

УДК 327, 331.91

## **ЕВРОПЕЙСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ: ИСТОРИЯ, ХАРАКТЕРИСТИКИ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

© 2022 **БИССОН Любовь Сергеевна\***

*Кандидат политических наук*

*Институт Европы РАН. 125009, Россия, Москва, Моховая ул., 11-3*

*\*E-mail: lyubov.pasyakina@gmail.com*

Поступила в редакцию 17.08.2022

После доработки 24.10.2022

Принята к публикации 01.11.2022

**Аннотация.** В статье проанализирована роль европейского социального диалога (ЕСД) в процессе принятия решений по вопросам социальной политики и трудовых отношений на наднациональном и межотраслевом уровнях в ЕС. Автор подробно рассматривает историю становления и отличительные черты ЕСД, его специфику, форматы, правовую базу и процедуры. На основе обзора институционализации социального диалога на национальном уровне в странах ЕС-27, автор делает два вывода. Первый – о неравномерности развития социального диалога в силу особенностей политических и социально-экономических моделей государств. Второй – о том, что несмотря на национальные различия, охват работников коллективными соглашениями в целом в ЕС и закрепление социального диалога на коммунитарном уровне делают его неотъемлемой и отличительной чертой ЕСД. Сделан вывод о постоянном стремлении социальных партнёров к более автономному статусу. Однако вследствие кризиса 2008–2010 гг. роль ЕСД значительно ослабла. «Новый старт социального диалога», объявленный Комиссией Ж.-К. Юнкера, и ряд инициатив следующего состава ЕК во многом носит декларативный характер. Решение Суда ЕС 2021 г., ограничивающее возможности для реализации автономных соглашений на коммунитарном уровне, может негативно сказаться на дальнейшем развитии ЕСД.

**Ключевые слова:** ЕС, Социальная Европа, социальный диалог, социальные партнёры, европейская опора социальных прав, Европейская комиссия, профсоюзы, трудовые отношения.

**DOI:** 10.31857/S0201708322070014

**EDN:** kvlecc

Одним из ключевых элементов «Социальной Европы»<sup>1</sup> выступает европейский социальный диалог (ЕСД). С самого начала европейской интеграции социальные партнёры играли важную и со временем все более заметную роль в становлении социальной политики ЕС. Помимо того что Европейская комиссия (ЕК) консультируется с социальными партнёрами до внесения законодательных предложений по целому ряду вопросов, находящихся в совместной компетенции ЕС и государств-членов, связанных с регулированием социально-трудовых отношений (согласно ст.153(1) ДФЕС), представители работников и работодателей на наднациональном уровне вносят вклад в определение социальных стандартов благодаря автономным соглашениям, особенно на отраслевом уровне. В период пандемии Covid-19, оказавшей существенное влияние на рынок труда, институт социального диалога стал эффективным инструментом поддержания занятости на ранних стадиях [ILO, 2021]. Несмотря на то что ЕСД привёл к значимым результатам в регулировании трудовых отношений в ЕС, на пути его эффективной реализации все ещё остаётся ряд препятствий.

Европейский социальный диалог – сложное комплексное явление, которое рассматривают с точки зрения различных теоретических подходов. В последние годы распространено применение теорий социальных систем: теории Лумана об аутопоэтических системах [Rogowski, 2000; Hartzén A-C., 2017] и теории производственных отношений Данлопа [Omotayo, Allwell, 2014]. В контексте этих концепций социальный диалог представляет собой социальную самоподдерживающуюся систему с такими присущими ей элементами, как: акторы, нормы и правила, регулирующие отношения промышленных субъектов, коммуникация. Кроме того, множественность участников и уровней социального диалога в ЕС позволяет исследователям рассматривать его в рамках теории многоуровневого управления [Keune, Marginson, 2015]. Перспективными являются исследования социального диалога в рамках теории игр, которая позволяет установить асимметричность взаимодействия различных акторов в процессе принятия решений [Sørensen, Würtzenfeld, Hansen, 2022].

В отечественных исследованиях европейский социальный диалог рассматривается в качестве одной из многих составляющих социальной политики ЕС [Каргалова, 2006; Егорова, Каргалова, 2010; Социальная Европа в XXI веке, 2011]. Ряд научных статей посвящён развитию социального диалога либо в отдельных европейских странах [Можаев, 2001; Полянская, 2017, 2019], либо в отдельных отраслях [Олейникова, Муравьева, 2006; Крысова, 2019]. Роль социального диалога в регулировании трудовых отношений в ЕС с юридической стороны проанализирована в монографиях, посвящённых европейскому трудовому праву [Кашкина, 2009; Егорова, 2018]. Тем не менее, ощущается недостаток политологических исследований, затрагивающих роль социальных партнёров в процессе принятия решений и выработки социальной политики на наднациональном уровне в Евросоюзе.

