
- дают юридическое толкование договорным положениям.

3.3 Социальное обеспечение

Возрастает поток запросов, касающихся социального обеспечения, особенно относительно механизмов выполнения обязательств в этой сфере, а также вопросов, касающихся пенсий, медицинского страхования и страхования профессиональных рисков.

3.4 Международное трудовое законодательство и сравнительное правоведение

Международные трудовые нормы приобрели большое значение в Колумбии, в особенности, в сфере трудового законодательства. Профсоюзы Колумбии часто подают жалобы на свое правительство в Комитет по свободе объединения Административного совета MOT. Многие из этих жалоб касаются колумбийских компаний частного сектора, и решения и рекомендации Комитета оказывают большое влияние на трудовое законодательство и нормативно-правовое регулирование. ANDI оказывает всестороннюю поддержку работодателям, на которых были поданы жалобы в Комитет. Они также дают консультации по судебным искам в Колумбии и по правовым мерам, вытекающим из рекомендаций Комитета по свободе объединения.

Не так давно колумбийские профсоюзы подали жалобу в Комитет по свободе объединения Административного совета MOT в отношении нарушения Колумбией положений Конвенций № 87 и 98. Это дело касалось крупного банка в Колумбии, который котируется на Нью-Йоркской фондовой бирже и был одним из учредителей ANDI. ANDI информировала банк о процедуре, инициированной Комитетом, помогла ему в ходе переписки с правительством и помогла найти взаимопонимание с профсоюзом. В результате профсоюзы отзывали свою жалобу.

Многие колумбийские компании, ведущие дела за рубежом, обращаются в ANDI за информацией о трудовом законодательстве других стран. В таких случаях отдел по трудовым вопросам устанавливает необходимые контакты с зарубежными организациями работодателей и при содействии таких организаций, как MOP и MOT, дает соответствующие рекомендации.

4. Функции и методы работы службы

4.1 Лоббирование и представительство

Когда трудовой законопроект находится в стадии разработки или когда парламент вносит в него изменения, ANDI делает представление с доводами в пользу деловых кругов, которые должны быть учтены в процессе разработки закона. Эти представления всегда содержат правовые, политические или экономические доводы в поддержку позиции предпринимателей. ANDI участвует в открытых слушаниях в правительстве и в Сенате, на которых обсуждаются законопроекты.

ANDI также представляет интересы своих членов перед международными, национальными и местными учреждениями. Ассоциация излагает мнения и предложения своих членов и всегда представляет интересы деловых кругов. ANDI получает, анализирует и передает информацию на всех уровнях и стремится найти решения, удовлетворяющие потребностям частного сектора.

В сфере коллективных переговоров ANDI служит связующим звеном между предприятиями-членами и Министерством социальной защиты, отвечающим за надзор за процедурой переговоров и объявление коллективных переговоров завершенными.

4.2 Информирование и консультирование

Компании-члены часто обращаются в службу по вопросам трудового права за информацией и консультациями. Такие запросы могут прийти из кадрового отдела компании или от ее юрисконсульта. Обычно они просят уточнить информацию технического характера или хотят получить информацию о том, как другие компании

решали какую-либо проблему. Ответы на эти запросы, как правило, отправляются по электронной почте или по телефону, а в более трудных случаях организуется встреча с юристами компании.

Служба по вопросам трудового права располагает широкой информационной базой данных с информацией по судебным решениям и правовым вопросам. Все это предоставляется в распоряжение членов для поиска ответов на их запросы.

Компании-члены ежемесячно получают по электронной почте информационный бюллетень с новостями в сфере трудового законодательства. Это очень ценная информация, и она вызывает поток последующих запросов со стороны компаний-членов.

В настоящее время пересматривается дизайн веб-сайта ANDI с целью упрощения доступа к информации по трудовому законодательству.

4.3 Обучение

Компании любого департамента страны могут обратиться через филиалы к ANDI с запросом об организации тренинга по определенным вопросам трудового права. Компания выбирает интересующую ее тему, и юристы ANDI готовят учебный семинар.

5. Перспективы на будущее

В последние годы количество членов ANDI выросло, и это укрепляет ее положение в обществе. Предполагается, что служба по вопросам трудового права останется самой важной в ANDI, поскольку членам организации требуется дополнительная помощь в новых сферах, таких как социальное обеспечение.

Очень важным для работодателей Колумбии является усиленное внимание к вопросам трудового права в Колумбии, вызванное переговорами по соглашениям о свободной торговле с США и Европейским союзом. В этом контексте имплементация Конвенций МОТ становится все более актуальной, в связи с чем потребуется укрепить службу по вопросам трудового права ANDI.

Перед колумбийскими работодателями и ANDI стоит сложная задача - необходимо информировать мировое сообщество о прогрессе законодательного и социального диалога, достигнутом в Колумбии за последние годы, и укрепить достижения Трехстороннего соглашения о праве на объединение, подписанного в ходе 95-ой Международной Конференции Труда МОТ (2006), и Программы технического сотрудничества МОТ в Колумбии. Успешная реализация этой программы в Колумбии вызвала рост числа программ обучения работодателей по таким темам, как международные трудовые нормы, коллективные переговоры и социальный диалог, и все это создает новые возможности для расширения деятельности ANDI.

ANDI ставит перед собой следующие задачи:

- Продолжать проводить учебные программы для юристов в области трудового права, в частности, по международным трудовым нормам и конституционному праву
- Увеличить численность сотрудников в службе по вопросам трудового права (второй младший юрист по трудовым отношениям), чтобы повысить эффективность обработки запросов
- Активнее использовать веб-сайт в целях повышения эффективности предоставления услуг в области трудового права
- Охватывать учебными мероприятиями по вопросам трудового права и международным трудовым нормам юристов компаний-членов.

Пример 5

Объединение предприятий металлургической и горной промышленности - UIMM

1. Введение

Принятие во Франции Закона о свободе объединений в марте 1884 года привело к созданию первых профсоюзов. Первые региональные федерации работодателей в металлургическом секторе появились в конце 19-ого столетия. С самого начала их роль заключалась в обсуждении коллективных трудовых соглашений на региональном уровне. В 1900 году эти федерации решили создать Объединение предприятий металлургической и горной промышленности (UIMM) и обеспечить представительство своих интересов на государственном уровне.

В металлургическом секторе Франции существует два типа объединений работодателей:

- объединения, которые занимаются только сферой **трудовых отношений**: это упомянутые выше региональные “социальные” ассоциации работодателей, которые участвуют в переговорах по заключению коллективных договоров в металлообрабатывающей промышленности и специализируются на трудовом законодательстве, и
- объединения, которые занимаются только **техническими** вопросами: эти организации известны как “отраслевые” ассоциации работодателей. Они объединяют предприятия одной из отраслей металлообрабатывающей промышленности: машиностроение, электротехника, авиация, черная металлургия.

Любое предприятие может стать членом любого из указанных объединений. С 1900 года UIMM является федерацией союзов работодателей, которая объединяет “социальные” региональные и “технические” ассоциации на национальном уровне. В общей сложности 80% фирм в металлообрабатывающей промышленности являются членами 85 региональных федераций работодателей UIMM.

1.2 Контекст и эволюция услуг в области трудового права

Региональные федерации работодателей металлургического сектора выполняют две основные функции:

- На **частноправовом** уровне защищают общие интересы своих членов (продвижение предпринимательства, юридическое сопровождение в судах, лоббирование и т.д.)
- На **институциональном** уровне ведут переговоры и заключают коллективные договоры

Для региональных объединений работодателей металлургического сектора развитие услуг в области трудового права было естественным шагом их развития. В их штате состояли адвокаты, специализирующиеся на трудовом законодательстве и коллективных договорах; они имели все необходимые знания и были достаточно компетентны, чтобы помочь предприятиям применять эти соглашения и решать любые возникающие споры. То, что эти адвокаты уже имели соответствующую специализацию и участвовали в развитии стратегии организации работодателей, связанной с продвижением и защитой их интересов, позволяло им предоставлять эффективные консультации предприятиям по всем вопросам трудового законодательства.

Организации работодателей металлообрабатывающей промышленности во Франции оказывают услуги по трудовому праву как на региональном, так и на национальном

уровне. Эти услуги предоставляются уже в течение долгого времени и они всегда отражали изменения, происходившие в трудовом законодательстве страны. Правовые реформы, которые привели к изменениям в законах о коллективных переговорах в 1950, 1968 и 1982 годах, расширили роль и полномочия UIMM в сфере услуг по трудовому праву.

UIMM считает, что если нормы, регулирующие общественные отношения (всеобщие и социальные), устанавливаются законом, то нормы урегулирования трудовых отношений должны устанавливаться именно и исключительно социальными партнерами на основе коллективного договора. Ввиду того, что французские законодатели, как правило, вмешиваются в любую область трудового права, UIMM стремится ограничить их вмешательство так, чтобы существовала возможность вести переговоры с профсоюзными организациями.

Все члены организации, независимо от их масштаба, имеют свободный доступ к услугам в области трудового права, предоставляемым региональной федерацией работодателей. Если затрагиваются сложные вопросы, региональные федерации в свою очередь имеют свободный доступ к услугам, предоставляемым различными специализированными департаментами, учрежденными UIMM на национальном уровне. У юридических служб на крупных предприятиях также есть прямой доступ к этим специализированным услугам UIMM.

Юридические конторы часто считаются конкурентами служб по вопросам трудового права при организациях работодателей, но для Франции это не характерно. И те и другие структуры дополняют друг друга и поддерживают между собой хорошие отношения. Законодательство Франции предоставляет организациям работодателей и профсоюзам абсолютные полномочия по выработке коллективных норм регулирования трудовых отношений посредством коллективных договоров. Юристы в этом вопросе не могут заменить организации работодателей. И наоборот, несмотря на то, что французское законодательство позволяет организациям работодателей и профсоюзов оказывать поддержку своим членам в трудовых судах, на практике работодатели редко пользуются такой возможностью.

Клиентами служб по вопросам трудового права являются предприятия металлообрабатывающей промышленности, то есть предприятия, основной вид деятельности которых включен в виды экономической деятельности, перечисленные в коллективных договорах этого сектора, и которые являются членами региональной федерации работодателей в том географическом районе, где они зарегистрированы.

2. Структура службы по вопросам трудового права

У объединений работодателей в металлообрабатывающей промышленности нет центрального юридического отдела, подобного юридическим отделам в других организациях. Услуги в области трудового права представляют собой сущность деятельности региональных объединений и самого UIMM, поэтому в бюджете нет отдельной статьи расходов именно на оказание услуг в области трудового права.

В отделах по вопросам трудового права в организациях работодателей этого сектора работает 750 служащих. 50 из них работают в UIMM, остальные - в региональных структурах. Категории служащих:

- i. Сотрудники (главным образом, юристы), работающие в региональных объединениях работодателей металлообрабатывающего сектора, которые занимаются составлением коллективных договоров и обеспечением прямой поддержки членам объединения во всех областях трудового законодательства
- ii. Персонал учебных подразделений, который помогает фирмам выбрать подходящие для них учебные курсы
- iii. Штатный персонал UIMM, который отвечает за составление общенациональных соглашений для всего металлообрабатывающего сектора и за предоставление

специализированной помощи во всех областях трудового законодательства региональным ассоциациям работодателей и юридическим отделам крупных предприятий.

