

Профсоюзы в Федеративной Республике Германия

Организация, рамочные условия, вызовы

ХАЙНЕР ДРИББУШ, ПЕТЕР БИРКЕ

Март 2012

- Немецкие профсоюзы, система социального партнерства и участия в управлении предприятием на протяжении последних лет претерпели ряд изменений, которые, по сути, означали ослабление позиций наемного персонала.
- В конце 2010 года только 19% всех работников были членами профсоюзов. За 10 лет этот спад составил почти 5%.
- В сфере оплаты труда это привело к тому, что с 2004 года инфляционная индексация доходов не проводилась. Реальные доходы падали из года в год. По динамике роста реальных зарплат в 2000-2009 годах Германия занимала последние места в Европейском Союзе.
- Но во время финансово-экономического кризиса инструменты тарифной и производственной политики существенно способствовали обеспечению занятости. К ним относились: согласованные в рамках тарифных соглашений и коллективных договоров возможности введения гибкого регулирования рабочего времени, коллективные договоры о сохранении рабочих мест, а также вновь принятые финансовые уступки работников.
- Сохранение положительного баланса занятости во время кризиса относится, конечно, больше к кадровому составу рабочих коллективов, чем к растущей группе работников, имеющих неустойчивые трудовые отношения. Работникам, занятым на ограниченный срок, часто не предлагалось перезаключение трудовых договоров, а многие заемные работники очень быстро теряли работу.
- На этом фоне актуальна политика, и особенно политика промышленного профсоюза «ИГ Металл» (IG Metall), все более сосредотачивается на защите заемных работников. Первый прорыв тарифной политики в этом отношении удалось совершить в сентябре 2010 года в сталелитейной промышленности, когда в первый раз в отраслевом тарифном договоре «ИГ Металл» было зафиксировано положение об одинаковой оплате труда заемных работников.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Объединение немецких профсоюзов (DGB) и его профсоюзы-члены	2
1.1. Профсоюзы-члены Объединения немецких профсоюзов.....	3
1.2. Политическая направленность.....	3
1.3. Динамика развития членства	4
1.4. Организация и привлечение новых членов	5
1.5. Финансирование.....	6
2. Другие профсоюзы	7
2.1. Союз государственных служащих	7
2.2. Христианское объединение профсоюзов (CGB).....	7
2.3. Профсоюзы, не входящие в национальные объединения	8
3. Система тарифных соглашений и развитие оплаты труда	9
3.1. Развитие оплаты труда	10
4. Участие в принятии решений и право на забастовку.....	12
4.1. Производственный совет.....	12
4.2. Участие в управлении предприятием	14
4.3. Ограничительный характер права на забастовку	14
5. Социальное партнерство и противоборствующая сила.....	16
5.1. Изменения, произошедшие с середины 1990-х годов	17
5.2. Антикризисный менеджмент в 2008–2010 годах	19



Профсоюзные системы европейских стран во многом отличаются друг от друга. В них отражаются разные политические традиции. В то время как в Австрии или Германии после 1945 года стали доминировать объединенные профсоюзы социал-демократической ориентации, в таких странах, как Италия и Франция, все еще определенное значение имеют профсоюзы христианской или левой направленности. В Португалии же или Испании, а также в странах Восточной Европы, и особенно в Польше, появились разнообразные политические течения, которые возникли на основе сложившейся в 1970-х годах или после 1989 года свободы образования организаций. Отличаются не только политические традиции, но и принципы организации профсоюзов. Такие различия существуют, например, между профессиональными объединениями и отраслевыми профсоюзами, охватывающими целые отрасли; между профсоюзами в скандинавских странах, которые, помимо всего, занимаются еще и вопросами социального страхования, и профсоюзами, которые вообще не имеют подобных организационных гарантий.

Конституция Германии – ее Основной закон – гарантирует свободу создания объединений. Для работников это гарантирует право объединяться в профсоюзы. Никому не может быть воспрепятствовано быть членом профсоюза. Одновременно с этим членство в профсоюзе является добровольным. Никто не может быть принужден к вступлению в профсоюз. В отличие от некоторых других стран немецкие профсоюзы не принимают участия в выплате пособий по безработице или пенсий. Первоочередной задачей профсоюзов является тарифная политика.

В следующих разделах представлен короткий обзор организации немецких профсоюзов, а также институциональных условий, в рамках которых они осуществляют свою деятельность. При этом освещаются динамика развития оплаты труда и основные направления отношений в промышленной сфере. В фокусе исследования находится Объединение немецких профсоюзов (ОНП) и его члены.

1. ОБЪЕДИНЕНИЕ НЕМЕЦКИХ ПРОФСОЮЗОВ (DGB) И ЕГО ПРОФСОЮЗЫ-ЧЛЕНЫ

В конце 2010 года в Германии членами профсоюзов были около 8,1 миллионов человек. Члены профсоюзов были организованы в три различные по величине и конкурирующие между собой национальные профсоюзные объединения, а также в отдельные профсоюзы, не входящие в состав национальных объединений. В общей сложности в Германии в 2010 году почти каждый пятый работник входил в состав профсоюзов. Уровень организации, то есть доля работников, охваченных членством в профсоюзах, составляла 19%, и была на 5% меньше, чем 10 лет назад.

Самое крупное национальное объединение профсоюзов в Германии – основанное в 1949 году Объединение немецких профсоюзов (ОНП). Восемь профсоюзов-членов ОНП в конце 2011 года представляли интересы примерно 6,2 миллионов своих членов – это более трех четвертей от всего количества профсоюзных членов в Германии. ОНП представляет совокупность интересов всех своих профсоюзных членов по отношению к политикам и ассоциациям на национальном, региональном и местном уровнях. Кроме того, оно формально отвечает за урегулирование спорных вопросов между своими профсоюзами-членами. ОНП, будучи федерацией профсоюзов, финансируется своими профсоюзами-членами. Работники являются не членами ОНП, а непосредственно членами отдельных профсоюзов. Именно им они платят свои профсоюзные взносы.

Позиция федерации профсоюзов по отношению к своим профсоюзам-членам довольно слаба и ограничивается в основном репрезентативными функциями. Важные политические решения принимаются профсоюзами-членами. ОНП, как правило, не участвует напрямую в переговорах с объединениями работодателей и предприятиями, в тарифной политике и проведении борьбы за улучшение условий труда.

1.1. ПРОФСОЮЗЫ-ЧЛЕНЫ ОБЪЕДИНЕНИЯ НЕМЕЦКИХ ПРОФСОЮЗОВ

В Объединении немецких профсоюзов существует принцип: одна отрасль – один профсоюз. Восемь профсоюзов-членов – это отраслевые профсоюзы, которые объединяют в рамках своей организации всех работников соответствующей отрасли, предприятий или ведомств. Вследствие слияний и объединений возникли крупные многоотраслевые профсоюзы.

Реструктуризация отраслей, дублирование полномочий (как, например, в сфере образования) или появление новых видов промышленности (компьютерные технологии, солнечная и ветровая энергетика) в последние годы все чаще приводили к проблемам разграничения сферы деятельности и к конфликтам между отдельными профсоюзами-членами ОНП. Но по большому счету отраслевой принцип все еще остается главенствующим в организации профсоюзов.

Почти 20% членов профсоюзов ОНП – пенсионеры, примерно 7% – безработные. 463 000 членов – государственные служащие, которые имеют в Германии особый статус, хотя он

в количественном отношении и в отношении связанных с ним гарантий все больше теряет свое значение. Государственные служащие, как и раньше, не подлежат увольнению. Они пользуются свободой создания объединений, но их оклады и продолжительность рабочего времени устанавливаются законом, который принимается Парламентом. Тарифные переговоры с профсоюзами госслужащих не проводятся. Поэтому в соответствии с принятым в Германии правовым мнением госслужащие не имеют права на забастовку.