Международная организация труда (МОТ) предлагает широкое определение социального диалога, объединяя его с понятием трипартизма<sup>2</sup>. В контексте Евро-

<sup>1</sup>Речь идет о Европейской социальной модели и ее содержании

<sup>2</sup> ILO Thesaurus. Social dialogue. URL : <https://metadata.ilo.org/thesaurus/-1518031573.html> (дата обращения: 20.10.2022)

союза термин «социальный диалог» используется для обозначения переговоров между представителями работодателей и работников – социальными партнёрами – на различных уровнях: наднациональном, национальном, региональном, межотраслевом, отраслевом, на уровне компаний. В рамках данной статьи автор использует определение ЕСД, опирающееся на положения ст. 154–155 ДФЕС и типологию А. Богга и Р. Дюка, позволяющих разделить диалог на управляемый, т.е. иницируемый и осуществляемый Комиссией, и автономный, реализуемый самими европейскими социальными партнёрами [Bogg, Dukes, 2013: 468].

Целью статьи стало выявление роли социальных партнёров на коммуитарном и межотраслевом уровнях и их вклада в углубление социального измерения интеграции. Автор опирается на упрощённую модель политического цикла, впервые определённую Г. Лассуэллом как серия этапов: формирование повестки, формулирование политики, принятие решений, реализация политики и оценка [Lasswell, 1956]. В первой части статьи представлены общие рамки социального диалога на национальном уровне в странах ЕС-27. Вторая часть посвящена эволюции и основным препятствиям участия социальных партнёров в процессе принятия решений на наднациональном уровне, в том числе в автономном формате.

### ***Социальный диалог в странах ЕС-27***

Социальный диалог развивался на уровне ЕС, отражая широко распространённую национальную практику государств-членов. В той или иной форме он есть во всех 27 странах ЕС, хотя его значение для производственных отношений варьируется. Он принимает различные форматы, как двухсторонние, так и трёхсторонние (или их сочетание), и проходит как на межотраслевом, так и отраслевом уровне. Это отражает разнообразие исторически сложившихся моделей социального государства в странах Европы, а также соответствие их социально-экономическому уровню развития и политической ситуации. Начиная с 1990-х гг., развитие социального диалога на уровне ЕС способствовало развитию национального двухстороннего диалога в некоторых странах, где ранее он был в значительной степени неизвестен или ограничен. Речь главным образом о странах, вступивших в ЕС в 2004 и 2007 г. В них социальный диалог, будучи составной частью социальных *aquis communautaire*, постепенно получил формальное закрепление после присоединения к интеграционной группировке [Avdagic, 2002].

Наиболее развит институт социального диалога в странах ЕС-15, где распространены межотраслевые соглашения в сферах обучения, занятости, здоровья и безопасности на рабочем месте, по вопросам заработной платы. Несмотря на порой достаточную автономность социальных партнёров в этих странах, диалог может инициировать правительство, а достигнутые соглашения реализуются через официальные государственные нормативно-правовые акты. В Австрии, Греции, Ирландии, Италии, Люксембурге, Нидерландах, Португалии и Испании действуют трёхсторонние форумы по общим вопросам социально-экономического развития. Во всех этих случаях стирается грань между двухсторонним диалогом и трипартизмом. В большинстве новых стран-членов ЕС представители работодателей, проф-

союзов и правительства (а иногда и других заинтересованных групп) могут обсуждать общие экономические и социальные вопросы.

Примечательно, что трипартизм наименее распространён в Северной Европе. В Дании, Финляндии и Швеции традиционно существует чёткое разделение сфер компетенции социальных партнёров и органов государственной власти, а ключевая роль отводится автономному двухстороннему диалогу. Автономные межотраслевые и отраслевые коллективные соглашения в этой группе стран имеют обязательную юридическую силу.

Если сравнивать ЕС-27 с другими регионами мира, то можно утверждать, что социальный диалог служит неотъемлемой и отличительной чертой ЕСД. При всех национальных и региональных различиях производственные отношения в значительной степени регулируются благодаря переговорам социальных партнёров. Две трети работников в ЕС охвачены коллективными договорами, в Японии – это каждый пятый работник, в США – каждый восьмой [European Commission, 2012: 23]. В 10 странах ЕС-27 (Италия, Франция, Австрия, Бельгия, Швеция, Финляндия, Дания, Испания, Португалия, Нидерланды) коллективными соглашениями охвачено от 99 до 70% работников.<sup>1</sup> Несмотря на то что членство в профсоюзах снижается во всех регионах мира, в странах ЕС ассоциации работников и работодателей остаются довольно значимыми субъектами регулирования производственных отношений на отраслевом уровне.