UIMM, являясь членом двух государственных межотраслевых организаций работодателей - Mouvement des Entreprises de France (MEDEF - Движение французских предпринимателей) и Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises (CGPME - общая конфедерация малых и средних предприятий), имеет доступ к документации этих двух организаций, а также к информации, предоставляемой ими устно на технических совещаниях.

UIMM собирает внушительный объем информации из различных источников и получает около 100 периодических изданий от организаций работодателей, профсоюзов, правительственных органов, научно-исследовательских институтов и международных организаций.

Юристы UIMM посещают семинары по актуальным для них вопросам, которые организуются университетами, государственными органами или частными организациями, специализирующимися на трудовом праве.

3. Вопросы, входящие в компетенцию службы

Компетенции службы по вопросам трудового права:

3.1 Индивидуальные трудовые отношения

- Трудовые договоры (контракты), постоянные, срочные, нетипичные контракты (заключение, выполнение, временное приостановление действия и расторжение)
Рабочее время и зарплата
- Защита прав работников в случае передачи предприятия новому владельцу
- Административный контроль и дисциплина
- Охрана труда
- Суды по трудовым спорам
- Закон о профессиональном обучении

3.2 Коллективные трудовые отношения

- Закон о профсоюзах
- Учреждения, представляющие работников, и профсоюзы
- Законы и практика ведения коллективных переговоров
- Заключение, поправки и расторжение коллективных договоров
- Уровни, на которых заключаются договоры (межотраслевой, отраслевой, на предприятии, на заводе, в группе компаний)
- Коллективные трудовые споры

3.3 Закон о социальном обеспечении

- Социальное страхование (временная нетрудоспособность, отпуск по беременности и родам, инвалидность, пенсионное обеспечение)
- Профилактика несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний
- Дополнительные программы пенсионного обеспечения и резервные фонды
- Международное право

- Имплементация международных норм во внутреннее право
- Командирование французских работников в зарубежные страны
- Трудоустройство иностранных рабочих во Франции
- Сравнительное право и трудовое законодательство в других странах
- Трудовое право Европейского Экономического Сообщества

4. Функции и методы работы службы

4.1 Лоббирование

Общественные органы, включая профсоюзы, часто консультируются с UIMM относительно законодательных предложений и проектов нормативных актов как на национальном, так и на местном уровне.

4.2 Информирование и консультирование

Информирование и консультирование членов организации по телефону, электронной почте или на специальных собраниях осуществляется юристами, работающими в региональных федерациях и в самом UIMM. Каждый юрист предоставляет в среднем 20-30 телефонных консультаций в день. Письменные консультации все еще являются наиболее часто используемой формой работы по принципиальным вопросам. Предоставление информации и консультации также регулярно осуществляется посредством циркулярных рассылок, электронной почты и через web-сайт UIMM.

4.3 Представительство в трудовых судах

Несмотря на то, что французское законодательство позволяет постоянным и непостоянным представителям организаций работодателей и профсоюзов представлять своих членов в трудовых судах, на практике региональные федерации работодателей этого сектора редко пользуются такой возможностью, а UIMM вообще не практикует это.

4.4 Публикации

UIMM издает следующие документы по трудовому законодательству:

- Bulletin: еженедельный бюллетень для региональных союзов работодателей, информирующий о текущих событиях в юридической и законодательной сферах (законы, нормативные документы, циркулярные рассылки, прецедентное право, расширение коллективных договоров на всех работников, и т.д.).
- Informations sociales: публикация для союзов работодателей и фирм, в которой подробно и с практической точки зрения разъясняется содержание и правила применения всех новых норм трудового законодательства, вытекающих из законов, подзаконных актов и коллективных договоров.
- Jurisprudence sociale: ежемесячный бюллетень для региональных союзов работодателей и фирм, в котором приводятся комментарии в отношении судебной практики с точки зрения политики. Jurisprudence sociale распространяется в университетах и юридических учреждениях.
- Social international и Europe en bref: ежемесячные бюллетени для региональных союзов работодателей и фирм, содержащие актуальную информацию о законодательстве зарубежных стран и по таким темам, как коллективные переговоры и коллективные договоры, условия труда, проблемы занятости и профессионального обучения в металлообрабатывающей промышленности.
- Другие публикации: UIMM публикует брошюры и монографии по сложным аспектам трудового законодательства, требующим глубокого всестороннего анализа.

4.5 Обучение

UIMM регулярно организует учебные сессии длительностью один/полдня для юристов региональных объединений работодателей по новым или сложным проблемам в области трудового законодательства. Подобные встречи проводятся и для юристов компаний. Региональные федерации часто организуют для своих членов местные информационно-обучающие однодневные сессии или сессии на полдня по текущим и сложным аспектам трудового законодательства, часто привлекая для этого юристов UIMM, специализирующихся на соответствующих вопросах.

UIMM основал институт по применению законов о труде и социальном обеспечении (Institut des Hautes Etudes de Droit Social Appliqué, IHEDSA). Институт предлагает платные учебные курсы по трудовому законодательству, разработанные UIMM.

5. Перспективы на будущее

В настоящий момент UIMM не планирует расширения состава своих услуг в области трудового права, но сосредотачивает усилия на повышении их качества и ставит перед собой следующие задачи:

- Увеличить объем и ускорить выпуск публикаций с правовой экспертизой новых норм (законы, нормативные акты, судебная практика) и сложных юридических документов.
- Найти единого партнера по переговорам (насколько это возможно) и внедрить принцип “единого окна” для ведения коллективных переговоров.

Для обеспечения достижения этих целей UIMM было реструктурировано в 2009 году, и было создано пять новых управлений:

- международное управление,
- управление по обучению,
- управление по вопросам трудового права,
- управление по социальной защите,
- управление по охране окружающей среды, условиям труда и предпринимательскому праву.

В ближайшем будущем UIMM планирует работать над следующими областями трудового права:

- роль законодательства и роль коллективных соглашений в установлении норм в сфере труда;
- коллективные договоры транснациональных компаний и международные трудовые нормы. Легитимность профсоюзов и их представительские полномочия;
- гибкость (географическая и профессиональная мобильность; адаптация работников к техническим изменениям);
- стоимость рабочей силы;
- социальное обеспечение;
- динамика демографических показателей (удлинение трудовой жизни и пенсионное обеспечение, сбалансированность распределительной пенсионной системы).

Пример 6

Конфедерация ассоциаций немецких работодателей (BDA)

1. Введение

Конфедерация ассоциаций немецких работодателей (BDA) является ведущей конфедерацией работодателей в Германии. 54 отраслевых и 14 региональных членских организаций, более 1000 ассоциаций независимых работодателей являются членами BDA. BDA и ее членские ассоциации представляют, в целом, около 2 миллионов частных предприятий, на которых занято 80% рабочей силы Германии. BDA - некоммерческая организация; ее деятельность финансируется за счет членских взносов.

BDA предлагает услуги по трудовому законодательству своим членским организациям, которые предоставляют эти виды услуг предприятиям-членам в соответствии с их потребностями. BDA пришла к выводу, что все ее члены одинаково нуждаются в услугах в области трудового права и, благодаря своей деятельности по лоббированию на государственном и на международном уровне и высокой компетентности, она может удовлетворить эти потребности своевременно и полностью. Индивидуальные юридические консультации и прямое представительство осуществляются отраслевыми или региональными организациями работодателей, являющимися членами BDA.

Трудовое законодательство в Германии жестко регламентировано и отличается особой сложностью, что приводит к юридической неопределенности во многих вопросах. Главной причиной создания службы по вопросам трудового права было желание обеспечить членским ассоциациям BDA и их компаниям-членам полный набор услуг по всем вопросам трудового законодательства. Другой важной причиной была потребность в координировании стратегии ведения коллективных переговоров по заключению коллективных договоров членскими организациями.

Главные конкуренты службы BDA по вопросам трудового законодательства - консалтинговые компании и юридические фирмы. Членские ассоциации BDA и компании часто обращаются к ним, когда им требуется сугубо индивидуальная и специализированная помощь.

Главные пользователи услуг - отделы труда и кадровой политики членских ассоциаций и их компаний-членов.

2. Структура службы по вопросам трудового права

В BDA услуги в области трудового права предоставляются департаментом, который тесно сотрудничает с другими службами.

Как и другие службы BDA, департамент трудового права имеет свой собственный годовой бюджет. Его расходы распределяются приблизительно следующим образом:

- затраты на персонал: 80%,
- материальные расходы (юридические периодические издания, книги, офисное оборудование, телекоммуникации и т.д.): 10%,
- командировочные: 7%,
- академические консультации (консультации и доклады профессоров, преподающих трудовое право и т.д.): 3%.

В департаменте, как правило, работает семь юристов и два помощника, ими управляют директор и заместитель директора. Задачи распределены среди служащих в соответствии со структурой немецкого трудового законодательства. Некоторые специализируются на вопросах индивидуального трудового права, другие - на вопросах коллективного трудового права. Штатные работники регулярно проходят тренинги по вопросам трудового законодательства, юриспруденции и по работе с общественностью.

Основные источники информации, используемые департаментом по трудовому праву:

- правительство, министерство труда, трудовые суды, политические партии, университеты, СМИ;
- сетевая информация (онлайновая база данных JURIS, содержащая решения трудовых судов) и периодические издания.

3. Вопросы, входящие в компетенцию службы

Важнейшие темы трудового законодательства, регулирующие индивидуальные трудовые отношения:

- закон о защите от увольнения,
- закон о рабочем времени,
- закон о найме на неполный рабочий день и срочных трудовых контрактах,
- закон о недискриминации на рабочем месте,
- выплаты во время отпуска по временной нетрудоспособности,
- типы и формы трудовых договоров (контрактов),

Другие направления деятельности:

- коллективное трудовое право: диалог с профсоюзами и другими формами представительства рабочих, урегулирование споров, реструктуризация компаний, охрана труда,
- международное право, сравнительное право и трудовое законодательство других стран.

Вопросы трудового законодательства, которые могут приобрести важное значение в будущем:

- защита данных в трудовых отношениях,
- минимальный размер зарплаты, установленный законом,
- правовые рамки гибких трудовых отношений (срочный трудовой договор, работа на условиях неполного рабочего времени, заемный труд, телеработа),
- право на забастовку,
- европейское трудовое право, включая судебную практику Европейского суда.

4. Функции и методы работы службы

4.1 Общие методы работы

Департамент трудового права учредил несколько экспертных комитетов, которые проводят оценку потребностей своих членов в сфере трудового законодательства и передают результаты такой оценки в компетентные органы BDA.

BDA направляет своим членам циркулярные рассылки с информацией обо всех новых законопроектах.

В организации проводится регулярная оценка качества предоставляемых услуг и результатов лоббирования. Члены BDA могут дать свою оценку качества предоставленной информации и консультации. Внимание общественности к мнениям и позиции BDA выявляется путем сбора и анализа данных СМИ.