1.2. ПОЛИТИЧЕСКАЯ ОРИЕНТАЦИЯ

Профсоюзы-члены ОНП являются отраслевыми объединенными профсоюзами. Они не привязаны к определенной политической партии и не финансируются политическими партиями. Хотя исторически у них сложились особенно тесные отношения с Социал-демократической партией Германии (СДПГ). И сегодня председатель ОНП Михаил Зоммер и почти все председатели профсоюзов являются членами СДПГ. Исключение составляет председатель Объединенного профсоюза работников сферы услуг

Таблица 1. Отраслевые профсоюзы-члены ОНП

Профсоюзы	Важные отрасли
Промышленный профсоюз «ИГ Металл» (IG Metall)	Металлургия, электротехническая промышленность, сталелитейная промышленность, легкая промышленность, очистка текстильных изделий, деревоперерабатывающая промышленность, автомеханики, электрики, столяры, сантехники
Объединенный профсоюз работников сферы услуг (ver.di)	Государственная служба, торговля, банки, страхование, здравоохранение, транспорт, порты, СМИ, социальные службы, полиграфическая промышленность, private услуги, пожарная охрана и др.
Промышленный профсоюз «Горное дело, химическая промышленность, энергетика» (IG BCE)	Химическая промышленность, фармакологическая промышленность, горнодобывающая промышленность, энергоснабжающие предприятия и др.
Промышленный профсоюз «Строительство –Аграрный сектор – Экология» (IG BAU)	Строительная промышленность, очистка зданий, аграрный сектор
Профсоюз железнодорожников (EVG)	Железнодорожный и рельсовый транспорт
Профсоюз «Воспитание и наука» (GEW)	Учителя, воспитатели, институты
Профсоюз «Питание – Деликатесы – Рестораны» (NGG)	Пищевая промышленность, мельницы, кафе, рестораны
Профсоюз полиции (GdP)	Полиция

Франк Бзирске, он – член политического альянса «Союз 90/Зеленые». Хотя, следует отметить, что отношения между профсоюзами и СДПГ в последние десять лет претерпели значительных изменений. Красно-зеленая коалиция под руководством федерального канцлера Герхарда Шредера, несмотря на сопротивление ОНП, в 2003 году существенно урезала выплаты в сфере страхования по безработице и активно способствовала развитию сектора с низким уровнем заработной платы. Такая социальная политика внесла некоторое отчуждение в отношения между профсоюзами-членами ОНП и СДПГ. Это отчуждение впоследствии привело к созданию политической партии «Левые», в которую перешли многие члены СДПГ. «Левые» опираются на поддержку релевантного меньшинства, в частности, в Объединенном профсоюзе работников сферы услуг и в промышленном профсоюзе «ИГ Металл».

1.3. ДИНАМИКА РАЗВИТИЯ ЧЛЕНСТВА

Самые крупные отраслевые профсоюзы – это

промышленный профсоюз «ИГ Металл» и Объединенный профсоюз работников сферы услуг (ver.di), которые совместно представляют 70% всех членов профсоюзов ОНП. Объединенный профсоюз работников сферы услуг и, прежде всего, профсоюз «Воспитание и наука» – это те профсоюзы ОНП, в которых большинство членов составляют женщины.

В последние годы профсоюзы-члены ОНП потеряли значительное количество членов (рис. 1). Такой спад был обусловлен целым рядом разнообразных факторов. После того, как в 1990-1991 гг. большинство членов Федерации профсоюзов ГДР (Объединения свободных немецких профсоюзов, ОСНП) вошло в состав профсоюзов ОНП, общее количество членов ОНП за короткий период времени стремительно возросло. Вскоре после этого оно также быстро и снизилось вследствие реструктуризации и де-индустриализации восточно-германской экономики. Свою роль сыграло и сокращение рабочих мест в хорошо организованных отраслях промышленности Западной Германии, обусловленное рационализацией, реструктуризацией и переносом предприятий

Таблица 2. Профсоюзы-члены ОНП: количество членов в 2010-2011 гг.

Профсоюз	2011	2010	Разница 2010-2011, в %	Доля женщин в 2010 г., в %
Промышленный профсоюз «ИГ Металл»	2 245 760	2 239 588	0,28	17,7
Объединенный профсоюз работников сферы услуг	2 070 990	2 094 455	-1,12	50,5
Отраслевой профсоюз «Горное дело, химическая промышленность, энергетика»	672 195	675 606	-0,50	19,8
Отраслевой профсоюз «Строительство – Аграрный сектор – Экология»	305 775	314 568	-2,80	21,1
Профсоюз железнодорожников*	220 704	260 297	-5,07	21,0
Профсоюз «Воспитание и наука»	263 129	232 485	1,09	70,0
Профсоюз «Питание – Деликатесы – Рестораны»	205 637	205 646	0,00	40,6
Профсоюз полиции	171 709	170 607	0,65	22,3
ОНП всего:	6 155 899	6 193 252	-0,60	32,4

* Примечание: Количество членов учитывает также безработных и пенсионеров.
Источник: ОНП, собственные исчисления.

за границу. Приватизация железной дороги и почты, а также связанное с этим сокращение рабочих мест на крупных предприятиях, принадлежавших до этого государству, оказали также негативное влияние на развитие членства. Специфические проблемы возникли и вследствие активного аутсорсинга в строительной сфере. Кроме того, профсоюзам ОНП не удалось закрепиться и привлечь новых членов в сфере оказания частных услуг, в которой преобладают малые предприятия.

1.4. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРИВЛЕЧЕНИЕ НОВЫХ ЧЛЕНОВ

Работники металлургической и электротехнической промышленности в Германии, как и прежде, чаще вступают в профсоюз, особенно те, кто работает на крупных предприятиях автомобилестроения. Хорошей организацией отличается также сравнительно небольшой сектор сталелитейной промышленности, отдельные сферы государственной службы, а также приватизированные государственные предприятия почтовой связи и железнодорожного транспорта. В химической промышленности степень охваченности профсоюзом различна. Та же ситуация и в горнодобывающей промышленности. В новых отраслях ветровой и солнечной энергетики профсоюзы представлены пока еще ниже среднего уровня. Хотя в последние годы благодаря созданию профсоюзных структур организационный уровень в них начал повышаться.

В сфере государственной службы профсоюзным оплотом всегда выступали городской общественный транспорт и сфера утилизации твердых бытовых отходов. То же можно было сказать и о железнодорожном транспорте и предприятиях почтовой связи. Вследствие приватизации и либерализации государственной службы в этих сферах возникли новые частные предприятия, в которых профсоюзам удается закрепиться с большим трудом. В секторе частных услуг наибольшее количество членов профсоюзов занято в рознич-

ной торговле. Но поскольку они распределяются в этой среде неравномерно, общая доля членства тут скорее невысокая. То же самое относится и к банковской и страховой сфере. Сфера ресторанного и гостиничного бизнеса, службы охраны также отличается слабой организацией. Сфера ремесленных предприятий характеризуется разным уровнем организации.

Вообще, принято считать, что привлечение новых членов легче происходит на больших предприятиях. И, напротив, в малых предприятиях профсоюзам закрепиться не так просто, поскольку создание в них производственных советов происходит особенно сложно. А там, где нет производственных советов, как правило, и мало членов профсоюза. Еще одной проблемой профсоюзов является усиливающееся ухудшение условий занятости. Многие работники принимаются на работу с ограниченным сроком или в качестве заемных работников. Чтобы организовать их в профсоюз, необходимы особые усилия. Кроме того, многие, и особенно только созданные предприятия, придерживаются стратегии: не допустить создания профсоюзов на своих предприятиях.

С середины 2000-х годов в среде немецких профсоюзов, а также в их академическом окружении развернулась оживленная дискуссия о стратегиях, направленных на решение этих организационных проблем. При этом внимание уделялось дискуссиям и практикам профсоюзов в англосаксонских странах, которые используя понятие оргайзинг, ставили своей целью создание таких организационных структур, которые бы ориентировались на решение повседневных конфликтов, организацию индивидуальных контактов с работниками и их активизацию. До сих пор практические попытки реализации подобных стратегий – например, в сфере оказания охранных услуг и безопасности, очистки зданий, розничной торговли или в больницах – демонстрировали различные результаты. В отдельных сферах – прежде всего в сфере деятельности Объединенного профсоюза работников сферы услуг и профсоюза «ИГ Металл» – с помощью различных стратегий удалось замедлить отток членов

и частично даже приостановить его. Доказанное некоторыми исследованиями наличие связей между членством в профсоюзах и конфликтами на рабочем месте дает понимание подходов к обеспечению более активного вовлечения или участия членов в контексте упомянутой выше организационной модели.