### *История развития ЕСД*

История развития ЕСД является результатом длительного политического процесса и может быть условно поделена на несколько периодов. Консультативная функция ЕСД была отмечена уже в Договоре о создании Европейского сообщества угля и стали 1951 г. и в Римском договоре 1957 г. Существенный вклад в развития ЕСД внёс Ж. Делор. На посту председателя Еврокомиссии в 1985 г. на встрече в Валь-Дюшесе он инициировал вовлечение социальных партнёров, представленных Европейской конфедерацией профсоюзов (ETUC) и двумя организациями работодателей (Союзом промышленников Европейского сообщества (UNICE) и Европейским центром государственных предприятий (СЕЕР)), в процесс формирования Единого внутреннего рынка. Это событие часто называют отправной точкой развития ЕСД.

Следующей вехой стало Совместное соглашение UNICE, ETUC и СЕЕР 1991 г., призывающее Комиссию к обязательным консультациям с социальными партнёрами по вопросам законодательства в области социальных отношений и к предоставлению им возможности вести автономные переговоры на уровне Сообщества. Совместное соглашение было включено в Протокол по социальной политике к Маастрихтскому договору 1992 г., что означало официальное признание роли социальных партнёров в законодательном процессе ЕС. Полное закрепление ЕСД полу-

---

<sup>1</sup> ILO, Statistics on collective bargaining 2018–2019. URL: <https://ilostat.ilo.org/topics/collective-bargaining/> (дата обращения: 20.10.2022)

чил в основном тексте Амстердамского договора в статьях 137 и 138<sup>1</sup>. В этот период ЕСД на межотраслевом уровне привёл к реализации посредством директив Совета трёх рамочных соглашений (о родительском отпуске в 1996 г., о работе неполный рабочий день в 1997 г. и о работе по срочному договору в 1999 г.).

Бывший заместитель генерального секретаря Европейской конфедерации профсоюзов Жан Лапейр отмечал, что в первые годы диалог между основными игроками зашёл бы в тупик, если бы не вмешательство Комиссии [Lareyre, 2018]. Со стороны работодателей не было энтузиазма по поводу диалога с профсоюзами на европейском уровне. Вмешательство Комиссии в эти годы придавало ЕСД характер трипартизма или, в терминологии А. Богга и Р. Дюка, управляемый характер.

Начиная с 2002 г. социальные партнёры предпринимали усилия по развитию автономного социального диалога. На Социальном саммите в Лакене в 2001 г. ETUC, BusinessEurope и СЕЕР подчеркнули важность автономии и настаивали на том, чтобы провести чёткое различие между различными типами коммуникаций сторон: трёхстороннее согласование, консультации социальных партнёров с Комиссией и двухсторонний социальный диалог, включающий как переговоры по инициативе ЕК, так и переговоры, инициированные автономно. Таким образом, социальные партнёры попытались выйти за рамки управляемого диалога и занять более независимое положение. В период с 2002 по 2020 гг. заключено шесть межотраслевых соглашений (см. Таблица 1), каждое из которых предусматривало автономную реализацию на уровне государств-членов, а не решением или директивой Совета.

Таблица 1

<b>Межотраслевой ЕСД</b>	
<b><i>Соглашения, реализуемые в соответствии с директивой ЕС</i></b>	<b><i>Автономные соглашения</i></b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Рамочное соглашение об отпуске по уходу за ребёнком (Директива 96/34/ЕС, пересмотрена в 2009 году – Директива 2010/18/ЕС)</li> <li>– Рамочное соглашение о срочных контрактах (1999) Директива 1999/70/ЕС</li> <li>– Рамочное соглашение о работе неполный рабочий день (1997) Директива 97/81/ЕС</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Рамочное соглашение о цифровизации (2020)</li> <li>– Рамочное соглашение об активном старении и межпоколенческом подходе (2017)</li> <li>– Рамочное соглашение об инклюзивных рынках труда (2010)</li> <li>– Рамочное соглашение о преследованиях и насилии на работе (2007)</li> <li>– Рамочное соглашение о стрессе, связанном с работой (2004)</li> <li>– Рамочное соглашение об удалённой работе (2002)</li> </ul>

Лиссабонский договор укрепил роль трёхстороннего формата ЕСД. В новой статье 152 ДФЕС учрежден Трёхсторонний социальный саммит по вопросам роста и занятости. Саммит основан в 2003 г. и проводится ежегодно при участии межот-

<sup>1</sup> Ст. 154 и 155 в редакции Лиссабонского договора.