В последние годы на увеличение объема предлагаемых BDA услуг влияли следующие основные факторы:

- Растущая значимость гласности и связей с общественностью: любое мнение и позиция BDA в отношении трудового законодательства размещаются в интернете и в пресс-релизах - это позволяет привлечь внимание широких кругов общественности.
- Развитие электронных масс-медийных средств: они позволяют ускорять коммуникацию, повышать ее эффективность (электронная почта, интернет и интранет) и создавать базы данных (система электронного документооборота).
- Глобализация и усиление международной конкуренции: лоббирование направлено на продвижение гибкой нормативно-правовой базы и гибких форм занятости (срочный контракт, заемный труд, работа в режиме неполного рабочего дня).

4.2 Лоббирование

Департамент трудового права разрабатывает позиционные документы обо всех важных законопроектах в сфере труда, участвует в парламентских слушаниях, готовит пресс-релизы и пресс-конференции по важным юридическим вопросам и решениям судов, организует политические кампании по текущим вопросам трудового законодательства (см. ниже 5.)

Мероприятия по лоббированию BDA нацелены на формирование современного и гибкого трудового законодательства, которое обеспечивало бы адекватное равновесие между потребностями в защите работников и необходимостью сохранить конкурентоспособность предприятий, и таким образом содействовало бы созданию надежных рабочих мест. BDA выступает за упрощение трудового законодательства, чтобы его можно было понимать и применять, по возможности, без помощи экспертов по трудовому праву.

4.3 Информирование и консультирование

Информирование и консультирование членов организации осуществляются через электронную почту, циркулярные рассылки, информационные бюллетени, веб-сайт, по телефону и на собраниях. Самыми популярными из них являются электронная почта и интернет.

Департамент трудового права распространяет циркулярные рассылки об изменениях в сфере правовой политики, о новых законах и законопроектах, а также документы с разъяснениями решений федеральных судов и Европейского суда. Кроме того, департамент выпускает ряд публикаций, содержащих рекомендации по выполнению нормативных требований в отношении приема и увольнения работников, рабочего времени и пр.

Еще одна услуга - архивирование коллективных трудовых соглашений. При необходимости, члены организации могут получить образцы коллективных договоров, соответствующих их целям.

4.4 Представительство

Юристы департамента трудового права BDA представляют работодателей в трудовых судах, включая федеральный трудовой суд. Они также представляют членов BDA на международном уровне на Международной Конференции Труда и во всех важных рабочих группах Деловой Европы (Business Europe). Департамент трудового права BDA также участвует в европейском социальном диалоге, например, он участвовал в переговорах по заключению рамочных соглашений о телеработе, о мерах предотвращения насилия и домогательства в сфере труда.

4.5 Публикации и прочие информационные материалы

Департамент трудового права выпускает множество публикаций BDA и GDA⁴, включая два периодических издания: журнал по трудовому законодательству (ZFA) и сборник судебных решений по трудовому законодательству (SAE).

4.6 Обучение

Ежегодно департамент организует три крупных конференции по различным темам трудового законодательства, проводятся симпозиумы по актуальным вопросам в области занятости. В них участвуют эксперты по трудовому законодательству и руководители организаций работодателей.

4.7 Услуги, оказываемые через интернет

BDA развивает все свои услуги в области трудового права в интернет-версиях: самая важная интернет-услуга в настоящее время - это исследовательская база данных, в которой участники могут найти информацию по любому вопросу трудового законодательства. Новой услугой является интерактивная база данных “раннего уведомления”, куда члены смогут вводить информацию по релевантным решениям трудовых судов, особенно по тем, которые могут служить прецедентом, и комментировать их. Кроме того, BDA предлагает в режиме онлайн несколько полезных документов и форм, например, относительно закона о недискриминации в сфере труда.

5. Перспективы на будущее

Трудовое законодательство Германии может быть очень сложным и иногда подавляет индивидуальную инициативу, устанавливая строгие требования в отношении работодателей. Это особенно ощутимо для предприятий малого и среднего бизнеса. BDA достаточно успешно продвигает идею о том, что более эффективное и гибкое нормативное регулирование может содействовать увеличению числа рабочих мест.

BDA провела интернет-кампанию “BDA-pro-job.de” по продвижению новой и гибкой структуры трудового законодательства путем разъяснения требований законодательства и направлений реформирования рынка труда, необходимых для стимулирования создания рабочих мест.

Иногда позиция предпринимателей может быть непопулярной среди политиков и вызывать сопротивление в обществе, и это может мешать продвижению предложений. В настоящее время задача BDA заключается в том, чтобы убедить лиц, принимающих решения, в том, что предлагаемые работодателями решения могут обеспечить существенную пользу в долгосрочном периоде.

Развитие европейского социального диалога и в дальнейшем будет иметь большое значение для BDA. Социальный диалог считается эффективным методом воздействия на формирование европейской социальной политики в пользу бизнеса. Активные дебаты по вопросу флексикьюрити (защита занятости и гибкость рынка труда) - хороший пример такого диалога.

Развитие онлайн-услуг может предоставить BDA возможность реструктурировать и переориентировать предоставляемые ею услуги. Именно это стоит в центре внимания BDA в настоящее время, и именно на это будут направлены усилия организации. В любом случае, уже сегодня ее члены могут получить всю информацию от BDA на веб-сайте через логин и пароль.

BDA создает базу данных о законодательстве, которая будет служить источником исчерпывающей информации о статусе любого законопроекта, обо всех позиционных документах, периодических изданиях и заявлениях BDA относительно вышеназванного закона.

⁴ GDA Publications, Ассоциация по обслуживанию работодателей и маркетингу, является филиалом BDA www.gda-online.de

Пример 7

Ирландская конфедерация предпринимателей и работодателей - IBEC

1. Введение

Ирландская конфедерация предпринимателей и работодателей (IBEC) была образована в 1993 году в результате слияния Конфедерации ирландской промышленности (CII) и Федерации ирландских работодателей (FIE). Сегодня IBEC является зонтичной организацией предпринимателей и работодателей Ирландии. В настоящее время среди ее членов насчитывается более 7500 компаний и более 60 бизнес ассоциаций.

1.1 Контекст и эволюция услуг в области трудового права

Система трудовых отношений в Ирландии складывается на добровольной основе, и уже более 20 лет ее доминирующей особенностью является социальный диалог между IBEC, представляющей интересы работодателей, профсоюзами и правительством. На систему трудового права Ирландии значительное влияние оказал Европейский союз, в результате чего сегодня трудовые отношения регулируются более чем 30 законами.

Предоставление услуг в области трудового права является основным видом деятельности IBEC, унаследованной у FIE. Служба по вопросам трудового права полностью интегрирована в службу по вопросам трудовых отношений. Наличие этой службы часто бывает решающим фактором для многих компаний при принятии решения о вступлении в Конфедерацию. Соблюдение трудового законодательства является важным аспектом в работе ирландских предприятий, поскольку в последнее время усилился контроль над применением законодательных норм.

Основными конкурентами IBEC в сфере услуг в области трудового права являются национальные и международные юридические и консультационные фирмы. Сфера трудового права привлекла и профессиональных консультантов, и многие из них работают именно в этой области.

2. Структура службы по вопросам трудового права

В составе IBEC четыре подразделения; служба по вопросам трудового права входит в подразделение по трудовым отношениям и кадрам. Это подразделение состоит из следующих отделов:

- отдел трудовых отношений,
- информационно-аналитический отдел,
- юридический отдел,
- отдел охраны труда,
- учебная работа.

Услуги в области трудового права полностью интегрированы в деятельность отдела трудовых отношений и информационно-аналитического отдела, которым оказывает поддержку юридический отдел. Взаимодействие с отделами охраны труда и обучения повышает эффективность работы каждого отдела.

В подразделении по трудовым отношениям и кадрам работают 16 консультантов. К каждому члену Конфедерации прикреплен консультант. Консультанты предоставляют членским организациям услуги в области трудового права, представляют их на переговорах и перед третьими сторонами, дают консультации по решению проблем, возникающих у работодателей. В подразделении имеется отдел информационной поддержки по вопросам отношений между работодателями и работниками; его служащие отвечают на вопросы членов Конфедерации по телефону или интернету. Чаще всего члены IBES задают вопросы, связанные именно с трудовым законодательством.

В юридическом отделе работают четыре юриста, которые решают самые сложные юридические вопросы, касающиеся, например, передачи контроля над предприятием новому владельцу, расторжения трудового договора с менеджером, а также дела, связанных с вопросами равного обращения. Кроме того, они оказывают поддержку консультантам и работникам информационного отдела самой Федерации.

Консультанты и работники информационного отдела знают положения закона об охране труда и предоставляют информацию по несложным вопросам, а отдел охраны труда решает только самые сложные вопросы. Кроме того, они также оказывают поддержку консультантам и работникам информационного отдела самой Федерации.

Все услуги финансируются за счет членских взносов, отдельного бюджета нет.

IBES получает информацию из трех основных источников. Во-первых, благодаря своему особому положению в обществе, Конфедерация имеет возможность раньше других узнавать о предстоящих событиях и имеет доступ ко многим неофициальным источникам информации. Во-вторых, существует огромный объем официальной информации, получаемой через структуры социального партнерства, министерства, суды и через другие учреждения в сфере трудового права. IBES подписывается на целый ряд периодических изданий, получает информацию от университетов и профессиональных объединений. Большой объем информации доступен онлайн, кроме того, часть информации Конфедерация получает на важных конференциях или семинарах по трудовому праву, например, по вопросам труда в Европейском Союзе.

3. Вопросы, входящие в компетенцию службы

Трудовое законодательство за последние годы значительно усложнилось, и в Ирландии на сегодняшний день в сфере труда существует свыше 30 нормативно-правовых актов. Сегодня, как никогда раньше, предприятия должны стремиться выполнять требования законодательства, поскольку количество исков, инспекций и взысканий увеличивается с каждым годом. IBES оказывает поддержку во всех областях трудового законодательства, особенно по следующим вопросам:

3.1 Нормы, регулирующие индивидуальные трудовые отношения

Сюда относятся трудовые договоры, разрешения на работу, отбор кадров, трудовая дисциплина, расторжение трудовых отношений, нетипичные контракты, защита личных данных, рабочее время, условия трудового договора, охрана труда.

3.2 Нормы, регулирующие коллективные трудовые отношения

Сюда относятся законы, регулирующие деятельность профсоюзов и устанавливающие обязанности работодателя и работников в конфликтных ситуациях, нормы в отношении сокращения штатов, передачи контроля над предприятием новому владельцу, реструктуризации.

4. Функции и методы работы службы

4.1 Лоббирование

Будучи важнейшей организацией, представляющей интересы работодателей в Ирландии, и социальным партнером, IBEC активно представляет интересы своих членов на национальном и на международном уровнях. В области трудового права наиболее часто возникают задачи, связанные с выдвиганием нового законопроекта, внесением поправок в существующий закон или с представлением предложений органам, обеспечивающим исполнение законов. В настоящее время Конфедерация лоббирует новый закон о соблюдении трудового законодательства и проект поправок к закону о производственных отношениях 2009 года. IBEC также активно работает на уровне Европейского союза, где создаются многие нормативно-правовые акты в сфере трудового законодательства.