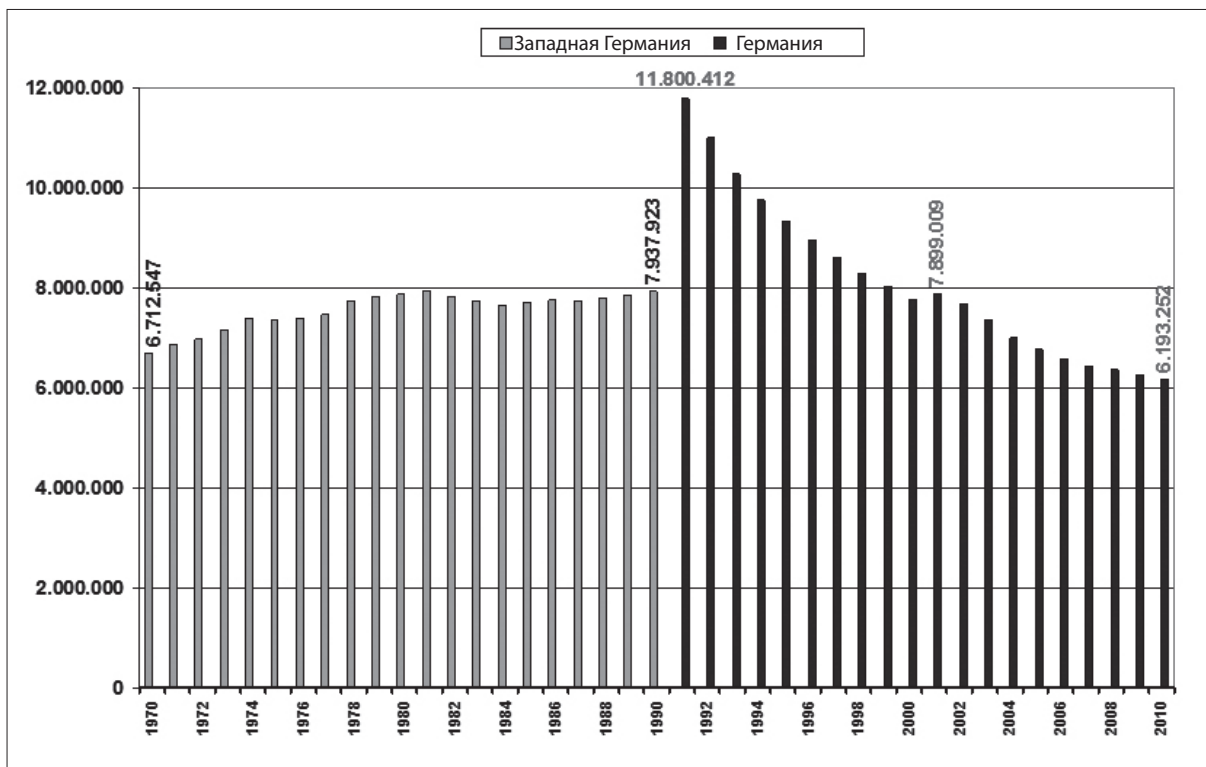
Для многих работников членство в профсоюзе является чем-то вроде страховки от конфликтов. Спросом пользуется, в первую очередь, поддержка в случае проблем, которые возникают на рабочем месте. Важными видами индивидуальной поддержки считаются, как правило, финансовая помощь в случае забастовок или отстранения от работы, консультации по вопросам трудового и социального законодательства, поддержка во время конфликтов, возникающих на основе трудовых отношений. Наиболее важным видом коллективных услуг являются тарифные соглашения, заключаемые профсоюзами. Фактически право на такие

услуги имеют только члены профсоюзов, хотя предприятия, на которые распространяются тарифные соглашения, предоставляют, как правило, и другим работникам те же самые тарифные условия. Таким образом, работник может пользоваться преимуществами тарифных соглашений, которые отстаивали профсоюзы, не будучи при этом членом профсоюза.

1.5. ФИНАНСИРОВАНИЕ

Профсоюзы-члены ОНП финансируются исключительно из членских взносов и доходов от своего имущества. Они не получают ни государственных средств, ни бюджетных дотаций. Весь аппарат, все административные сотрудники и все лица, выполняющие определенные функции и работающие в рамках штатного расписания, оплачиваются профсоюзами самостоятельно.

Рис 1. Динамика развития членства в ОНП в период 1951-2010 гг. (по 1990 г. – Западная Германия, после – Германия)



Источник: Объединение немецких профсоюзов

Размер членского взноса в большинстве профсоюзов ОНП составляет один процент от общей суммы месячного дохода (брутто). Взнос, как правило, взимается на основе предоставленного членом профсоюза полномочия на его перечисление и в некоторых профсоюзах автоматически повышается после повышения тарифов. Если количество членов падает, у профсоюзов возникают финансовые проблемы.

2. ДРУГИЕ ПРОФСОЮЗЫ

2.1. СОЮЗ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Второе по величине национальное объединение профсоюзов – это Союз государственных чиновников с его Тарифным союзом. В его состав входят 39 федеральных профессиональных союзов, которые до конца 2011 года насчитывали в совокупности 1 265 720 членов, из них 908 000 находились на государственной службе, они – как уже указывалось выше – исключены из системы тарифных соглашений и не имеют права на забастовку. Тарифные интересы 358 000 членов Союза государственных служащих, которые не имеют статус чиновника, представляет Тарифный союз. В отличие от профсоюзов ОНП в Союзе государственных служащих, в общем, отмечалась небольшая положительная динамика в развитии количества членов. В 2010 году, правда, один из профсоюзов Союза государственных служащих в сфере железнодорожного транспорта – Транспортный профсоюз (GDBA) – перешел в ОНП. Это случилось после его слияния с профсоюзом ОНП TRANSNET и образования на этой основе Союза железнодорожников.

Особенное значение имеет Профсоюз машинистов локомотивов Германии (GDL), который, как показывает его название, объединяет всех машинистов, имеет примерно 34 000 членов и входит в состав Союза государственных служащих. Он находится в состоянии острой конкуренции с Союзом железнодорожников, кото-

рый считается ведущим профсоюзом в сфере рельсового транспорта. Вследствие многочисленных забастовок машинистов и персонала поездов Профсоюз машинистов локомотивов Германии в последние годы стал широко известен во всей стране.

Союз государственных служащих считает себя в партийно-политическом отношении независимым объединением профсоюзов, но традиционно имеет хорошие связи с Христианско-Демократическим Союзом Германии (ХДС). Председатель Союза государственных служащих Петер Хеезен – член ХДС.

Тарифный союз Союза государственных служащих совместно с Объединенным профсоюзом работников сферы услуг и другими профсоюзами-членами ОНП образуют в сфере государственной службы Сообщество для проведения переговоров. Но в других сферах между профсоюзами существуют отношения острой тарифной конкуренции. Во время выборов членов Совета персонала (представительный орган служащих и чиновников, выполняющий функции, аналогичные функциям производственного совета на предприятиях) в учреждениях государственной службы Объединенный профсоюз работников сферы услуг конкурирует с соответствующими профсоюзами Союза государственных служащих за выборные мандаты.

2.2. ХРИСТИАНСКОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ ПРОФСОЮЗОВ (CGV)

Третье и самое маленькое национальное объединение – это Христианское объединение профсоюзов (ХОП). По состоянию на 2010 год членами 16 профсоюзов-членов этого объединения были 283 000 человек. В отличие от двух других национальных профсоюзных объединений ХОП считает себя профсоюзом христианской направленности. Лишь часть его профсоюзов-членов проводят самостоятельную тарифную политику. Профсоюзы-члены ХОП, в отличие от довольно сильных профсо-

юзов христианской направленности в Бельгии или Голландии, ни в одной из отраслей не имеют достаточной базы для проведения забастовок. Их привлекательность для предприятий состоит, прежде всего, в том, что они соглашаются на подписание тарифных соглашений, которые содержат худшие условия по оплате труда и условиям работы, в сравнении с теми условиями, которых добиваются профсоюзы-члены ОНП. Хотя это срабатывает только там, где профсоюзы-члены ОНП сами имеют слабые позиции, чтобы отстаивать собственные тарифные соглашения. В тарифной сфере профсоюзы-члены ХОП особенно сильно конкурируют с профсоюзами-членами ОНП в отдельных секторах оказания услуг, в сфере ремесленного и заемного труда. Профсоюзы-члены ОНП борются с профсоюзами ХОП как организацией-противником. Часто профсоюзам ОНП удавалось через суд лишиться отдельные профсоюзы ХОП правоспособности к заключению тарифных соглашений, вследствие чего теперь эти профсоюзы не имеют юридического права заключать договоры о тарифных ставках.

ХОП считает себя надпартийной организацией, но в политическом отношении близко стоит к позициям христианско-демократических партий. Председатель ХОП – депутат Бундестага от Христианско-Социального Союза (ХСС) Маттхойс Штребль. При этом большинство членов ХДС и ХСС, являющихся членами профсоюзов, оказывает поддержку профсоюзам ОНП.

2.3. ПРОФСОЮЗЫ, НЕ ВХОДЯЩИЕ В НАЦИОНАЛЬНЫЕ ОБЪЕДИНЕНИЯ

Существует целый ряд профсоюзов, которые объединяют определенные профессиональные группы и не входят ни в одно из трех национальных профсоюзных объединений. Общее количество членов этих профсоюзов в соответствии с данными Института экономических и социальных наук WSI (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut) – Института экономических и социальных наук, кото-

рый принадлежит профсоюзам) оценивается сегодня в количестве 270 000 человек. В плане тарифной политики значение имеют следующие профсоюзы:

Марбурский союз (МС) – союз врачей, находящийся на государственной службе. Это самый большой профсоюз медиков – государственных служащих. В 2010 году профсоюз насчитывал прилб. 108 000 членов. До 2005 года МС в сотрудничестве с соответствующими профсоюзами ОНП принимал участие в тарифных переговорах по клиникам. После 2005 года МС проводил переговоры самостоятельно. Так, с помощью крупных забастовок в 2006 году МС удалось добиться принятия собственных тарифных соглашений для медиков, работающих в клиниках.

Немецкое объединение журналистов (НОЖ) – самый крупный профсоюз журналистов, работающих в издательствах и газетах. В 2010 году он насчитывал прилб. 38 000 членов. Профсоюз находится в конкуренции с Немецким союзом журналистов (НСЖ), который, насчитывая 21 000 членов, входит в состав Объединенного профсоюза работников сферы услуг. Оба профсоюза сами по себе не обладают достаточной силой отстаивать тарифные интересы журналистов и поэтому проводят переговоры совместно.

Объединение «Кокпит» (ОК), насчитывая 8 300 членов, является самым значительным профсоюзом пилотов. Благодаря забастовке 2001 года, они смогли в борьбе с самой крупной авиакомпанией Германии отстаивать свою самостоятельность в вопросах тарифной политики.