раслевых социальных партнёров, Комиссии и председателя Совета (до весеннего заседания Европейского Совета). Он позволяет вносить вклад представителям европейского бизнеса и профсоюзов в экономическую и социальную стратегию ЕС на ближайший год.

Помимо формального и институционального закрепления на характер ЕСД повлияли другие факторы: финансово-экономический кризис 2008–2009 гг. и кризис зоны евро в 2010–2011 гг. В период послекризисного восстановления социальный диалог был ослаблен децентрализацией, снижением охвата сфер регулирования для переговоров и вмешательством государств в политику заработной платы. Для этого периода характерно отсутствие приверженности ассоциаций работодателей вступать в переговоры с Европейской конфедерацией профсоюзов по заключению обязательных для исполнения соглашений, а также нежеланием Комиссии представлять отраслевые соглашения социальных партнёров на рассмотрение Совета для дальнейшего закрепления в виде решений или директив. В целом стратегия Комиссии на проведение структурных реформ крайне негативно сказалась на ЕСД [Degryse, 2017]. По мнению ряда авторов, в этот период заметно пострадали и национальные системы заключения коллективных соглашений по регулированию вопросов условий и оплаты труда [Dolvik, Martin, 2015]. Европейские социальные партнёры разошлись во мнениях относительно политики жёсткой экономии. В то время как бизнес-организации в целом выступали в пользу предложений Еврокомиссии, профсоюзы на национальном и коммунитарном уровне критиковали предлагаемые институтами ЕС меры, которые, по их мнению, привели бы к росту безработицы, снижению зарплат и сокращению пенсий. В этот период единственной рабочей формой диалога для формирования социальной политики на уровне ЕС стали трёхсторонние форумы.

### ***Противоречия «Нового старта социального диалога»***

Сдвиг в политике Еврокомиссии наметился с председательством Ж.-К. Юнкера в период 2014–2019 гг. [Биссон, Борко, 2019]. В марте 2015 г. ЕК объявила «Новый старт социального диалога»<sup>1</sup>. Вслед за этим в 2016 г. социальные партнёры, Комиссия и Председатель Совета ЕС подписали одноименное четырёхстороннее соглашение, которое подтвердило основополагающую роль европейского социального диалога в процессе формирования социальной политики ЕС, в том числе в рамках Европейского семестра. Такой разворот был связан в том числе с запросом на «Социальную Европу» со стороны граждан Союза. Проблема доверия наднациональным институтам, демократического дефицита усиливали евроскептические настроения в разных государствах ЕС.

Отличительной чертой посткризисного периода развития ЕСД стал крен в сторону «управляемости». Как уже было отмечено, после кризиса 2008–2010 гг. без определённого давления со стороны Комиссии организации работодателей не про-

---

<sup>1</sup> A New Start for Social Dialogue, Statement of the Presidency of the Council of the European Union, the European Commission and the European Social Partners, 27 June 2016.

являли стремления к значимым взаимодействиям с профсоюзами на европейском уровне [Ebbinghaus, Weishaupt, 2021]. С другой стороны, роль и влияние Комиссии на ЕСД была обозначена как «тень иерархии». Согласно этой концепции, угроза невыгодного законодательства со стороны Сообщества служит важным фактором для европейских социальных партнёров, чтобы восстанавливать автономность диалога и вырабатывать нормы в независимом режиме [Smismans, 2008]. Как правило, процесс согласования мнений по уже представленному Комиссией законопроекту проходит при большей конфронтации социальных партнёров. Это в конечном итоге приводит к тому, что окончательные тексты директив менее амбициозны по сравнению с первоначальными предложениями [Sørensen, Würtzenfeld, Hansen, 2022].

Таким образом, у социальных партнёров есть несколько тактик участия в развитии или корректировке социальной политики в ЕС. Путь автономных межотраслевых переговоров во многом оправдывает свою эффективность на таких этапах политического цикла, как формирование повестки и оценка политики. Например, автономные соглашения об удалённой работе 2002 г. и инклюзивных рынках труда 2010 г. стали новаторскими по своему содержанию и предложениям. Соглашение об отпуске по уходу за ребёнком, пересмотренное в 2009 г. и принятое в дальнейшем в виде директивы, во многом проложило путь последующему расширению прав граждан ЕС при принятии директивы о балансе между работой и личной жизнью 2019/1158/ЕС<sup>1</sup>. Однако наблюдается дифференцированный эффект действий автономных соглашений в целом по ЕС, что связано с различиями в национальных моделях производственных отношений и правовых систем государств-членов, а также с разным объёмом изменений, необходимых для их имплементации.