По мере изменения экономической ситуации изменяется и программа лоббирования. В последние годы важное место в повестке дня занимали вопросы, связанные с разрешениями на работу и совмещением трудовых и семейных обязанностей. Недавно профсоюзы объявили соблюдение законодательства своим главным приоритетом, и задача IBEC - обеспечить то, что это не станет препятствием для развития предприятий и создания рабочих мест.

IBEC занимает ключевую представительскую позицию во всех трехсторонних институтах трудового права, таких как трудовой суд и апелляционный суд по трудовым делам.

4.2 Информирование и консультирование

Информационная поддержка и консультирование по вопросам трудового законодательства - это суть деятельности службы по вопросам трудового права. Услуги предоставляются членам Конфедерации их персональными консультантами или служащими отдела по трудовым отношениям. По сложным техническим вопросам, например, связанным с передачей контроля над предприятием или с мерами дисциплинарного воздействия в отношении менеджеров, информационную поддержку и консультирование оказывает один из юристов IBEC, специализирующихся в области трудового права. Эти юристы также обеспечивают внутреннюю поддержку и консультирование служащим информационно-аналитического отдела и консультантам по трудовым отношениям.

4.3 Представительство

IBEC выступает прямым представителем своих членов в Суде по трудовым делам, в Комиссии по трудовым отношениям (во время примирительной процедуры или в суде), в Суде по трудовым вопросам и в Суде по вопросам равенства. Конфедерация представляет своих членов в переговорах с профсоюзами. Стоимость услуг прямого представительства входит в сумму членского взноса, поэтому дополнительная плата не взимается.

4.4 Публикации

IBEC выпускает большое количество публикаций в области трудового права, которые пользуются высоким спросом среди ее членов:

- **Руководство по управлению человеческими ресурсами** - полное руководство по трудовому законодательству, кадровой политике и процедурам, сопровождаемое ежегодно обновляемой веб-копией. Руководство удобно для пользования; его блоки скрепляются кольцевым механизмом. Для его своевременного обновления каждый год выпускаются как минимум два дополнения (кольцевое крепление позволяет добавлять и удалять страницы при изменении трудового законодательства). Оно предлагается членам Конфедерации по сниженной цене.

- **HR Link** - ежемесячный онлайн-журнал. Он распространяется среди всех членов Конфедерации и посвящен событиям в сфере трудового права, а также новостям из области управления кадрами.
- **Плакат “Трудовое право”** - краткое изложение всех основных нормативно-правовых актов трудового законодательства на красочном плакате. Часто отделы трудового права или отделы управления кадрами компаний-членов помещают этот плакат на стене в своих офисах.
- **Плакат “Охрана труда и безопасность на рабочем месте”** - краткое изложение основных положений законодательства в виде плаката, посвященное охране и технике безопасности. Многие специалисты в этой области помещают плакат на стене в своем офисе.

4.5 Обучение

IBEC предоставляет разнообразные услуги по обучению. Специалисты в области трудового права вместе с инструкторами проводят курсы и брифинги по новым законам и законопроектам. Поскольку компании-члены считают приоритетной задачу соответствия их деятельности требованиям законодательства, такие мероприятия пользуются у них большим спросом.

4.6 Веб-сайт

Веб-сайт является исключительно важным каналом взаимодействия IBEC с его членами и предоставления им услуг. Члены IBEC имеют доступ к защищенным паролем разделам сайта, где они могут найти обширную информацию по всем вопросам трудового права. В последнее время IBEC разработала большое количество ресурсов для онлайн-овой проверки (аудита) соответствия компании законодательству. Такая проверка помогает компаниям-членам проверить соответствие своих стратегических документов, отчетности и практике всем действующим нормам трудового законодательства. Кроме того, на сайте можно получить текст типового трудового договора.

Вестник IBEC (IBEC Agenda) стал доступным онлайн в 2008 году. Теперь специалисты по трудовому праву и менеджеры по кадрам в компаниях-членах могут отмечать в этом ресурсе наиболее интересные для них темы и получать по электронной почте вестники, составленные в соответствии с их интересами.

5. Перспективы развития

Сфера трудового права и вопросы его соблюдения останутся приоритетными для компаний-членов IBEC и в будущем. Глобальный экономический кризис и сложные экономические проблемы, с которыми столкнулась Ирландия, свидетельствуют о том, что в настоящий период совершенно необходимо повысить гибкость трудовых отношений. За годы экономического процветания конкурентоспособность была в значительной степени утрачена, и процесс преобразований, в которых сейчас нуждаются многие компании, особенно в государственном секторе, протекает особенно болезненно.

В IBEC развитие интернет-ресурсов как средства предоставления услуг идет очень успешно, хотя все еще остро стоит задача информирования всех членов Конфедерации об огромном объеме информации, доступной на веб-сайте. Компании-члены IBEC хорошо восприняли появление онлайн-ресурсов для оказания услуг, и Конфедерация продолжит искать новые способы улучшения и расширения комплекса услуг, предоставляемых онлайн.

Пример 8

Японская федерация бизнеса - Nippon Keidanren

1. Введение

Японская федерация бизнеса Nippon Keidanren - это крупная экономическая организация, образованная в мае 2002 года в результате слияния Keidanren, Японской федерации экономических организаций, и Nikkeiren, Японской ассоциации работодателей. Nippon Keidanren стала зонтичной организацией, представляющей интересы работодателей Японии. В настоящее время в организации 1609 членов, среди которых 1295 компаний, 129 производственных объединений и 47 региональных экономических организаций.

Согласно японскому законодательству, некоммерческая организация Nippon Keidanren не имеет права заниматься коммерческой деятельностью. Поэтому в 2007 году была создана коммерческая организация по предоставлению бизнес-услуг - Nippon Keidanren Business Services (NKBS). NKBS, в качестве члена группы компаний Nippon Keidanren, распространяет позиции и рекомендации Nippon Keidanren и другую информацию путем проведения брифингов и семинаров, публикации книг и изданий по вопросам трудового права.

В результате всеобщих выборов 30 августа 2009 года к власти пришло новое коалиционное правительство, возглавляемое демократической партией Японии. Новая администрация объявила своим приоритетом следующую политику в области трудового права:

- укрепление и расширение гарантий в сфере занятости;
- расширение круга лиц, имеющих право на пособие по безработице;
- запрет использования труда работников, направляемых службой занятости, на минимально оплачиваемых должностях;
- увеличение размера минимальной заработной платы;
- содействие установлению баланса между трудовой и личной жизнью и равного обращения со всеми работниками.

Предполагается, что в ближайшие годы именно эти вопросы будут доминировать в программе развития трудового законодательства, а пока активно обсуждаются два нормативно-правовых документа:

- закон о предоставлении рабочих мест по направлению службы занятости, в котором оговариваются условия работы заемных работников, и
- положение о системе страхования от безработицы, в котором рассматривается возможность распространения права на страхование от безработицы на лиц, работающих менее 6 месяцев.

1 апреля 2009 года вступила в силу новая редакция Закона о нормах в сфере труда, которая предусматривает ограничение сверхурочной работы.

2. Вопросы, входящие в компетенцию службы

2.1 Информирование и консультирование

Через дочернюю организацию NKBS, 10, 20 и 30 числа каждого месяца среди членов Федерации распространяется бюллетень юридических прецедентов в области трудового права и экономики (*Bulletin of Judicial Precedent in Labour and Economy*). В этом издании

представлено краткое изложение всех последних значимых судебных дел из области трудового права, а также комментарии и объяснения к ним. На сегодняшний день опубликовано более 2000 выпусков, в которых освещается около 6300 дел. Бюллетень используется в качестве справочника директорами компаний, менеджерами по кадрам и обучению.

NKBS под наблюдением Nippon Keidanren выпускает еженедельник *“Nippon Keidanren Times”* (выходит каждый четверг), в котором наряду с информацией о ключевых экономических вопросах и с последними новостями из области менеджмента и управления персоналом содержатся пояснения по особо важным делам из сферы трудового права.

Ежемесячно Nippon Keidanren выпускает издание *“Economic Trends”*, в котором освещаются важнейшие производственные и трудовые вопросы, с которыми сталкивается экономика Японии, приводятся рекомендации по вопросам политики, мнения представителей бизнеса, а также тенденции развития трудового законодательства. Например, в сентябрьском выпуске 2009 года содержалась статья, посвященная анализу новой редакции закона о нормах в сфере труда.

Через свою локальную сеть Nippon Keidanren распространяет среди 60 национальных ассоциаций работодателей в важнейших промышленных секторах и 50 объединений работодателей отдельных префектур ежемесячный доклад *“О тенденциях развития системы охраны труда и социальной защиты”*, в котором освещаются новейшие тенденции в развитии нормативно-правовой базы по труду и социальной защите работников. Среди последних актуальных вопросов из области трудового права, включенных в издание, были нормы в отношении продолжительности рабочего дня и новая редакция Закона об отпуске по уходу за ребенком и членами семьи.

Каждую весну в Японии проходят переговоры, на которых определяются условия труда на предстоящий год, в особенности, размеры заработной платы, а на последних переговорах рассматривались такие вопросы, как продолжительность рабочего дня, развитие кадрового потенциала, охрана труда, баланс между работой и личной жизнью. Работодатели не пользуются представительскими услугами организаций работодателей в ходе переговоров, они действуют автономно, в то время как профсоюзы выдвигают единый набор требований в различных производственных отраслях. Nippon Keidanren собирает информацию о мнениях руководителей корпораций по различным вопросам и публикует эту информацию в виде *меморандума своего комитета по управлению и кадровой политике* (выходит в декабре или в начале января). Кроме того, по результатам весенних переговоров и других обсуждений между менеджерами компаний и работниками Nippon Keidanren публикует справочник и распространяет его среди своих членов. В него входит вся информация, важная для переговоров: аналитический материал, таблицы, диаграммы, данные по экономической ситуации, тенденции развития корпоративного менеджмента и т.д.

Через NKBS выпускается целый ряд публикаций по трудовому праву, которые стали настольными книгами менеджеров. Они посвящены последним изменениям в трудовом законодательстве; в форме вопросов и ответов в них разъясняются обязанности работодателя. Последний справочник посвящен поправкам к Закону о нормах в сфере труда (июль 2009г.)

2.2 Представительство членов

Nippon Keidanren представляет работодателей в Совете по трудовой политике, который является важным органом, разрабатывающим японское трудовое законодательство и вносящим в него изменения. Совет по трудовой политике - это трехсторонняя организация, объединяющая представителей государственной администрации, профсоюзы и работодателей. Она консультирует министра здравоохранения, труда и социального обеспечения по вопросам трудового права. В Совете действует ряд важных комиссий по условиям труда, гарантиям занятости, равному обращению, развитию кадрового потенциала, заработной плате и охране труда. Позиционный документ работодателей для Совета разрабатывается комитетами по вопросам труда в Nippon Keidanren.