В ходе развития рынка труда и отношений занятости, начиная со второй половины 2000-х годов, все большее значение приобретают небольшие профсоюзы, которые не входят в состав Объединения немецких профсоюзов. Правда, количество их членов все еще намного ниже, чем в объединенных профсоюзах. Восприятие профсоюзов, которые не объединены в рамках ОНП, смогло, однако, улучшиться за счет того, что отдельным профессио-

нальным группам (машинистам локомотивов, авиадиспетчерам, врачам) благодаря использованию выгодных переговорных позиций удавалось добиться значительных успехов в борьбе за улучшение условий труда.

3. СИСТЕМА ТАРИФНЫХ СОГЛАШЕНИЙ И РАЗВИТИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

В Германии только профсоюзы наделены правом проводить переговоры с объединениями работодателей или отдельными предприятиями по тарифным ставкам. Большую часть тарифных соглашений заключают при этом профсоюзы-члены ОНП.

Немецкая тарифная система характеризуется преобладанием отраслевых тарифных соглашений. Такие соглашения заключаются или для всей отрасли или для ее отдельных составляющих, действуют на региональном или национальном уровне в отношении всех предприятий, которые относятся к объединениям работодателей, подписывающим соответствующее тарифное соглашение. В этой связи большое значение имеет понятие тарифной автономии, согласно которому тарифные соглашения обговариваются и подписываются без влияния правительства и государства. В отличие от других европейских стран (как, например, скандинавские страны) в Германии – после практики принудительного решения конфликтов в последний период существования Веймарской республики (1929-1933) – до сих пор не существовало институциональной возможности для влияния государства на результаты тарифных переговоров. Поэтому федеральное правительство может играть прямую институциональную роль только в рамках тарифных переговоров, которые проводятся в отношении государственных служащих. Здесь оно само выступает стороной тарифных переговоров, которые проводятся с профсоюзами государственных служащих.

В европейском сравнении законодательное вмешательство в условия и оплату труда в

Федеративной Республике Германия – даже за рамками тарифной политики – является довольно незначительным. Законодательство устанавливает максимальную продолжительность рабочего дня, которая составляет десять часов (возможны исключения), и минимальную продолжительность отпуска, составляющую четыре недели. В остальном ни продолжительность рабочей недели, ни продолжительность отпуска, ни уровень оплаты труда не подлежат государственному регулированию, а являются предметом тарифных переговоров.

К тому же в отличие от других стран в Германии не существует установленной законодательством минимальной зарплаты. В предыдущие десятилетия законодательное закрепление минимальной зарплаты всегда отклонялось профсоюзами ОНП как вмешательство в тарифную автономию. Но на фоне увеличения сектора с низким уровнем заработной платы произошло переосмысление этого аспекта. Теперь ОНП требует введения законодательно зафиксированной минимальной оплаты труда в размере 8,50 евро/час. Объединения работодателей это требование жестко отклоняют. В ряде сфер оказания услуг и в строительной промышленности объединения работодателей более открыты в этом вопросе и готовы к введению минимальной зарплаты, по крайней мере, в рамках тарифных соглашений.

В согласовании с Тарифным комитетом, который имеет паритетное представительство, Федеральный министр труда имеет право принимать решение об обязательности выполнения тарифных соглашений. Вследствие этого тарифные соглашения становятся действительными и для тех работодателей и работников, которые не привязаны к тарифным соглашениям, но проводят свою деятельность в сфере их действия. В некоторых отраслях – и прежде всего в строительной сфере – уже действуют обязательные минимальные зарплаты, установленные в соответствии с Законом о нормативных условиях труда для иностранных работников. Они являются действительными также и для работников, если они работают на предприятиях, расположенных за предела-

ми Германии. Наряду со строительной отраслью такие минимальные зарплаты существуют, в частности, и в сфере очистки зданий. Пока минимальная зарплата законодательно не зафиксирована, принцип обязательности остается важной возможностью для уменьшения сектора с низким уровнем заработной платы.

3.1. РАЗВИТИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

В последние десять лет немецким профсоюзам удавалось добиваться лишь довольно умеренного повышения зарплат. С 2002 года наблюдается одновременная тенденция к негативному отклонению фактических зарплат от расчетных ставок. Другими словами, повышение эффективных зарплат находится преимущественно ниже среднего уровня повышения зарплат, зафиксированного в тарифных соглашениях (рис. 2).

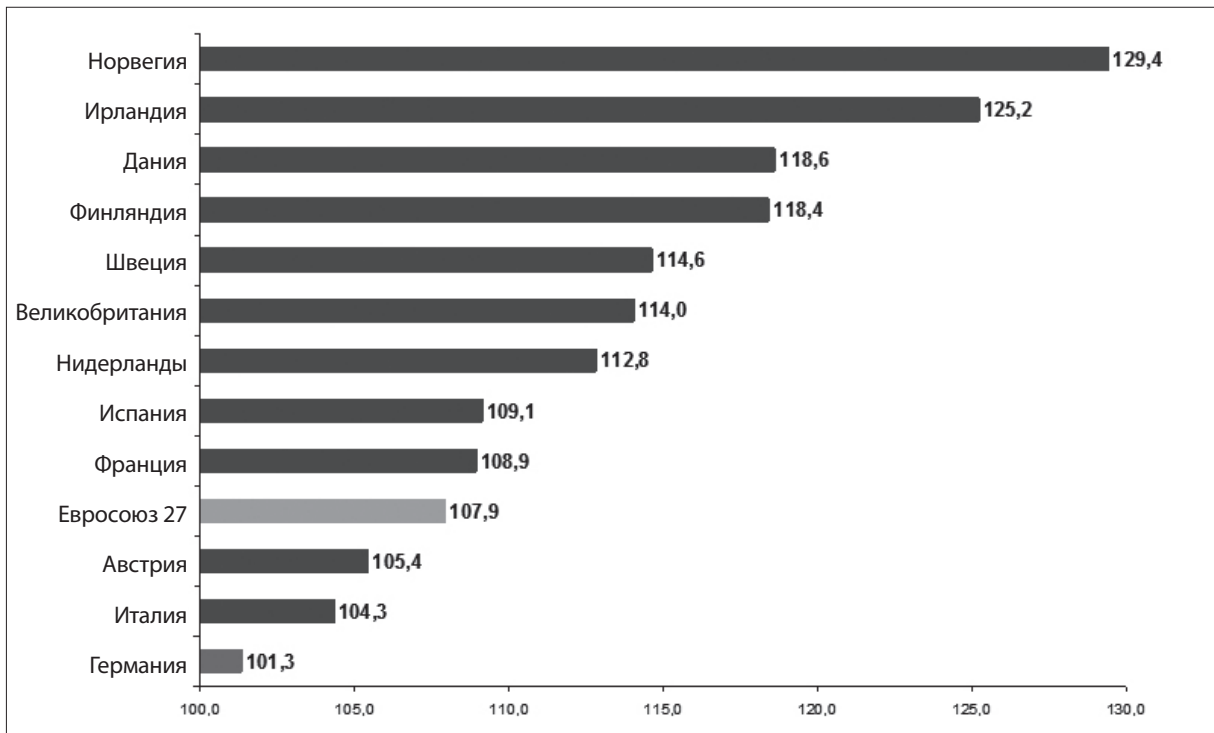
А если еще учесть динамику цен, то окажется, что с 2004 года инфляционная индексация доходов не проводилась, и уровень эффективных доходов на протяжении последних лет реально снижался. Это развитие нашло свое отражение и в международном сравнении, что доказывает динамика развития среднего дохода брутто в странах ЕС в период с 2000 по 2009 гг. (рис. 3). В то время как в Германии доход брутто в зависимости от вида занятости за десять лет поднялся реально только на 1,3%, среднее повышение в 27 странах-членах ЕС составило 7,9% (Франции – 8,9%). Во время кризиса 2009 года стагнация роста зарплат в Германии продолжалась.

Рис. 2. Повышение уровня эффективных зарплат и их уровня в соответствии с тарифными соглашениями





Рис. 3. Повышение реального уровня оплаты труда* в период с 2000 по 2009 гг. (2009 г. – прогнозная оценка)



* Примечание. Включая долю работодателя по социальному страхованию (по 2009 году – прогнозная оценка).
Источник: База данных АМЕСО

Причины негативной динамики эффективных зарплат разнообразны. Вначале следует заметить, что далеко не все из 28 миллионов работников, подлежащих социальному страхованию, привязаны к тарифным соглашениям (таб. 3).