Наиболее ощутимыми результатами социального диалога на уровне ЕС с точки зрения повседневной трудовой жизни работников и работодателей являются те соглашения, которые стали юридически обязательными в рамках всего Евросоюза благодаря директивам Совета. Этому способствует как осуществляемый контроль со стороны Комиссии за их имплементацией и исполнением в государствах-членах, так и сам статус правовых норм, которые относятся ко вторичному праву, но к которым можно апеллировать при защите трудовых прав работников в тех странах, где национальные партнёры не имеют достаточной компетенции для принятия обязывающих норм. Однако в последние годы наблюдается значительное снижение заинтересованности Комиссии предлагать заключённые автономные соглашения в рамках ЕСД для рассмотрения Советом и дальнейшего их закрепления в качестве директив. В 2018 г. Комиссия отклонила предложение представить на рассмотрение Совету соглашение 2015 г. об информировании и консультировании государственных служащих и работников государственных администраций. Это стало поводом для судебного спора между Европейской федерацией профсоюзов государственных служащих (член ETUC), представляющей интересы около 8 млн сотруд-

---

<sup>1</sup> Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU. *Official Journal*. L 188, 12.7.2019. p. 79–93.

ников госсектора во всех странах-членах ЕС, и Еврокомиссией<sup>1</sup>, в результате которого 2 сентября 2021 г. Суд ЕС вынес резонансное решение в пользу права Комиссии отказать участникам ЕСД инициировать законодательную процедуру на коммунитарном уровне [Dorsemont, Van Mallegheem, 2021].

В седьмой рабочей программе ЕСД на 2022–2024 гг.<sup>2</sup> социальные партнёры заявили о намерении возобновить и усилить автономный характер переговоров и выступили с требованием к Комиссии представить чёткие правила того, как она в дальнейшем будет действовать в отношении достигаемых ими соглашений.

### *Заключение*

Почти тридцать лет назад Маастрихтский договор установил процедуры для Европейского социального диалога в качестве составляющей более широкого пакета мер по укреплению социального измерения европейской интеграции. Благодаря положениям ДФЕС, европейские социальные партнёры получили компетенцию стать со-регуляторами производственных отношений в ЕС. С момента создания ЕСД развился из отношений зависимости от наднациональных институтов к более автономной позиции в 2000-е гг. Автономизация предполагает не только независимость социальных партнёров в формировании повестки, но и в её реализации, которая из-за разницы социальных моделей в ЕС не всегда приводит к ожидаемым результатам. Наиболее значимыми на уровне ЕС с точки зрения повседневной трудовой жизни работников и работодателей являются те соглашения европейских социальных партнёров, которые стали юридически обязательными в рамках всего Евросоюза благодаря директивам Совета.

Наднациональные институты ЕС декларативно поддерживают повышение роли социальных партнёров. После кризиса 2008–2010 гг. роль ЕСД заметно ослабла, он стал всё больше приобретать «управляемый характер» с более заметной ролью Еврокомиссии, которая избегает прямого участия социальных партнёров в процессе принятия решений, рассчитывая на их сугубо консультативную роль. Негативно на будущем ЕСД может сказаться решение Суда ЕС, признавшее за Комиссией право отказывать социальным партнёрам в реализации автономных соглашений в рамках законодательства Союза.

В период, когда Евросоюз стоит на пути «двойного перехода», который неизбежно будет иметь побочные эффекты для социальной сферы и рынка труда, а также переживает последствия пандемии COVID-19 и вооружённого конфликта на Украине, социальные партнёры могут сыграть не последнюю роль в поддержании достигнутого уровня социальной интеграции. Представляя интересы работодателей и профсоюзов во всех отраслях и странах-членах ЕС благодаря своей внутренней структуре и организации, участники ЕСД имеют возможность оперативно определять вызовы и интересы как бизнеса, так и работников в ответ на кризисные и трансформационные явления. Кроме того, ценность социального диалога на уровне

<sup>1</sup> Judgment of the Court (Grand Chamber) of 2 September 2021, Case C-928/19 P, European Federation of Public Service Unions (EPSU) v European Commission.

<sup>2</sup> European social dialogue work programme 2022–2024.



ЕС обусловлена самим процессом переговоров, обменом мнениями и информацией, что укрепляет внутреннюю коммуникацию и доверие участников производственных отношений.

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Биссон Л.С., Борко Ю.А. (2019) Европейская интеграция: перезапуск идеи «Социальной Европы». *Современная Европа*. № 6(92). С. 5–18. DOI: 10.15211/soveurope620190517.

Биссон Л.С. (2021) Социальные цели ЕС в условиях пандемии. *Аналитические записки Института Европы РАН*. № 16(246). С. 1–8. DOI: 10.15211/analytics162021.