2.3 Сотрудничество с Советом юристов в области управления

Совет юристов в области управления - это общенациональное объединение юристов, основанное в 1969 году с целью укрепления сотрудничества между юристами и улучшения отношений между руководством предприятий и работниками. Основными видами деятельности Совета, в который сегодня входят около 500 юристов, являются:

- (а) проведение встреч и семинаров, на которых обсуждаются практические вопросы применения трудового права и правовые прецеденты;
- (б) аналитическая деятельность и публикация докладов по трудовому праву и судебным делам из этой области;
- (в) ответы на запросы менеджеров и организаций работодателей по вопросам трудового права.

Nippon Keidanren совместно с Советом юристов в области управления проводит конференции, где участники обмениваются мнениями по поводу изменений трудового законодательства и обсуждают наиболее важные судебные дела. В 2008 году на таких конференциях рассматривались такие темы, как освобождение работников от работы на время исполнения ими обязанностей народных заседателей и предложения по внесению изменений в трудовое законодательство.

2.4 Обучение

(а) Проведение Форумов по трудовому праву

Каждый год Nippon Keidanren совместно с Советом юристов в области управления проводит Форумы по трудовому праву. Здесь юристы, менеджеры и специалисты отделов кадров обсуждают актуальные вопросы трудового законодательства с целью применения этих знания в своей ежедневной работе.

103-ий Форум по трудовому праву прошел в Токио 2-3 июля 2009 года по теме “Соблюдение трудового законодательства в условиях экономического кризиса”. Участники форума обсудили актуальные правовые вопросы и практические меры, необходимые для обеспечения (а) эффективного управления персоналом и (б) использования сторонней рабочей силы (работников, направленных службой занятости, субподрядчиков и пр.). В Форуме приняли участие 337 человек: 166 юристов из Совета юристов в области управления, 171 менеджер и другие служащие корпораций.

(б) Направление лекторов

По мере развития и внесения изменений в трудовое законодательство, организации работодателей отдельных префектур и производственные объединения-члены Nippon Keidanren часто проводят лекции для служащих корпораций по содержанию и ключевым вопросам трудового законодательства. По запросу Nippon Keidanren направляет квалифицированных лекторов на данные мероприятия.

(в) Организация семинаров и курсов по трудовому законодательству

Ассоциация токийских работодателей, член Nippon Keidanren, раз в полгода проводит семинары по трудовому праву (длительностью 2-3 дня) для специалистов отделов кадров, труда и других служащих компаний-членов. Лекторами выступают юристы из Совета в области управления. Предлагается два типа семинаров:

- для начинающих, с целью изучения основ трудового права;
- для более опытных участников, с целью расширения практических знаний.

Ассоциация также предлагает учебные курсы (около 100 часов аудиторной работы в течение четырех месяцев) для специалистов отделов кадров, труда, и специалистов по общим вопросам компаний. Целью этих курсов является воспитание нового поколения специалистов по новой учебной программе, включающей курсы по управлению персоналом, по заработной плате, по регулированию трудовых отношений.

2.5 Другие виды услуг в области трудового права

(а) Поддержка представителей работодателей в комиссиях по трудовым отношениям

В Японии были образованы различные комиссии по трудовым отношениям, которые занимаются урегулированием споров между профсоюзами и работодателями в частном секторе. Эти комиссии делятся на две категории:

- Центральная комиссия по трудовым отношениям - общенациональная организация, находящаяся в Токио, и
- Комиссии по трудовым отношениям в каждой из 47 префектур Японии. В эти комиссии входят представители работодателей, работников и правительства; все три группы представлены одинаковым количеством членов.

Существует Общенациональный Совет по связям с Комиссиями по трудовым отношениям, который состоит из представителей работодателей, входящих в национальную Комиссию и в Комиссии префектур. Целью Совета является повышение профессиональной грамотности членов Комиссий путем проведения тренингов, распространения информации и обмена опытом; создание форума для анализа и обсуждения членами Комиссий дел, касающихся самой системы комиссий; укрепление сотрудничества между представителями работодателей, координация их действий и помощь в решении вопросов, требующих совместного рассмотрения. Nippon Keidanren обеспечивает поддержку членам Комиссий, выступая в качестве секретариата Совета по связям. Секретариат выполняет следующие функции:

- организация тренингов для представителей работодателей в Комиссиях;
- распространение среди членов Комиссий информации о деятельности различных Комиссий, о предстоящих изменениях законодательства путем выпуска публикации "Новости Общенациональной Комиссии по трудовым отношениям" (*Labour Relations Commission News*), которая обычно выходит три раза в год.

(б) Выдвижение кандидатов из числа работодателей на посты в Суде по трудовым вопросам

Стремительные и глубокие изменения в трудовом праве Японии привели к росту количества индивидуальных трудовых споров в связи с прекращением трудовых отношений или нарушениями в оплате труда. Для ускорения и повышения эффективности процедур урегулирования споров с 2006 года действует Суд по трудовым вопросам. При районных судах формируется суд, состоящий из трех человек - судьи и по одному представителю со стороны работодателя и со стороны работника. Суд расследует суть и причину спора и пытается найти мировое решение.

Каждые два года Nippon Keidanren рекомендует кандидатуры на посты представителей работодателей в этих судах после проведения консультаций с организациями работодателей в каждой области.

Пример 9

Конфедерация работодателей Мексиканской республики - COPARMEX

1. Введение

COPARMEX, зонтичная организация работодателей Мексики, была основана в 1929 году. Она объединяет более 36000 работодателей, которые являются членами 66 независимых союзов работодателей с 84 офисами по всей стране. COPARMEX озвучивает позиции работодателей на всех уровнях мексиканского общества. Организация финансируется за счет членских взносов, выплачиваемых 66 союзами.

Несмотря на то, что отношения между работодателями и профсоюзами в Мексике носят по большей части конструктивный характер, и, как полагают некоторые специалисты, нормативно-регуляторная система в сфере труда поддерживает предпринимательство, перед страной стоят очень серьезные экономические проблемы. COPARMEX считает, что правительству не удалось принять необходимые меры, чтобы модернизировать нормативно-правовую базу, поднять экономику и поддержать развитие и восстановление страны. Экономическая ситуация ухудшается вызывающими тревогу темпами, растет безработица, налоговая система не способствует развитию бизнеса, в результате чего в 2009 году тысячи компаний прекратили свое существование.

Работодатели нуждаются в более гибких трудовых отношениях, и во многих случаях практика трудовых отношений на предприятиях опережает развитие нормативно-правовой базы - компании внедряют меры, отвечающие их производственным нуждам, либо с помощью юристов, либо путем переговоров с профсоюзами. В таких условиях не нормативная база оказывает поддержку предпринимателям, а наоборот, предприниматели активно занимаются поиском законных путей для создания столь нужной им гибкости.

Служба по вопросам трудового права была создана в COPARMEX в ответ на потребности ее членов в консультациях, рекомендациях и представительстве их интересов. Штрафы за несоответствие нормам трудового законодательства весьма высоки, а в условиях непрерывного их изменения компании, в особенности предприятия малого и среднего бизнеса, нуждаются в поддержке со стороны организации работодателей, чтобы она могла направлять их и представлять их интересы.

Несмотря на то, что в Мексике есть и другие организации работодателей, COPARMEX имеет неоспоримое преимущество и хорошую репутацию в обществе, что делает ее самым важным представительным органом работодателей. В сфере услуг в области трудового права ее конкурентами являются государственные юридические службы, частные юридические фирмы и юридические отделы крупных компаний.

Основными пользователями услуг COPARMEX являются работодатели крупных компаний и 66 независимых союзов работодателей. В настоящее время COPARMEX реконструируется: за полтора года 66 независимых центров должны перейти на франчайзинг. Будет действовать централизованная телефонная служба поддержки, которая поможет организовать и унифицировать услуги, предоставляемые всем компаниям через структуру COPARMEX.

2. Структура службы по вопросам трудового права

2.1 Общая структура, штат и бюджет

Служба по вопросам трудового права в COPARMEX является частью его юридического департамента, который предоставляет своим членам целый ряд юридических услуг, включая услуги по трудовому праву. Большая часть услуг предоставляется бесплатно. Имеется комитет по труду, состоящий из 25 волонтеров из ассоциированных компаний, юридических фирм и из

аппарата COPARMEX. Комитет по труду разрабатывает стратегический план работы на средне- и долгосрочный период по всем вопросам, связанным с трудовым законодательством.

Во главе юридического департамента, предоставляющего услуги в сфере трудового законодательства, стоит директор по юридическим вопросам. Кроме того, имеется руководитель, два консультанта и ассистент. Все члены этой команды, за исключением ассистента, являются юристами, специализирующимися на трудовом законодательстве. Они предоставляют услуги в сфере трудового законодательства ассоциированным и отдельным компаниям и оказывают поддержку семи добровольным комитетам, включая Комитет по труду.

Помимо головного офиса имеется 66 союзов работодателей, и все они предоставляют членам услуги по вопросам трудового законодательства. В этих целях небольшие союзы пользуются услугами сторонних юридических фирм. Союзы работодателей поддерживают постоянные контакты с головным офисом.

Для службы по вопросам трудового права отдельного бюджета не предусмотрено. Годовой бюджет головного офиса COPARMEX составляет около 2 миллионов долларов США. Самые большие расходы приходятся на зарплату и дополнительные выплаты к зарплате, командировочные и расходы на содержание офиса.

2.2 Источники информации

Благодаря своему положению в обществе и связям, COPARMEX имеет доступ к конфиденциальной информации. Помимо этого, к ее постоянным источникам информации относятся государственные и другие общественные источники, веб-сайты, публикации и периодические издания по трудовому законодательству. COPARMEX заключила контракт с тремя СМИ и специалистами по юридическим вопросам, которые предоставляют ей необходимую информацию. Источниками информации служат также и международные организации - МОТ и МОР.

3. Вопросы, входящие в компетенцию службы

Услуги по вопросам трудового законодательства охватывают все области индивидуального и коллективного трудового права. В сфере индивидуального трудового права, члены высоко ценят консультации, толкование норм и рекомендации по их применению на предприятии, а в сфере взаимоотношений с профсоюзами им предоставляются консультации, информация о тенденциях и практике, статистические данные по своей стране и по другим странам. Многие услуги по регулированию индивидуальных трудовых отношений предоставляются союзами непосредственно их компаниям-членам. Широкие и сложные запросы обрабатываются в головном офисе COPARMEX.

4. Функции и методы работы службы

4.1 Лоббирование

COPARMEX представляет работодателей во всех важнейших правовых органах, таких как Федеральный комитет по примирению и арбитражу, Национальный совет по установлению минимальной заработной платы и Национальный комитет по распределению прибыли между рабочими.

COPARMEX активно лоббирует в правительстве совершенствование нормативно-правовой базы, формирующей благоприятные условия для устойчивого развития бизнеса и создания новых рабочих мест.

4.2 Информирование и консультирование

Своевременно предоставляя релевантные рекомендации и информацию, служба по вопросам трудового права помогает компаниям-членам в решении проблем, возникающих у них в вопросах применении трудового права. Многие компании не имеют специалистов,

которые бы могли обеспечивать юридическое сопровождение всего судебного процесса, и COPARMEX может оказать им содействие в этом.