В связи с этим отсутствие в Германии законодательно установленной минимальной зарплаты сказывается особенно негативно. При этом нужно сказать, что само по себе наличие тарифного соглашения не гарантирует автоматически более выгодных зарплат, поскольку структура доходов зависит также и от того, насколько сильным/слабым оказывается партнер по переговорам. Именно в тех отраслях частного сектора услуг, в которых отмечается особенно низкий уровень оплаты труда, отмечается низкая эффективность профсоюзов. Во многих отраслях немецкой экономики сегодня действуют тарифные соглашения, в которых зафиксированы более низкие зарплаты по сравнению с упомянутым выше требованием ОНП по минимальной

зарплате 8,50 евро/час. Следующим аспектом, который оказывает влияние на негативную динамику реальных (эффективных) зарплат в Германии, является замещение занятости на полный рабочий день режимом неполного рабочего дня. Так, согласно данным Института исследования рынка труда и профессий (IAB), количество занятых на полный рабочий день сократилось с 25,5 миллионов (2001) до 23,6 миллионов (2010). А количество работающих неполный рабочий день возросло за этот период с 10 до 12,5 миллионов. Такие структурные изменения занятости стали в Германии следствием политической воли, им оказывалась государственная поддержка в рамках различных мероприятий, которые проводились в налоговой и социальной сферах. При этом произошло увеличение поля занятости на минимальную заработную плату. Сюда относятся, в частности, и так называемая «мини-занятость», при которой работник получает не более 400 евро в месяц. В декабре 2010 года 7,4 миллиона человек работали в условиях такой «мини-

Таблица 3. Привязка к тарифным соглашениям в Западной и Восточной Германии на 2010 год: доля предприятий и работников, в %

	Отраслевые тарифные соглашения		Тарифные соглашения с предприятиями		Без тарифных соглашений (из них ориентирующиеся на тарифные соглашения)	
	Запад	Восток	Запад	Восток	Запад	Восток
Предприятия	34	17	2	3	64 (40)	80 (39)
Работники	56	37	7	13	37 (50)	51 (47)

Источник: IAB Панель предприятий 2010 г.

занятости». 4,9 миллионов занятых, среди которых две трети – женщины, работали исключительно на минимальную зарплату, в то время как 2,5 миллиона человек выполняли такую работу по совместительству, получая дополнительный заработок. Еще 260 000 человек были заняты в 2010 году на так называемой работе «1 евро/час», где они, будучи реципиентами минимальной социальной помощи, получали за свою работу всего-навсего от 1 до 2,5 евро/час. Такие виды работ только формально считаются видом занятости, поскольку на их основе не возникают социально-страховые требования, а притязания в рамках трудового права имеют очень ограниченный характер. Кроме того, заемный труд с 2003 года был почти полностью дерегулирован, что привело к значительному увеличению случаев трудовых отношений с низкой заработной платой. Среднегодовая численность заемных работников составила в 2010 году 780 000 человек, в то время как в 2003 году их было только 330 000.

В результате зона низкого уровня оплаты труда, то есть число занятых, зарабатывающих не более двух третей от зарплаты среднего уровня (медианное значение), увеличилась с 15% (1995) до 22% (2010), что в абсолютном выражении составило 6,6 миллионов человек. Основой для этой статистики послужил минимальный показатель зоны низкого уровня оплаты труда в размере 9,50 евро/час в западных землях и 6,87 евро/час в федеральных землях Восточной Германии. 2,1 миллионов работников получали даже менее 6 евро в час.

В 2009 году на уровень эффективных доходов особенно сильное негативное влияние оказывала работа на неполный рабочий день/неделю.

Такая неполная занятость означает ограниченное во времени сокращение продолжительности рабочего времени. В это время работники, переведенные на укороченный рабочий день/неделю, вместо зарплаты или оклада за неотработанное рабочее время получают так называемое «частичное пособие» в размере пособия по безработице, сохраняя при этом – что немало важно – за собой рабочие места и связанные с ними правовые требования. Во время кризиса правительство предоставило возможность предприятиям продлевать срок укороченной занятости до 24 месяцев. Такое продление нашло поддержку у профсоюзов, поскольку позволило избежать массовых увольнений во время кризиса.

4. УЧАСТИЕ В ПРИНЯТИИ РЕШЕНИЙ И ПРАВО НА ЗАБАСТОВКУ

На промышленные отношения в Германии существенное влияние оказывают участие профсоюзов в принятии производственных решений, которое осуществляется через производственные советы предприятий, а также участие в управлении предприятием через наблюдательные советы крупных обществ на основе капитала.

4.1. ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ СОВЕТ

Производственный совет – это избранный орган представительства интересов всех работников. Он не является профсоюзным органом. Сотрудничество между производственным советом и представленными на предприятии профсоюзами четко прописано в законодательстве. Производ-

ственные советы могут создаваться на всех предприятиях частного сектора экономики, где есть как минимум пять работников. Члены производственного совета избираются всеми занятыми на предприятии. Руководящий персонал и руководство предприятия в производственном совете не представлены. Избираться могут все совершеннолетние работники, которые минимум шесть месяцев находятся в каком-либо трудовом отношении с этим предприятием. Представленные на предприятии профсоюзы могут подавать своих кандидатов для избрания в члены производственного совета, хотя списки могут подаваться и независимо от профсоюзов. Для этого необходимо максимум пятьдесят подписей. Число членов совета зависит от величины предприятия. На предприятиях с количеством занятых от 200 человек, один член производственного совета может полностью освободиться от работы.

Производственные советы имеют ряд прав, касающихся получения информации (о принятии на работу новых сотрудников; о распределении по группам), проведения консультаций (при реструктуризации) и участия в принятии производственных решений (начало и конец рабочего дня). Производственные советы могут оспаривать увольнения, что само по себе, правда, не отменяет их юридической силы. Производственные советы не могут проводить тарифные переговоры и призывать к забастовке. Они могут согласовывать только такие производственные решения, которые не противоречат положениям тарифных соглашений. По аналогии с Законом о представительных органах работников на предприятии, которым регулируется деятельность, права и обязанности производственных советов, деятельность советов персонала в учреждениях государственной службы регулируется разными законами о представительстве служащих. Хотя базовая структура представительского права в учреждениях государственной службы одинакова, в отдельных случаях советы персонала могут руководствоваться различными правовыми нормами.

Создание производственных советов не является обязательным. На предприятиях, где нет производственных советов, профсоюзы имеют право

инициативы по его созданию, с помощью которого они могут форсировать введение производственного совета. Создание производственных советов часто приводит к конфликтам с предприятиями. Некоторые фирмы – особенно в частной сфере услуг – даже активно противодействуют созданию советов. Известной в этом отношении является, например, крупная сеть розничной торговли «Lidl». Только на 10% всех предприятий с количеством работающих от 5 человек, созданы производственные советы, хотя на этих предприятиях работают 45% всего количества занятых. В западных федеральных землях производственными советами представлены работники 90% всех крупных предприятий с количеством занятых от 500 человек, в восточных федеральных землях этот показатель составляет 85% (табл. 4).

Таблица 4. Производственные советы по отраслям на 2010 г.: доля предприятий и работников, в %.

Отрасль	Количество предприятий с производственным советом, в %	Количество работников на предприятиях с производственным советом, в %
Горнодобывающая промышленность/ Энергетика	41	81
Перерабатывающая промышленность	16	66
Строительная промышленность	3	21
Торговля	10	31
Транспорт/Экспедиторские фирмы	14	27
Информация/ Коммуникация	15	47
Финансовые услуги	29	73
Гостиничный бизнес, другие услуги	4	15
Здравоохранение, воспитание, образование	11	44
Услуги в сфере экономики и науки	8	33
Всего:	10	44

Примечание: Предприятия частной экономики с минимум пятью работниками, без учета сельского хозяйства и неприбыльных организаций. Источник: IAB Панель предприятий 2010 г.

Анализ выборов производственных советов, проведенный по заказу Фонда им. Ханса Беклера в 2010 году, показал, что на то время примерно 77% всех членов производственных советов были членами одного из профсоюзов ОНП. Большая часть остальных членов производственных советов не была членом профсоюзов вообще.

Члены производственных советов имеют действенную защиту от увольнений, так что сам производственный совет де факто становится институциональной основой профсоюзного присутствия на предприятиях. Как правило, профсоюзы сильны там, где существуют производственные советы, в которых преобладает профсоюзное большинство.

4.2. УЧАСТИЕ В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЕМ


Наряду с участием в принятии производственных решений, которое осуществляется через производственные советы или советы персонала, существует участие в управлении предприятием, исторической основой которого стало требование демократизации предприятий. Это требование было одним из важнейших пунктов повестки дня немецких профсоюзов после периода национал-социализма. Так, например, результатом этого требования стало вступившее в силу в 1951 году положение об участии в управлении предприятиями горнодобывающей и сталелитейной промышленности. Важные законы об участии, которые принимались впоследствии и были направлены, кроме того на сохранение права на участие в управлении предприятиями горнодобывающей и сталелитейной промышленности во время кризиса, были приняты в 1957 и 1967 гг.

И хотя эти законы уже и не имеют такого значения – близок конец горнодобывающей промышленности в Германии, сталелитейное производство сильно сократилось – это историческое развитие послужило основой того, что сегодня для всех обществ на основе

капитала с числом занятых от 2 000 человек действует положение о так называемом паритетном участии в управлении предприятием. Паритет заключается в том, что в наблюдательном совете предприятия сторона капитала и сторона работников представлены равным количеством членов. Со стороны работников в наблюдательный совет могут избираться в определенном соотношении как представители коллектива предприятия, так и внешние представители профсоюза. В конфликтных случаях сторона капитала, которая, как правило, предлагает кандидатуру на должность председателя наблюдательного совета, имеет дополнительный решающий голос. В 2008 году насчитывалось 694 предприятия с паритетным участием в управлении предприятием. К ним необходимо добавить еще 30 предприятий горнодобывающей и сталелитейной промышленности, в которых, как и раньше, действует старый закон с несколько расширенными правами на участие. Еще в прикл. 1 100–1 200 компаниях с количеством занятых от 500 человек действует так называемое «участие одной трети»: одна треть мест в наблюдательном совете закреплена за представителями трудового коллектива и профсоюза.