Егорова Е.Н. (2018) Индивидуальное и коллективное трудовое право Европейского союза: учебное пособие. МГИМО-Университет, Москва, Россия, 206 с.

Егорова Е.Н., Каргалова М.В. (2010) Социальное измерение европейской интеграции. Аксиом, Москва, Россия, 288 с.

Каргалова М.В. (2006) ЕС: политика общественного благосостояния. *Современная Европа*. № 1. С. 100–111.

Кашкин Ю.С. (2009) Трудовое право Европейского Союза. Волтерс Клувер, Москва, Россия. 288 с.

Крысова, Е. В. (2019) Социальное партнёрство и социальный диалог в контексте социальной стабильности (из опыта ЕС) *New science generation*: сборник статей II Международной научно-практической конференции, Петрозаводск, 25 декабря 2019 года.: Международный центр научного партнёрства «Новая Наука», Петрозаводск, Россия. С. 161–164.

Можаев В. (2001) Совместима ли «шведская модель» с глобализацией и евроинтеграцией? *Человек и труд*. № 4. С. 30–33.

Олейникова О., Муравьева А. (2006) Социальное партнёрство в сфере профессионального образования в странах Европейского Союза. *Высшее образование в России*. № 6. С. 111–129.

Полянская С. Г. (2019) Регулирование социально-трудовых отношений: опыт Германии. *Социально-экономические проблемы и перспективы развития трудовых отношений в инновационной экономике*: материалы междунар. науч.-практ. конф. (Омск, 19 апр. 2019 г.). ОмГТУ. Омск, Россия. С. 90–93.

Полянская С.Г. (2017). Регулирование социально-трудовых отношений в зарубежных странах. *Омский научный вестник. Серия «Общество. История. Современность»*. № 3. С. 115–117.

Социальная Европа в XXI веке (2011) Под ред. М.В. Каргаловой. Издательство «Весь Мир», Москва, Россия, 528 с.

Avdagic S. (2002) Social Dialogue and the European Union Accession. Central European University, Center for Policy Studies, Policy Analyses. URL: <http://pdc.ceu.hu/archive/00001813/01/Avdagic.pdf> (дата обращения: 20.10.2022)

Bogg A., Dukes R. (2013). The European social dialogue: From autonomy to here. In N. Countouris, M. Freedland (Eds.), *Resocialising Europe in a Time of Crisis*. Cambridge: Cambridge University Press. pp. 466–492.

Degryse C. (2017) The relaunch of European social dialogue: what has been achieved up to now? In: Vanhercke B., Sabato S., Bouget D (Eds.) *Social policy in the European Union: state of play 2017*. ETUI, The European Trade Union Institute, 237 p.

Dolvik E., Martin A. (2015) *European Social Models from Crisis to Crisis: Employment and Inequality in the Era of Monetary Integration*. Oxford University Press. 480 p.

Ebbinghaus B., Weishaupt J.T. (Eds.). (2021). *The Role of Social Partners in Managing Europe's Great Recession: Crisis Corporatism or Corporatism in Crisis?* (1st ed.). Routledge. 324 p.

European Commission (2010), Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, *Industrial Relations Report*. 173 p.

- European Commission (2012) *Social Europe guide – volume 2: Social Dialogue*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. 105 p.
- Hartzén A.-C. (2017) *The European Social Dialogue in Perspective: Its future potential as an autopoietic system and lessons from the global maritime system of industrial relations*. Lund: Lund University. 389 p.
- ILO (2021) *Social Dialogue One Year after the Outbreak of the Covid-19 Pandemic: Spotlight on Outcomes*. Research Brief. Geneva, 30 p.
- Keune M., Marginson P. (2013) Transnational Industrial Relations as Multi-Level Governance: Interdependencies in European Social Dialogue. *British Journal of Industrial Relations*, vol. 51, issue 3, pp. 473–497. DOI: 10.1111/bjir.12005.
- Lapeyre J. (2018) *The European social dialogue - History of a social innovation (1985–2003)*. European Trade Union Institute, Brussels, 279 p.
- Lasswell H. (1956) *The Decision Process: Seven Categories of Functional Analysis*.
- Omotayo O.A., Allwell O.-E. (2014) Dunlopian Industrial-Relations System: A Myth or Heuristic Device? *Research on humanities and social sciences*, no. 4, pp.161–164.
- Prosser T. (2016) Economic union without social union: The strange case of the European social dialogue. *Journal of European Social Policy*, vol. 26, issue 5, pp. 460–472. DOI:10.1177/0958928716664298.
- Rogowski R. (2000) Industrial Relations as a Social System. *Industrielle Beziehungen*, vol. 7, issue 1, pp. 97–126.
- Smismans S. (2008) The European social dialogue in the shadow of hierarchy. *Journal of Public Policy*, vol. 28, issue 1, pp. 161–180. DOI: 10.1017/S0143814X08000822.
- Sørensen, J. Würtzenfeld, M., Hansen, M. (2022) Explaining the deadlock of the European social dialogue: Negotiating in the shadow of hierarchy. *Journal of Public Policy*, vol. 42, issue 2, pp. 323–342. DOI:10.1017/S0143814X21000209.
- Vaughan-Whitehead D. (2000) Social dialogue in EU enlargement: acquis and responsibilities. *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 6, issue 3, pp. 387–398. DOI: 10.1177/102425890000600305.