Служба также предоставляет поддержку в оформлении юридических документов, таких как трудовые контракты и соглашения.

4.3 Представительство

По мере необходимости, COPARMEX может оказать содействие членам напрямую или через сеть ассоциированных союзов, представляя их интересы в ходе процедур урегулирования трудовых споров, в органах примирения и во время судебного разбирательства.

4.4 Публикации

COPARMEX предлагает своим членам пять официальных изданий, среди которых “Entromo” (ежемесячный журнал), “Newsletter” и “Legislative Info”. Ни одно из них не ограничивается только темами, связанными с трудовым законодательством, но все они предлагают статьи по этой тематике, когда в сфере трудового права происходят важные изменения. Организации-члены имеют доступ к виртуальной библиотеке и к виртуальной видеотеке.

4.5 Обучение

Персонал, оказывающий услуги в сфере трудового права, принимает участие в семинарах, организованных для организаций-членов. Например, в 2009 году были организованы два семинара по вопросам трудового законодательства.

5. Перспективы на будущее

COPARMEX завоевала репутацию влиятельного представителя работодателей, играющего весомую роль в формировании современной правовой системы, способствующей развитию экономики. Недавно COPARMEX добилась очередного успеха, блокировав невыгодный для работодателей проект Федерального трудового законодательства, а ее службе по трудовому праву удалось оказать влияние на разработку нормативной базы по охране труда.

С другой стороны, COPARMEX констатирует, что, несмотря на огромные усилия и время, затраченные на работу с профсоюзами и правительством с целью модернизации трудового законодательства и улучшения производительности и конкурентоспособности страны, реформирование трудового законодательства идет неприемлемо медленными темпами.

Было принято решение сосредоточить усилия на продвижении самых важных и перспективных преобразованиях и постепенно, шаг за шагом, повышать конкурентоспособность национальной экономики.

Реформа трудового законодательства останется стратегически важным приоритетом на ближайшее будущее. Службы в сфере трудового права и комитет по труду будут концентрировать свои усилия на разумном продвижении тех изменений трудового законодательства, которые считаются наиболее важными для улучшения состояния экономики и укрепления потенциала роста предприятий.

Стремясь к укреплению справедливости в сфере труда, COPARMEX ставит перед собой задачу развивать культуру соблюдения норм трудового законодательства и поддерживать конструктивные меры обеспечения соблюдения таких норм.

С организационной точки зрения, стратегические преобразования, запланированные на следующие полтора года, позволят головному офису лучше координировать предоставляемые через независимые союзы работодателей услуги по трудовому праву и приводить их в соответствие с политикой Конфедерации, а это повысит степень согласованности политики и улучшит качество предоставляемых услуг. Наряду с этим, COPARMEX планирует дать возможность своим членам оценивать ее услуги, и для этого она разработает систему оценки эффективности услуг и, при поддержке МОТ, будет сопоставлять свои показатели с показателями ведущих провайдеров услуг в разных странах мира.

Пример 10

EMA Legal - юридическое подразделение Business New Zealand

1. Введение

Business New Zealand Inc (Business NZ) - признанный социальный партнер, представляющий работодателей Новой Зеландии. Business NZ объединяет крупнейшие новозеландские компании и четыре региональных объединения работодателей:

- Ассоциация работодателей и производителей северной территории Новой Зеландии (EMAN)
- Ассоциация работодателей и производителей центральной территории Новой Зеландии (EMAC)
- Кентерберийская торговая палата работодателей (CECC)
- Ассоциация работодателей Отаго и Саутленда (OSEA)

EMA Legal оказывает юридические услуги ассоциациям работодателей северной и центральной территорий Новой Зеландии. Это совместное предприятие, созданное EMAN и EMAC, со своей централизованной системой управления, обучения и развития.

В силу действующих профессиональных норм, EMA Legal может оказывать юридические услуги только членам EMAN и EMAC. Две другие ассоциации, CECC и OSEA, имеют собственных юристов, с которыми EMA Legal поддерживает постоянный контакт.

Служба была создана с целью предоставления членам двух ассоциаций профессиональных юридических консультаций и представительских услуг по доступным ценам, покрываемым членскими взносами. Стоимость услуг частных юристов, привлекаемых для решения трудовых споров, зачастую оказывается чрезмерно обременительной особенно для большинства малых предприятий, поэтому для них использование услуг EMA Legal является привлекательной альтернативой.

1.1 Содержание услуг в сфере трудового законодательства

Новозеландская правовая система функционирует в соответствии с традициями англосаксонского права, поэтому трудовое законодательство основано на законодательных актах и на прецедентном праве.

Согласно оценки EMA Legal, трудовое законодательство в Новой Зеландии:

- не является чрезмерно предписывающим, т.к. сделан упор на формирование и поддержание конструктивных трудовых отношений, основанных на доверии;
- менее детализированное и сложное по сравнению с европейским трудовым законодательством. Закон о трудовых отношениях от 2000 года является основой трудового законодательства, и помимо него, за исключением сферы регулирования охраны труда, существует совсем незначительное количество других нормативных актов;
- более благоприятное для работников. В Законе о трудовых отношениях однозначно указано, что одной из его целей является признание и устранение естественного неравенства сил работодателей и работников при заключении договоров.
- содержит некоторые проблемные области для работодателей: коллективные переговоры - это наиболее жестко регулируемый аспект трудового законодательства

Новой Зеландии; юридическая проверка правомерности действий работодателей; расчет и регулирование отпускных выплат.

Уровень профсоюзного членства среди рабочей силы в Новой Зеландии невысок. Около 80% новозеландских работников работают на основе индивидуальных трудовых договоров. Остальные принимаются на основе коллективных договоров о найме с различными профсоюзами.

1.2 Развитие EMA Legal

В 1990-х годах трудовое законодательство Новой Зеландии изменилось и стало развиваться по пути формирования системы занятости, основанной на трудовых договорах (контрактах). В этот же период значительно сократилось и членство в профсоюзах. Ввиду того, что договорным правам и толкованию положений договоров (контрактов) стало придаваться все большее значение, возросла потребность членов в услугах в области трудового права.

В 2003 году два крупнейших региональных объединения работодателей, EMAN и EMAC, подписали соглашение с целью объединения своих ресурсов и создания внешней юридической службы. Был приглашен управляющий партнер, который и учредил EMA Legal, одну из пяти специализированных групп в составе EMAN и EMAC. Другие группы: консультанты по вопросам охраны труда, консультанты по подбору персонала, консультанты по трудовым отношениям (участвуют в коллективных переговорах) и тренеры. EMA Legal тесно сотрудничает с консультантами по трудовым отношениям в повседневных вопросах и участвует в разрешении конфликтов при заключении коллективных договоров. Все группы пользуются одним общим отделом обработки документации, бухгалтерскими счетами, секретариатом. Юристам выплачиваются оклад и поощрительные премии. Счета за оплату услуг выставляются EMAN и EMAC, и плата за услуги перечисляется непосредственно региональным ассоциациям, финансирующим деятельность EMA Legal.

Среди членов EMAN (находится в Окленде, крупнейшем городе Новой Зеландии) услугами EMA Legal пользуются, в основном, частные малые и средние предприятия или межнациональные компании. Более крупные предприятия-члены чаще всего обращаются к юридическим фирмам за консультациями по вопросам труда. В EMAC (штаб-квартира которой находится в Уэллингтоне) ситуация идентичная, хотя среди ее членов много благотворительных и государственных агентств и некоммерческих организаций, и ряд малых предприятий.

Основными конкурентами EMA Legal являются:

- частные юридические фирмы, предоставляющие полный пакет юридических услуг, включая услуги в сфере трудового законодательства;
- независимые неюридические консультанты;
- мелкие частные компании, структурированные по типу EMAN и EMAC, например, Employers Assistance Limited; они предлагают консультации по вопросам трудового законодательства на платной основе;
- горячая линия министерства труда и веб-сайт, предлагающие объективные консультации и информацию бесплатно.

По мнению EMA Legal, ее неоспоримыми преимуществами являются:

- бизнес модель: будучи некоммерческой организацией, EMA Legal может взимать со своих членов меньшую плату за свои услуги, чем частные юристы;
- прямой доступ к лидирующим политическим партиям; может лоббировать в правительстве через Business NZ;
- благодаря статусу предпочтительного поставщика услуг для Business NZ по проверке действенности трудовых нормативных положений, EMA Legal часто находится на передних рубежах формирования прецедентного права.

2. Структура службы по вопросам трудового права

Штат EMA Legal состоит из 7 юристов, одного директора-секретаря по юридическим вопросам и одного постоянного адвоката, которые находятся в пяти городах Северного острова и в верхней части Южного острова Новой Зеландии.

Служебные помещения и оборудование предоставляются самими ассоциациями. EMA Legal должна частично покрывать накладные расходы за счет выручки от продажи услуг с коэффициентом 1.8 от суммы получаемого вознаграждения, т.е. юрист, получающий 100000 долларов в год, должен предоставлять услуги на сумму 180000 долларов в год. Годовой бюджет EMA Legal формируется за счет взносов EMAC (1.1 млн. долларов) и EMAN (600000 долларов).

Основные затраты приходятся на оплату труда юристов. Фонд их заработной платы составляет приблизительно 900000 долларов. Следующая по величине статья расходов (около 66000 долларов ежегодно) - ежегодная подписка на специализированные онлайн-правовые ресурсы и печатные издания. Основными провайдерами являются Brookers (Thomsons Group) и Lexis Nexis.

Основные источники информации EMA Legal: веб-сайты, периодические издания, ежедневные электронные уведомления от Brookers о последних судебных делах, законопроекты в сфере труда, вынесенные на рассмотрение парламента, пресс-релизы, статьи, опубликованные важными юридическими фирмами; ежемесячные периодические издания по вопросам трудоустройства и человеческим ресурсам.

Информация, предоставляемая правительственными органами, министерством труда, трудовыми судами, политическими партиями и университетами, используется наряду с чрезвычайно важной инсайдерской информацией от Business NZ, которая каждые две недели участвует в совещаниях с Министром труда.

3. Вопросы, входящие в компетенцию службы

3.1 Индивидуальное трудовое право

Индивидуальное трудовое право охватывает такие аспекты, как трудовые договоры и вытекающие из них обязанности работодателей, прекращение трудовых отношений и дисциплинарные меры. Основная часть консультаций и представительских услуг, предоставляемых EMA Legal, касается вопросов, связанных с мерами дисциплинарного воздействия, реструктуризацией, соблюдением законодательных норм, расторжением трудового договора, а также проблем, возникающих по причине индивидуальных трудовых споров, вызванных неоправданным увольнением или невыгодными условиями найма по сравнению с ранее практиковавшимися условиями (число таких споров увеличивается). В Новой Зеландии редко возникают споры о дискриминации в сфере труда.

3.2 Коллективное трудовое право

Коллективное трудовое право касается взаимодействия с профсоюзами и другими объединениями рабочих, урегулирования коллективных споров, реструктуризации компаний и охраны труда. Некоторые юристы EMA Legal представляют интересы членов ассоциаций в коллективных переговорах. Иногда EMA Legal консультирует и представляет интересы работодателей в случае забастовок и по поводу принятия таких мер, как отстранение бастующих работников от работы и локауты. Очень редко юристы EMA Legal выступают защитниками работодателей в делах, связанных с несчастными случаями на производстве, которые входят в компетенцию департамента по охране труда.