4.3. ОГРАНИЧИТЕЛЬНЫЙ ХАРАКТЕР ПРАВА НА ЗАБАСТОВКУ

Право Федеративной Республики Германия в сфере борьбы за улучшение условий труда имеет ограничительный характер. Такой характер забастовочного права не прописан в законодательстве, здесь речь идет скорее о так называемом прецедентном праве, то есть праве, основанном на решениях Федерального суда по трудовым спорам, которые вытекают из закреплённой в Конституции свободы создания объединений. Установленные этим прецедентным правом ограничения действуют не только в отношении забастовок, но и в отношении отстранения от работы (локаут), которое в рамках этих ограничений является легитимным и может использоваться как средство борьбы отдельными предприятиями и объединениями работодателей.



Индивидуального права на забастовку не существует. В правовом отношении допустимо лишь такое прекращение работы (забастовка), к которому призывают профсоюзы. Производственные советы не имеют права прямо призывать к забастовке. Кроме того, забастовка разрешена только тогда, когда ее целью является заключение тарифного соглашения. То, что может быть предметом регулирования тарифного соглашения, в случаях сомнений решают суды. Так, в соответствии с последним судебным решением, связанным с тарифным соглашением, разрешается проводить забастовку с целью урегулирования последствий массовых увольнений и закрытия предприятий. Но остается открытым вопрос, насколько не только последствия, но и сами мероприятия могут быть предметом забастовки. При определенных условиях допускаются забастовки солидарности и поддержки. В течение срока действия тарифных соглашений действует обязанность сторон решать споры мирным путем, то есть в это время запрещено проводить забастовки по тем вопросам, которые урегулированы данными тарифными соглашениями. В соответствии с принятым в Германии правовым мнением, госслужащие не имеют права на забастовку. Этот запрет на забастовку касается в Германии большей части учителей, полиции, а также значительной части органов государственной власти. Профсоюзы-члены ОНП не соглашаются с этим запретом на забастовку, в то время как Союз государственных служащих выступает против права на забастовку для служащих.

В Германии существует практика, когда бастующие и отстраненные от работы члены профсоюза получают от своих профсоюзов существенную финансовую помощь, которая является важной частью профсоюзных услуг, предоставляемых членам профсоюза. Объединенный профсоюз работников сферы услуг выплачивает в качестве финансовой помощи за участие в забастовке, к примеру, за день забастовки при восьмичасовом рабочем дне сумму, в 2,5 раза превышающую месячный профсоюзный взнос. Финансовая помощь выплачивается только в том случае, если забастовка организована профсоюзом и имеет легальный характер.

Всеобщие или политические забастовки, как, например, забастовки, которые прошли во многих европейских странах (в Испании, Греции, Португалии, Италии) в рамках протестов против антикризисной политики европейских правительств, в Германии с правовой точки зрения не допустимы. Не допустимыми считаются принципиально все забастовки, которые направлены против мероприятий правительства, а также существующего или планируемого законодательства. Профсоюзы, которые призывают к недопустимым с правовой точки зрения забастовкам, обязаны возместить ущерб. Дискуссии профсоюзов ОНП о том, необходимо ли отстаивать право на проведение политических забастовок, носят противоречивый характер.

Центральной характеристикой немецкого профсоюзного движения является выраженный правовой характер его действий. Профсоюзы ОНП считают себя гарантами социального мира. Забастовки проводятся только в узких рамках, установленных законом. Здесь следует учесть и практику немецких судов, которые в 1950-х годах из-за неправомочных забастовок приговаривали профсоюзы к высоким выплатам по возмещению ущерба. Профсоюзы отклоняют любую форму несоблюдения законодательных норм. Даже уличные блокады стали довольно редки. Профсоюзные демонстрации, как правило, практически никогда не приводят к столкновениям с полицией, во время забастовок это случается тоже только в отдельных и очень редких случаях. Наиболее часто в истории Германии забастовки проходили в металлургической и электротехнической промышленности, а не в сфере государственной службы. Правда, в последние годы все чаще происходят забастовки, частью довольно длительные, в секторе частных и государственных услуг, а именно в сфере здравоохранения и на железнодорожном транспорте.

Самой распространенной формой профсоюзной забастовки, начиная с 1970-х годов, является предупредительная забастовка. Это, как правило, короткое прекращение работы, которое призвано продемонстрировать

владельцам предприятия решимость работников к забастовочным действиям. В сфере государственной службы и в металлургической промышленности профсоюзы могут мобилизовать для этого сотни тысяч людей. Забастовка принципиально считается последним средством, которое используется только тогда, когда переговорный процесс определенно потерпел неудачу.

На производственном уровне многие конфликты, которые в других странах приводят к забастовкам, улаживают производственные советы. Несмотря на это, на производстве иногда случается неофициальное прекращение работы, часто в форме коллективных информационных мероприятий. «Стихийные забастовки», которые проводятся вопреки воле профсоюзов или отдельных профсоюзных подразделений, часто имели место до 1970-х годов и могли приобретать впечатляющие формы. В последние два десятилетия забастовки, которые проводятся вопреки воле профсоюзов, случаются лишь в редких отдельных случаях. Важной причиной этого, очевидно, является то, что с экономической точки зрения работники реже видят возможность добиться повышения зарплат, которое выходит за рамки тарифных соглашений, с помощью производственных стачек.

5. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И ПРОТИВОБОРСТВУЮЩАЯ СИЛА

После Второй мировой войны в Западной Германии в контексте холодной войны возникла идея так называемого социального партнерства в промышленных отношениях. Эта идея основывается на том, что хотя между предприятиями и профсоюзами и существуют различные точки зрения на отдельные вопросы – например, на размер зарплат или продолжительность рабочего времени – в принципе, обе стороны рынка труда разделяют взаимный интерес в конкурентоспособности своего производства. На фоне экономических успехов послевоенного времени, когда повышались не только прибыли

предприятий, но и благосостояние значительной части наемного персонала, идея социального партнерства имела широкую поддержку профсоюзов и значительной части работников. Существенное развитие социального государства придало завершенности классовому компромиссу послевоенного времени.

Введение производственных советов и форм участия в управлении предприятиями создало институциональные рамки для благоприятного развития практики социального партнерства. Как участие в принятии производственных решений, так и участие в управлении предприятием способствовали появлению культуры промышленных отношений, которая основывалась на переговорах и сотрудничестве. Так, многочисленные производственные конфликты были введены в институциональные рамки: они решаются путем переговоров между производственным советом и директором предприятия или юридическим путем. Кроме того, решение рабочих конфликтов за рамками правового поля, усложняется ограничительным характером забастовочного права.

Частично как конкурентные, частично как дополняющие идею социального партнерства рассматривались и рассматриваются в профсоюзах ОНП концепции «профсоюза как противоборствующей силы». В этих концепциях основной акцент ставится на принципиально различные интересы капитала и наемного персонала. Какая тенденция является преобладающей – идея социального партнерства или конфликтная модель – зависит от соответствующих обстоятельств, которые доминируют в это время. На определенных этапах развития в Федеративной Республике Германия имели место рабочие конфликты с массовым участием, когда преобладала ориентированность на конфликты: так, например, конфликт по поводу сохранения зарплаты на время болезни в 1956-1957 гг., забастовка по поводу тарифных ставок рабочих металлургической промышленности в 1963 г., стихийные сентябрьские стачки 1969 г., борьба за улучшение условий труда в 1970-е годы или забастовки за 35-часовую рабочую неделю в 1984 году. В общей сложно-

сти, обе концепции находят свое воплощение в производственной и тарифно-политической реальности и в «чистом» виде практически не существуют, а являются скорее результатом переговоров в рамках внутренних профсоюзных конфликтов.

5.1. ИЗМЕНЕНИЯ, ПРОИЗОШЕДШИЕ С СЕРЕДИНЫ 1990-Х ГОДОВ

Господствующее после 1949 года понимание промышленных отношений становилось под влиянием второго мирового экономического кризиса 1980-х годов все более непрочным. Описанные выше тенденции эрозии системы тарифных соглашений, массовая безработица, возникновение новых отраслей поставили перед профсоюзами и их основными концепциями новые вызовы. Целесообразность социального компромисса после 1990 года была поставлена предприятиями под сомнение в связи с изменениями международных связей и условий конкуренции.