## European Social Dialogue: History, Characteristics and Perspectives

L.S. Bisson\*

*Candidate of Sciences (Politics)*

*Institute of Europe, Russian Academy of Sciences*

*11-3, Mokhovaya str., Moscow, Russia, 125009*

*\*E-mail: lyubov.pasyakina@gmail.com*

**Abstract.** The author examines the role of the European Social Dialogue (ESD) in decision-making on social policy and labour relations at supranational level in the EU. She looks into the history and distinctive features of the ESD, its formats, procedures and legal framework. Based on a review of the institutionalization of social dialogue at the national level in the EU-27, two conclusions are drawn. The first is that the development of social dialogue is uneven across the Union because of the particularities of the members states social models and their political and socio-economic development. The second is that, despite national differences, the coverage of workers by collective agreements in the EU as a whole and the entrenchment of social dialogue at the supranational level make it an integral and distinctive feature of the European social model. An analysis of the evolution of the ESD suggests that there has been a continual move towards more autonomous status for the social partners. However, as a consequence of the 2008–2010

crisis, the ESD's role has been significantly weakened. “A New Start for Social Dialogue” announced by the Juncker’s Commission and a number of further initiatives are largely declarative. The Court of Justice's 2021 decision limiting the scope for implementing autonomous agreements at the communitarian level can have a negative impact on the further development of the ESD. The author positively assesses the potential role of the ESD in overcoming the social consequences of internal and external challenges and the negative effects of the labour markets transformation.

**Key words:** European Union, social dialogue, social partners, trade unions, labour relations, European Pillar of Social Rights.

**DOI:** 10.31857/S0201708322070014

**EDN:** kvlecc

### REFERENCES

Bisson L.S. (2021) Social'nye celi ES v usloviyah pandemii [EU Social Goals in Time of Pandemic]. *Analiticheskie zapiski Instituta Evropy RAN*, no. 16(246), pp. 1–8. DOI: 10.15211/analytics162021. (in Russian).

Bisson L.S., Borko Yu.A. (2019) Evropejskaya integraciya: perezapusk idei «Social'noj Evropy» [European Integration: A Restart of the Idea of “Social Europe”]. *Sovremennaya Evropa*, no. 6(92), pp. 5–18. DOI: 10.15211/soveurope620190517. (in Russian).

Egorova E.N. (2018) Individual'noe i kollektivnoe trudovoe pravo Evropejskogo soyuza: uchebnoe posobie [Individual and Collective Labour Law of the European Union]. MGIMO-Universitet, Moscow, Russia, 206 p. (in Russian).

Egorova E.N., Kargalova M.V. (2010) *Social'noe izmerenie evropejskoj integracii [Social Dimension of the European Integration]*. Aksiom, Moscow, Russia, 288 p. (in Russian).

Kargalova M.V. (2006) ES: politika obshchestvennogo blagosostoyaniya [EU: Welfare Policy]. *Sovremennaya Evropa*, no. 1, pp. 100–111. (in Russian).

Kashkin Yu.S. (2009) Trudovoe pravo Evropejskogo Soyuzha [Labor Law of the European Union]. Volters Kluver. Moscow, Russia, 288 p. (in Russian).

Krysova E.V. (2019) Social'noe partnerstvo i social'nyj dialog v kontekste social'noj stabil'nosti (iz opyta ES) [Social partnership and social dialogue in the context of social stability (the EU experience)]. *New science generation: sbornik statej II Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii, Petrozavodsk, 25 dekabrya 2019 goda. Mezhdunarodnyj centr nauchnogo partnerstva «Novaya Nauka», Petrozavodsk, Russia, pp. 161–164. (in Russian).*

Mozhaev V. (2001) Sovmestima li «shvedskaya model'» s globalizaciej i evrointegraciej? [Is the 'Swedish model' compatible with globalisation and European integration?]. *Chelovek i trud*, no. 4, pp. 30–33. (in Russian).