3.3 Международное право, сравнительное право и трудовое право в других странах

EMA Legal консультирует зарубежные компании, организовавшие производственную деятельность в Новой Зеландии, по вопросам местного трудового законодательства. Случаи приобретения зарубежных предприятий или командирования работников за границу встречаются редко.

4. Функции и методы работы службы

4.1 Лоббирование

Лоббированием интересов работодателей занимается Business NZ, а EMA Legal готовит представления и выступает перед парламентскими комитетами с заявлениями по предлагаемым законопроектам. Они выпускают пресс-релизы, проводят различные кампании и конференции.

4.2 Информирование и консультирование

Повседневные консультации по трудовым вопросам обычно предоставляются по телефону или электронной почте. Личные встречи происходят реже, обычно с выездом на предприятие, но если дело чрезвычайно тонкое или конфиденциальное, встречи проводятся в офисе EMAC или EMAN. Веб-сайты обеих ассоциаций содержат свежую информацию общего характера и объявления. Ежеквартальные брифинги по юридическим вопросам проводятся в различных местах на территории, охваченной двумя ассоциациями.

4.3 Представительство

Юристы EMA Legal регулярно представляют интересы своих членов в примирительных комиссиях по трудовым спорам и иногда на заседаниях в управлении по трудовым отношениям при министерстве труда.

EMA Legal не занимается вопросами социального обеспечения - в Новой Зеландии эта сфера рассматривается отдельно от трудового законодательства.

4.4 Публикации по трудовому законодательству и другой информационный и справочный материал

EMA Legal ведет ежемесячную колонку по вопросам трудового права в трех журналах, посвященных вопросам бизнеса. Один из журналов выпускается EMAN и EMAC совместно, другой является ежемесячным приложением к региональной газете, третий - известное периодическое издание по трудовому праву для специалистов-консультантов по вопросам труда в Новой Зеландии.

Среди публикуемых материалов - комментарии о важных судебных прецедентах и их влиянии на работодателей; статьи с разъяснением обязанностей работодателей, вытекающие из новых принятых или обсуждаемых нормативных актов, например: правовые последствия запрета на пользование мобильными телефонами без громкой или беспроводной связи за рулем автомобиля, вступившего в силу 1 ноября 2009 года.

4.5 Обучение (например, менеджеров по подбору персонала)

Все юристы EMA Legal принимают участие в мероприятиях по обучению компаний-членов по специализированным юридическим вопросам. EMA Legal ежеквартально проводит бесплатные выездные семинары и брифинги по обсуждаемым законопроектам и важным изменениям в судебной практике.

5. Перспективы на будущее

EMA Legal успешно влияет на формирование трудового законодательства, выступая от имени работодателей в парламентских консультациях по предлагаемым законопроектам. Она сыграла решающую роль в принятии изменений в положения о защите рабочих мест при передаче контроля над предприятием новому владельцу, содержащиеся в Законе о трудовых отношениях 2000 года: в суде по трудовым отношениям она привела убедительные доводы в отношении неблагоприятных последствий применения этих положений, обусловленных ошибкой, совершенной в процессе составления законопроекта. EMA Legal стала признанным авторитетом среди работодателей по проверке действенности законодательных норм в области трудового права.

Важной перспективной задачей EMA Legal является завоевание доверия крупных корпораций, которые все еще продолжают пользоваться услугами юридических фирм. В отличие от частных юридических фирм, EMA Legal не предоставляет полного пакета юридических услуг, включающего, например, участие в судебных процессах по вопросам налогообложения. Многие крупные предприятия-члены имеют юридическую службу в структуре своей компании, которая предоставляет консультации по вопросам трудового законодательства.

Следующей задачей EMA Legal является информирование компаний-членов о предоставляемых ею услугах и повышение их заинтересованности в использовании этих услуг.

Приоритетом на ближайшее будущее является создание единого бренда EMA Legal на территории EMAN и EMAC, которые непрерывно занимаются поиском путей и возможностей повышения эффективности своей деятельности.

В рамках программы по созданию единого бренда и расширения предоставляемых услуг, рассматривается возможность создания франчайзинговой системы на всей территории Новой Зеландии.

Пример 11

Федерация работодателей и торговых палат Свазиленда (FSE&CC)

1. Введение

FSE&CC была образована в 2003 году в результате слияния Торгово-промышленной палаты и Федерации работодателей Свазиленда. FSE&CC стала зонтичной организацией всех предприятий Свазиленда. Она продвигает интересы своих членов и создает благоприятные условия для развития ремесел, торговли и промышленности в Свазиленде и за его пределами.

Стать членом FSE&CC могут индивидуальные предприниматели, фирмы, акционерные компании, партнерства, корпорации в сфере торговли и промышленности, а также негосударственные организации. В настоящий момент FSE&CC насчитывает 378 членов из различных секторов экономики. Члены FSE&CC пользуются широким набором услуг. Эти услуги делятся на две категории, а именно: основные услуги и платные услуги.

1.2 Содержание и развитие услуг в области трудового права

Федерация тесно сотрудничает с министерством труда и социальной защиты, отвечающим за исполнение трудового законодательства в Свазиленде. Существует трехсторонний консультационный совет по вопросам труда, который консультирует министра по всем вопросам труда, включая предложения по внесению поправок в существующие законы. Основными законами о труде в Свазиленде являются Закон о занятости (1980), регулирующий индивидуальное трудовое право, и Закон о трудовых отношениях (2000), регулирующий коллективное трудовое право. Закон о трудовых отношениях претерпел значительные изменения и был приведен в соответствие с Конвенциями МОТ о коллективных переговорах.

Основная цель организации: консультировать работодателей по вопросам трудового законодательства и трудовых отношений и оказывать влияние на формирование политики по вопросам трудового права и трудовых отношений в интересах работодателей. Организация представляет интересы своих членов в Комиссии по примирению, посредничеству и арбитражу (СМАС) и обеспечивает их юридическое сопровождение в Суде по трудовым вопросам Свазиленда.

У FSE&CC много конкурентов в сфере обучения, консультирования, составлении договоров и руководств по работе с кадрами. Они также оказывают услуги по представительству в комиссии по примирению и в Суде по трудовым вопросам, поэтому являются достаточно серьезными конкурентами. Другими конкурентам являются юридические фирмы и индивидуальные консультанты и фирмы, некоторые из которых являются членами FSE&CC.

Основными пользователями услуг в области трудового права являются работодатели, не имеющие собственных юридических отделов и менеджеров по кадрам. Другие “более крупные” работодатели лишь иногда прибегают к услугам FSE&CC, например, когда им необходимо применить меры дисциплинарного воздействия по отношению к старшему менеджеру. Лица и фирмы, не являющиеся членами Федерации, могут получать платные услуги.

2. Структура службы по вопросам трудового права

FSE&CC имеет два управления, а именно: директорат по трудовым отношениям и социальной политике и директорат по ремеслам и торговле. Услуги в области трудового права предоставляет первый директорат. Его возглавляет директор (юрист), назначаемый главным судьей Высокого Суда Свазиленда. В его подчинении работает ассистент с юридическим образованием. Помощь в оказании услуг предоставляется Комитетом по трудовым отношениям и социальной политике, председателем которого является вице-президент организации. В комитет входят старшие менеджеры по кадрам и специалисты компаний-членов по трудовому законодательству.

Услуги в сфере трудового законодательства, предоставляемые членам, делятся на две группы: основные и платные услуги.

Основные услуги:

- представительство членов в трехстороннем Консультативном комитете по вопросам труда;
- представительство членов в предписанных законом органах управления (например, СМАС);
- консультирование по вопросам найма и трудоустройства в соответствии с международными нормами в сфере труда.

Платные услуги:

- обучение по различным трудовым темам;
- составление трудовых договоров;
- обзор стратегий компании, в особенности руководств по работе с кадрами и коллективным договорам;
- руководство дисциплинарными слушаниями;
- представительство членов в ходе примирительных процедур и в арбитражных разбирательствах в СМАС;
- представительство членов в Суде по трудовым вопросам.

Бюджет организации составляет чуть больше 400000 долларов США в год. Основная часть бюджетных средств формируется за счет членских взносов (65%), услуг по обучению (7.82%) и консультированию (9.12%). Наибольшая часть расходов приходится на оплату труда и дополнительные выплаты (65%). Средства, выделяемые из бюджета на услуги в области трудового права, составляют 18.5%.

Основные источники информации: министерство труда и социальной защиты и другие министерства, интернет, включая веб-сайт MOT, решения Суда по трудовым вопросам, а также юридические журналы и периодические издания (издательство Juta Law, ЮАР).

3. Вопросы, входящие в компетенцию службы

3.1 Индивидуальное трудовое право

Предоставляются услуги по вопросам, касающимся дисциплинарных мер и заключения трудовых договоров.

3.2 Коллективное трудовое право

Отношения между профсоюзами и организациями работодателей обычно строятся в духе сотрудничества. Большая роль в этом принадлежит Консультативному комитету по вопросам труда. В настоящий момент предметом обсуждения между профсоюзами и

работодателями является вычет выходного пособия из пенсионных фондов (пенсионный фонд, резервный фонд и др.).

Членам FSE&CC предоставляется помощь в урегулировании трудовых споров. В делах, касающихся реструктуризации компании, FSE&CC иногда консультирует членов по вопросам правомерности сокращения штатов, по процедурам реструктуризации и по возникающим в связи с этим вопросам оплаты.

FSE&CC имеет представителя в трехстороннем консультативном техническом комитете экспертов, учрежденном Законом об охране труда от 2001 г. Комитет рассматривает вопросы, связанные с охраной труда, и дает рекомендации Консультативному комитету по вопросам труда в случае возникновения предложений о внесении изменений в законодательстве.

3.3 Закон о социальном обеспечении

Свазиленд приближается к завершению процесса формирования национальной системы социального обеспечения. FSE&CC продвигает интересы бизнеса в диалоге с правительством. Работодатели выразили беспокойство относительно того, как будет внедряться эта система, в частности, был поднят вопрос о необходимости улучшить процесс консультаций с заинтересованными сторонами и устранить дублирование с другими системами.

4. Функции и методы работы службы

4.1 Лоббирование

В FSE&CC функция лоббирования норм в области трудового права возложена на членов Комитета по трудовым отношениям и социальной политике. Организация использует их знания и опыт при обсуждении стратегических решений в правлении организации. Они же оказывают помощь директору в исполнении решений, принятых правлением.

FSE&CC выступает в парламентских комитетах, продвигая позицию работодателей в отношении всех предлагаемых законопроектов. Недавно FSE&CC отстаивала позицию работодателей в Комитете юстиции и конституционных дел относительно законопроекта о подтверждении подлинности электронных документов.

Существует много трехсторонних органов управления, в которых FSE&CC представляет работодателей: Консультативный совет по вопросам труда, правление Комиссии по примирению и арбитражу, правление Национального резервного Фонда Свазиленда и др.