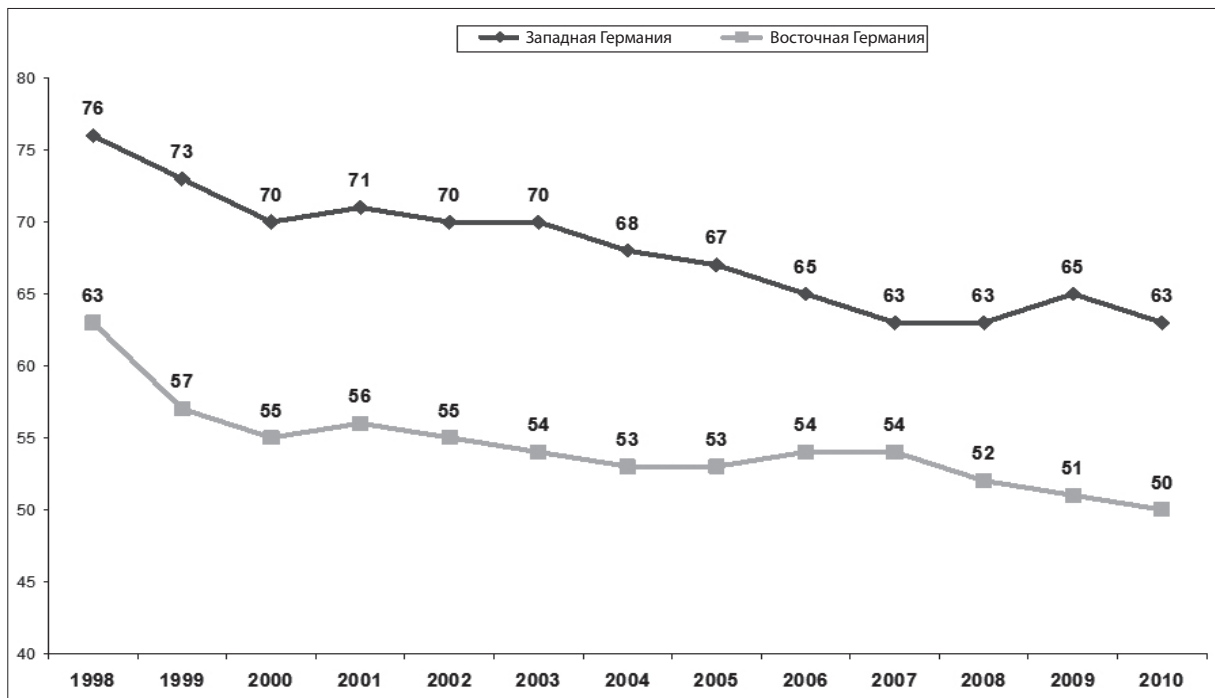
После непродолжительного бума, связанного с объединением Германии, теперь уже единая Федеративная Республика снова переживает экономический кризис 1992-1993 гг. Экономический спад был преодолен путем интернационализации экономики и новой конкуренцией территорий, которая обострилась с завершением конфронтации между блоками государств. Усиление конкурентного давления, растущая вера предприятий в свои силы нашли свое выражение в «переломе тарифной политики», который во второй половине 1990-х годов был форсирован объединениями работодателей. Этот перелом, основываясь на изменении конкурентных условий, ставил себе целью добиться ревизии существующих тарифных соглашений. Основные требования касались увеличения продолжительности рабочей недели, сокращения дополнительных выплат и доходов, а также сохранения всех форм гибких уступок. На уровне предприятий эта политика сопровождалась все новыми и новыми программами уменьшения расходов, реструк-

туризацией, закрытием и переносом предприятий, или соответствующими угрозами. Все меньшей была готовность считаться с профсоюзами или производственными советами. Аналогичный процесс имел место и в сфере государственной службы. Политика либерализации и приватизации, которую проводили все правительства 1990-х и 2000-х годов в Германии, фундаментально изменила государственный сектор. Свою роль сыграла в этом отношении и налоговая политика, которая обременяя государственные бюджеты, привела к сокращению рабочих мест в сфере государственной службы, увеличению продолжительности рабочего времени и уменьшению расходов на персонал. Следствием этих изменений стало наступление продолжающегося и сегодня конфронтационного климата в сфере государственной службы. Когда-то бывший единым тарифный ландшафт государственной службы сегодня, по большому счету, расколот и характеризуется увеличением конфликтного потенциала.

С середины 1990-х годов наблюдалось общее снижение привязки к тарифным соглашениям (рис. 4). Эта динамика сопровождалась существенным увеличением количества статей-оговорок в тарифных соглашениях, допускающих на уровне предприятий отклонения от положений отраслевых тарифных соглашений. Частично это происходило в рамках тарифных соглашений, заключаемых на уровне предприятий, частично – в рамках коллективных договоров между производственными советами и предприятиями. Но в любом случае такие коллективные договоры должны были быть одобрены сторонами тарифного соглашения. Причины таких отклонений лежали, в первую очередь, в плоскости экономических проблем.

Начиная с конца 1990-х годов, предприятия все чаще требовали принятия отклонений от тарифных соглашений, которые позволили бы, сократив затраты, создать конкурентные преимущества. Часто на производственные советы и коллективы предприятий осуществлялось давление в форме угроз переноса или закрытия производства, если не будет уступок в отношении расходов на персонал.

Рис. 4. Динамика развития привязки работников к тарифным соглашениям в 1998-2010 гг., Западная и Восточная Германия (в %).



Источник: IAB

Предприятия требовали уступок по оплате труда, часто по таким дополнительным выплатам, как, например, премии на Рождество или отпускные, а также уступок по продолжительности рабочего дня. Продолжительность рабочей недели становилась таким образом более гибкой и адаптировалась к актуальным колебаниям производства. Предприятия, в свою очередь, в ответ на эти уступки предоставляли работникам ограниченные во времени гарантии сохранения рабочего места и исключали на определенный срок увольнения, обусловленные условиями производства. В то время как многие отклонения от тарифных соглашений были достигнуты путем переговоров и без серьезных конфликтов, в некоторых случаях все же не обошлось без острого противостояния – например, в 2004 году на «Даймлер Бенц», когда работники оказали сопротивление чрезмерным требованиям предприятия. Уже несколько лет в профсоюзе «ИГ Металл» большое внимание уделяют более активному привлечению своих членов к участию в конфликтах, связанных с отклонениями от тарифных соглашений, а также целенаправ-

ленному использованию таких конфликтов для организационной работы.

В последнее время на производственном уровне возросло значение конфликтной ориентации отношений (например, в связи с угрозой закрытия предприятий), примером чего могут служить неофициальная забастовка на фирме «Опель Бохум» в октябре 2004 года или шестинедельная забастовка в начале 2006 года, направленная против переноса предприятия «АЕГ Нюрнберг». Конфликтная ориентация играет важную роль в разных стратегиях организации работы профсоюзов, с помощью которых достигается перелом в динамике развития членства. Так, например, производственные конфликты создают условия для введения производственных советов, точно так же, как тарифные переговоры и борьба за улучшение условий труда обуславливают усиление профсоюзной организации. Часто в немецких профсоюзах возникает комбинация стратегий, ориентированных и на сотрудничество, и на конфликты. Ориентация на социальное партнерство может сменяться концепциями «противоборствующей силы» и наоборот. Тут имеют

значение и различные профсоюзные традиции, и профсоюзная ориентация руководства, и соответствующее соотношение сил между профсоюзами и предприятиями.

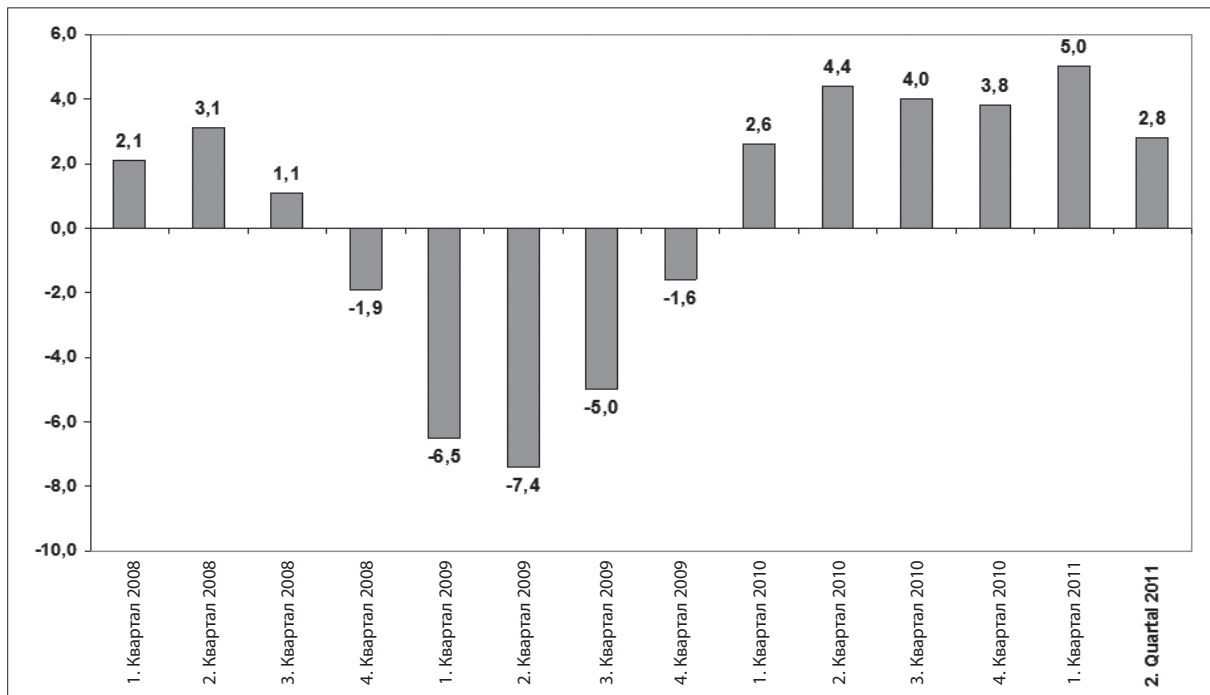
5.2. АНТИКРИЗИСНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В 2008–2010 ГОДАХ