Olejnikova O., Murav'eva A. (2006) Social'noe partnyorstvo v sfere professional'nogo obrazovaniya v stranah Evropejskogo Soyuzha [Social partnership in the sphere of professional education in the EU member states]. *Vyshee obrazovanie v Rossii*, no. 6, pp. 111–129. (in Russian).

Polyanskaya S.G. (2019) Regulirovanie social'no-trudovyh otnoshenij: opyt Germanii. [Regulation of social and labour relations: German experience] *Social'no-ekonomicheskie problemy i perspektivy razvitiya trudovyh otnoshenij v innovacionnoj ekonomike: materialy Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. (Omsk, 19 apr. 2019 g.)*. OmGTU. Omsk, Russia, pp. 90–93. (in Russian).

Polyanskaya S.G. (2017) Regulirovanie social'no-trudovyh otnoshenij v zarubezhnyh stranah [Regulation of social and labor relations in foreign countries]. *Omskij nauchnyj vestnik. Seriya «Obshchestvo. Istoriya. Sovremennost'», no. 3, pp. 115–117. (in Russian).*

- Social'naya Evropa v XXI veke [Social Europe in the 21<sup>st</sup> century] (2011) Ed. M.V. Kargalovoj. Izdatel'stvo «Ves' Mir», Moscow, Russia, 528 p. (in Russian).
- Avdagic S. (2002) Social Dialogue and the European Union Accession. Central European University, Center for Policy Studies, Policy Analyses. URL: <http://pdc.ceu.hu/archive/00001813/01/Avdagic.pdf> (accessed: 20.10.2022)
- Bogg A., Dukes R. (2013). The European social dialogue: From autonomy to here. In N. Countouris, M. Freedland (Eds.), *Resocialising Europe in a Time of Crisis*. Cambridge: Cambridge University Press. pp. 466–492.
- Degryse C. (2017) The relaunch of European social dialogue: what has been achieved up to now? In: Vanhercke B., Sabato S., Bouget D (Eds.) *Social policy in the European Union: state of play 2017*. ETUI, The European Trade Union Institute, 237 p.
- Dolvik E., Martin A. (2015) *European Social Models from Crisis to Crisis: Employment and Inequality in the Era of Monetary Integration*. Oxford University Press. 480 p.
- Ebbinghaus B., Weishaupt J.T. (Eds.). (2021). *The Role of Social Partners in Managing Europe's Great Recession: Crisis Corporatism or Corporatism in Crisis?* (1st ed.). Routledge. 324 p.
- European Commission (2010), Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, *Industrial Relations Report*. 173 p.
- European Commission (2012) *Social Europe guide – volume 2: Social Dialogue*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. 105 p.
- Hartzén A.-C. (2017) *The European Social Dialogue in Perspective: Its future potential as an autopoietic system and lessons from the global maritime system of industrial relations*. Lund: Lund University. 389 p.
- ILO (2021) *Social Dialogue One Year after the Outbreak of the Covid-19 Pandemic: Spotlight on Outcomes*. Research Brief. Geneva, 30 p.
- Keune M., Marginson P. (2013) Transnational Industrial Relations as Multi-Level Governance: Interdependencies in European Social Dialogue. *British Journal of Industrial Relations*, vol. 51, issue 3, pp. 473–497. DOI: 10.1111/bjir.12005.
- Lapeyre J. (2018) *The European social dialogue - History of a social innovation (1985–2003)*. European Trade Union Institute, Brussels, 279 p.
- Lasswell H. (1956) *The Decision Process: Seven Categories of Functional Analysis*.
- Omotayo O.A., Allwell O.-E. (2014) Dunlopian Industrial-Relations System: A Myth or Heuristic Device? *Research on humanities and social sciences*, no. 4, pp.161–164.
- Prosser T. (2016) Economic union without social union: The strange case of the European social dialogue. *Journal of European Social Policy*, vol. 26, issue 5, pp. 460–472. DOI:10.1177/0958928716664298.
- Rogowski R. (2000) Industrial Relations as a Social System. *Industrielle Beziehungen*, vol. 7, issue 1, pp. 97–126.
- Smismans S. (2008) The European social dialogue in the shadow of hierarchy. *Journal of Public Policy*, vol. 28, issue 1, pp. 161–180. DOI: 10.1017/S0143814X08000822.
- Sørensen, J. Würtzenfeld, M., Hansen, M. (2022) Explaining the deadlock of the European social dialogue: Negotiating in the shadow of hierarchy. *Journal of Public Policy*, vol. 42, issue 2, pp. 323–342. DOI:10.1017/S0143814X21000209.
- Vaughan-Whitehead D. (2000) Social dialogue in EU enlargement: acquis and responsibilities. *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 6, issue 3, pp. 387–398. DOI: 10.1177/102425890000600305.