4.2 Информирование и консультирование

Информирование и консультирование членов организации осуществляются, главным образом, по электронной почте, по телефону и через веб-сайт. В случае необходимости получения более подробной информации назначается личная встреча. Регулярно обновляемая циркулярная рассылка “Newsflash” отражает актуальные вопросы трудового законодательства.

Члены организации получают помощь по составлению трудовых договоров, руководств по работе с кадрами, анализу кадровой политики, расчету выходного пособия, а также консультации по общим трудовым вопросам.

4.3 Представительство

Отдел трудовых отношений FSE&CC предоставляет платные услуги по представительству в различных органах, включая Комиссию по примирению (СМАС). Обычно стоимость судебного разбирательства высока, но поскольку плата, взимаемая FSE&CC, является символической, компании заинтересованы в членстве в Федерации.

4.4 Публикации по трудовому законодательству

Время от времени FSE&CC выпускает публикации по вопросам трудового законодательства. Особым спросом пользуется “Полный сборник законов по трудовому праву”. Опубликовано руководство по мерам дисциплинарного воздействия для работодателей.

4.5 Обучение

На протяжении многих лет FSE&CC проводит различные учебные курсы. Обучение обычно проводится директором Комитета по трудовым отношениям; в отдельных случаях для проведения обучения приглашаются юристы частной практики. На одном из таких учебных курсов по теме “Обзор национального трудового законодательства” прошло обучение 100 слушателей за один год.

5. Перспективы на будущее

В ближайшем будущем наиболее важными будут следующие темы трудового законодательства: выходное пособие, внедрение системы социального обеспечения; разрешения на выполнение работ. В связи с глобализацией в центре внимания будет стоять вопрос о повышении гибкости трудовых отношений.

FSE&CC считает своими приоритетами привлечение адекватных ресурсов и улучшение качества предоставляемых услуг в целях расширения своей деятельности в области трудового права. Для этого планируется проведение семинаров по актуальным вопросам трудовых отношений, публикация практических руководств по кадровой политике (например, по вопросу прекращения трудовых отношений), а также разработка специальных учебных программ по обеспечению соответствия требованиям трудового законодательства для малых и средних предприятий.

Пример 12

Федерация работодателей Уганды (FUE)

1. Введение

Федерация работодателей Уганды (FUE) была основана в 1958 году. Членами FUE являются 400 предприятий и 20 отраслевых объединений, охватывающих 4000 предприятий в секторе строительства, финансов, рыболовства, цветоводства, садоводства и сельского хозяйства. Средняя численность работников на предприятиях-членах - 150-300, и только около 20% работников являются членами профсоюзов. С момента своего основания главная функция FUE заключалась в предоставлении услуг в области трудового права. По мере усложнения трудового законодательства служба по вопросам трудового права приобрела большую популярность. FUE ищет пути максимального удовлетворения потребностей своих членов в услугах такого рода. Помимо лоббирования законов, создающих благоприятные условия для предпринимательства, FUE предоставляет своим членам такие услуги, как консультирование, представительство, обучение, доступ к нормативным актам и документам.

Нормативно-правовая база в области трудовых отношений в Уганде формируется под влиянием Конвенций МОТ, ратифицированных правительством. В настоящее время ратифицировано около 30 конвенций. Права и гарантии, установленные в этих конвенциях, частично включены в Конституцию (1995 г.) и нашли отражение в десяти основных законах о труде - Законе о найме №6/2006, Законе о компенсации работникам №8/2000 и пр. Индивидуальное трудовое право охватывает такие аспекты, как наем и увольнение, минимальная заработная плата, охрана труда, а коллективное - трудовые споры и признание профсоюзов. По мнению работодателей, нормативно-правовое регулирование в Уганде является весьма сложным. Особую озабоченность вызывают законы об увольнении и о признании профсоюзов.

Основными пользователями услуг FUE в сфере трудового законодательства являются ее члены, хотя предприятия, не являющиеся членами организации, время от времени также пользуются ее услугами.

Основными конкурентами службы по вопросам трудового права являются юридические фирмы. Кроме того, в этой сфере также действуют неправительственные организации, например, Platform for Labour Action. Многие члены Федерации также имеют юристов в своих компаниях. FUE считает свои услуги в области трудового права менее дорогостоящими по сравнению с конкурентами. Конкуренция в этой сфере услуг обостряется.

2. Структура службы по вопросам трудового права

Услуги в области трудового права предоставляет Департамент по трудовым отношениям, обучению и консультированию (ERTC), возглавляемый директором, подотчетным генеральному директору.

Штат состоит из 4 служащих: один штатный руководитель в секретариате FUE, один старший адвокат и два специалиста на полставки. Последние являются практикующими юристами в сфере трудового права и оказывают помощь в предоставлении услуг. Штатные сотрудники должны иметь квалификацию магистра в области управления кадрами и диплом или ученую степень в юриспруденции. Задания между служащими распределяются в зависимости от типа запросов членов организации и мероприятий, которые необходимо выполнять, чтобы удовлетворить эти запросы. Им помогают

сотрудники из других отделов, поскольку все они имеют квалификацию в сфере трудового права.

Бюджет расходуется на следующие нужды: зарплата, телефон, интернет, транспортные расходы, канцелярские принадлежности, а также гонорары адвокату, представляющему интересы членов организации в Суде по трудовым вопросам.

Источники информации по трудовому законодательству: правительство, министерство труда (трудовое законодательство и политика), суд по трудовым вопросам (судебные решения по трудовым делам), члены парламента (меморандумы по вопросам трудового законодательства), университеты (учебный материал по трудовому праву) и Международная Организация Труда (веб-сайты, базы данных, например, по минимальной оплате труда), периодические издания, пресс-релизы, а также газетные статьи по вопросам труда.

3. Вопросы, входящие в компетенцию службы

Наиболее важные вопросы для службы по вопросам трудового права:

3.1 Индивидуальное трудовое право:

- трудовые договоры, виды найма, испытательный срок;
- прекращение трудовых отношений и увольнение; выходное пособие (введено Законом о найме №6/2000);
- условия труда, включая рабочее время, ежегодный отпуск, выплаты и удержания, меры дисциплинарного воздействия;
- охрана труда.

3.2 Коллективное трудовое право:

- отношения с профсоюзами, право на объединение, признание профсоюзов, иммунитет;
- забастовки, урегулирование трудовых споров;
- реструктуризация компании, коллективные увольнения;
- соблюдение норм охраны труда;
- неформальный сектор экономики и привлечение иностранных рабочих в профсоюзы.

3.3 Другие важные вопросы из сферы трудового законодательства

К другим важным вопросам трудового законодательства относятся закон о либерализации системы социального обеспечения и гармонизация трудового законодательства в странах Восточноафриканского сообщества (ЕАС).

4. Функции и методы работы службы

4.1 Лоббирование

FUE выступает за формирование трудового законодательства, содействующего повышению конкурентоспособности и гибкости с целью развития и поддержки бизнеса. В период подготовки к лоббированию FUE проводит консультации со своими членами с целью выявления их позиции по определенному вопросу, затем вырабатывает их общую позицию и начинает работу с соответствующими министерствами. FUE участвует в слушаниях, проводимых на всех уровнях в правительстве, разрабатывает позиционные документы в отношении реформы в области социального страхования, установления

минимальной заработной платы и введения национальной системы медицинского страхования. Для разъяснения своей позиции по определенным трудовым вопросам FUE использует и другие способы лоббирования - пресс-релизы, пресс-конференции, кампании по важнейшим трудовым законам.

FUE имеет своих представителей в ключевых национальных органах трудового законодательства - Консультационный совет по минимальной заработной плате и Консультационный совет по вопросам труда.

4.2 Информирование и консультирование

FUE помогает своим членам решать их текущие проблемы, связанные с применением законодательных норм, урегулированием трудовых отношений и управлением кадрами. Консультации предоставляются по электронной почте, по телефону и в ходе личных встреч.

В некоторых случаях с целью распространения среди членов общей информации по правовым вопросам используются циркулярные рассылки; например, последняя рассылка была посвящена вопросам, связанным с трудовыми договорами. FUE выпускает еженедельный бюллетень с информацией обо всех изменениях в трудовом законодательстве.

4.3 Прямое представительство

В случае назревания конфликта с работниками, работодатель обязан являться на заседания, на которых посредник помогает сторонам искать пути предотвращения трудового спора. FUE принимает участие в работе таких заседаний. Если дело передается в Суд по трудовым вопросам или им занимается адвокат истца, юрист FUE принимает участие в разбирательстве дела.

4.4 Публикации

Публикации FUE по трудовому законодательству пользуются популярностью среди членов данной организации. Вот некоторые из наиболее популярных:

- Руководство по трудовому законодательству для работодателей
- Руководство по Закону о компенсации рабочим (2000) для работодателей
- Условия работы по найму в Уганде, 2008 - краткий доклад.

4.5 Обучение

Обучение в сфере трудового права является важной деятельностью FUE. В 2009 году FUE провела курс подготовки специалистов в области трудового законодательства для 304 работодателей.

5. Перспективы на будущее

Главных успехов FUE добилась в продвижении либерализации сектора социального страхования, в лоббировании политики в области социальной защиты и в области регулирования пенсионной системы. Важным достижением стали встречи с премьер-министром и президентом Уганды по вопросам развития предпринимательства. Обследование *“Работодатель года”*, которое организация проводит уже восьмой год, позволило повысить степень соответствия нормам трудового законодательства среди работодателей и способствовало повышению роли и признанию профессии специалиста по управлению персоналом.

К сожалению, несмотря на усилия FUE, до сих пор не удалось завершить работу с правительством по разработке политики обеспечения занятости. Также, несмотря на настойчивую работу FUE, до сих пор не внесены поправки в Закон о Национальном фонде

социального обеспечения (1985). И, наконец, FUE не согласна с некоторыми положениями новых законов, регулирующих вопросы найма, трудовые споры, отношения с профсоюзами и вопросы охраны труда. FUE будет продолжать работу по всем этим направлениям.

Вопросы трудового законодательства, которые могут приобрести особую значимость для развития бизнеса в Уганде в ближайшем будущем:

- прекращение трудовых отношений;
- гармонизация трудового законодательства стран Восточноафриканского сообщества в свете подписанного Протокола о создании общего рынка, вступившего в силу 1 июля 2010 года;
- система социального обеспечения в свете решения правительства о либерализации сектора;
- минимальная заработная плата - для продвижения работы по этому вопросу основан Консультационный совет по установлению минимальной заработной платы;
- трудовое законодательство в неформальном секторе экономики.



Бюро по деятельности работодателей
Международное Бюро Труда
CH-1211 Geneva 22
Switzerland
Факс: (+41 22) 799 8948
Электронная почта: actemp@ilo.org



Департамент по деятельности работодателей
Международный учебный центр MOT
Viale Maestri del Lavoro, 10
I-10127 Turin
Italy
Факс: +39 011 693 6683
Электронная почта: actempturin@itcilo.org
<http://lempnet.itcilo.org>

Made of paper awarded the European Union Eco-label,



reg. nr F/1/1/1, supplied by UPM.