Мировой экономический кризис, разразившийся в конце 2008 года, стал катализатором новой динамики отношений между государством, предприятиями и профсоюзами. Так, с одной стороны, профсоюзы востребованы для поддержки в ситуациях, когда предприятия испытывают финансовые сложности и речь идет о получении государственных кредитов для преодоления кризиса; с другой стороны, к ним и на уровне производства, и в тарифной политике предъявляются требования по уступкам и по замораживанию зарплаты. В связи с кризисом промышленные профсоюзы «Горное дело, химическая промышленность, энергетика» и «ИГ Металл»

по-разному акцентируют действия государства, направленные на поддержку организованных этими профсоюзами отраслей промышленности. Объединенный профсоюз работников сферы услуг потребовал расширения сферы государственных услуг с помощью широких конъюнктурных пакетов. В таких по-разному акцентированных требованиях, нашли свое отражение различия в уязвимости отдельных профсоюзов влияниям кризиса. В то время как сфера частных и государственных услуг в 2009 году была лишь частично подвержена влиянию кризиса, кумулятивное влияние финансового кризиса и падения конъюнктуры в автомобилестроении спровоцировало массивный спад производства, который не замедлил сказаться на металлургической, электротехнической и химической промышленности.

Негативное влияние мирового финансово-экономического кризиса, начиная с четвертого квартала 2008 года, сказалось на народнохозяйственном балансе Германии не менее остро, чем в других европейских странах (рис. 5). С

Рис. 5. Валовой внутренний продукт Германии, 2007-2011, без учета цен, связанный. (Изменения в сравнении с предыдущим годом)



Источник: Федеральное ведомство статистики, Висбаден. Немецкая экономика, 2-ой квартал 2011 г.

2010 года началось оживление и рост экономики в основных экспортных сферах, которые до сегодняшнего дня сохранили большое значение для немецкой профсоюзной организации. На фоне кризиса государственного долга в некоторых европейских странах и связанной с этим опасности повторения общеевропейской экономической рецессии пока остается открытым вопрос о том, сохранится ли подъем в ближайшие годы.

Политическая ситуация осенью 2008 года была благоприятной для привлечения профсоюзов к участию в государственном и промышленном антикризисном менеджменте. Кризис затронул основы немецкой экспортной экономики, а также металлургической и электротехнической промышленности, в которых «ИГ Металл», как и прежде, был сравнительно хорошо представлен. В рамках избирательной кампании по выборам в Бундестаг в сентябре 2009 года правительство в конце 2008 года не могло равнодушно наблюдать за существенным повышением уровня безработицы. Предприятия, надеясь на быстрое завершение экономического спада и находясь под влиянием нехватки специалистов (на что они жаловались еще до наступления кризиса), старались удержать кадровых работников приемлемыми расходами на персонал. Поэтому в 2009 году можно было говорить о «возрождении социального партнерства», которое коснулось важных отраслей немецкой экономики.

Сравнивая ситуацию с опасениями, которые высказывались в начале кризиса, можно сказать, что значительная часть работников, как и наиболее уязвимые профсоюзы, пережили кризис без особых потерь. Важным инструментом обеспечения занятости стало решение правительства о продлении срока действия укороченного рабочего дня/недели (рис. 6). У работников появилась возможность до 24 месяцев получать пособие за неотработанное время в размере пособия по безработице, сохраняя при этом за собой рабочее место и связанные с ним правовые требования. Это позволило предприятиям значительно сократить регулярное рабочее время сотен тысяч работников, компенсируя его выплатами из государственного фонда страхования по безработице. К тому же правительство в рамках политики

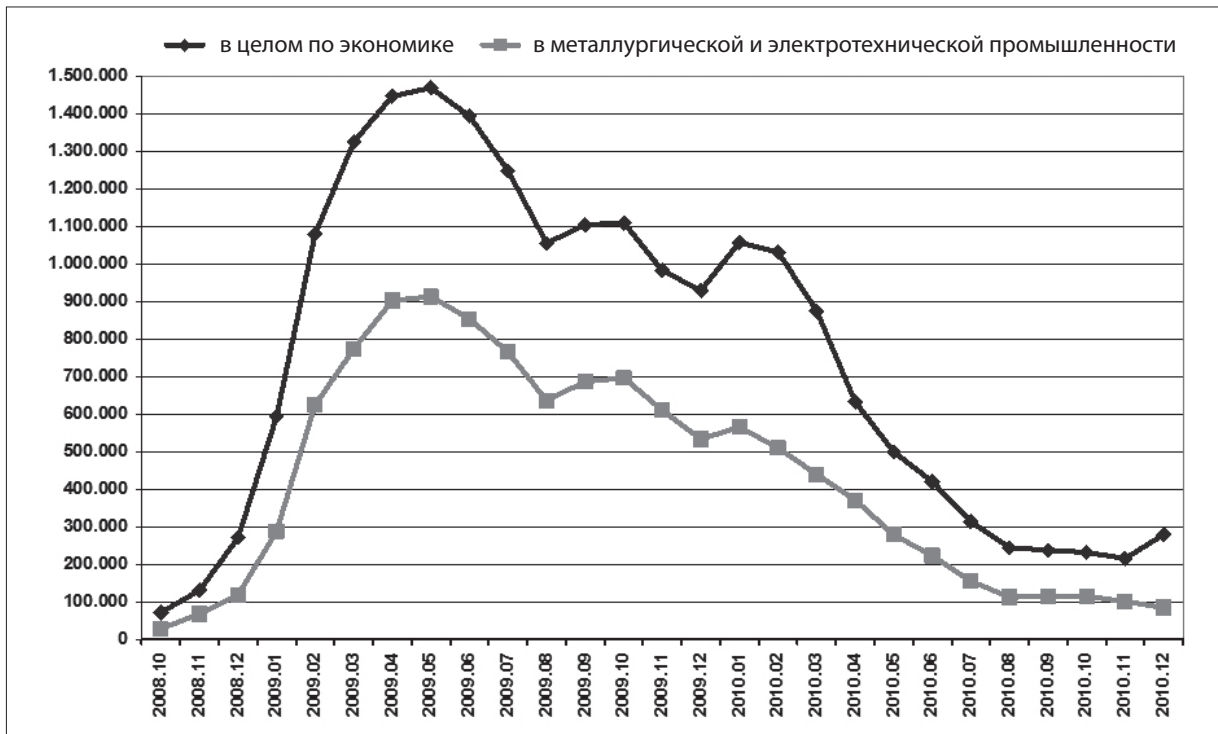
укороченного рабочего дня/недели освободило предприятия от части обязательных социальных отчислений. В мае 2009 года почти 1,5 млн. человек работали в режиме укороченного рабочего дня/недели, из них 902 000 человек или 62% – в металлургической и электротехнической промышленности.

Важным инструментом помощи предприятиям во время кризиса стало более гибкое регулирование продолжительности рабочего времени. Такое регулирование было согласовано еще до кризиса на уровне предприятий и тарифных соглашений, что позволило предприятиям без дополнительных расходов сократить продолжительность рабочего времени. В период экономического роста накопленное в активе рабочее время было выработано и все имеющиеся возможности использования счета рабочего времени были исчерпаны. Коридоры рабочего времени, введение которых профсоюзы небезосновательно рассматривали как путь к экономически выгодному и способствующему сохранению рабочих мест увеличению продолжительности рабочего времени, оказались легко управляемой возможностью преодоления лакун занятости. Существующие на многих предприятиях соглашения о сохранении рабочих мест были перезаключены на новых условиях. Работники должны были частично снова пойти на широкие финансовые уступки, чтобы менеджмент отказался от увольнений во время кризиса.

В завершение следует упомянуть еще так называемую «премию за старый автомобиль», с помощью которой государство, отреагировав на требования «ИГ Металл» и автомобильной промышленности, предоставляло дотации на покупку нового автомобиля при сдаче в утиль старого. Экологический эффект этой массовой реализуемой стратегии очень сомнителен, но она способствовала стабилизации рабочих мест постоянного персонала в основных сферах профсоюзной организации. В рамках тарифных переговоров в металлургической промышленности в 2010 году были достигнуты соглашения, которые в обмен на умеренное повышение зарплат, предусматривали, в первую очередь, сохранение рабочих мест.

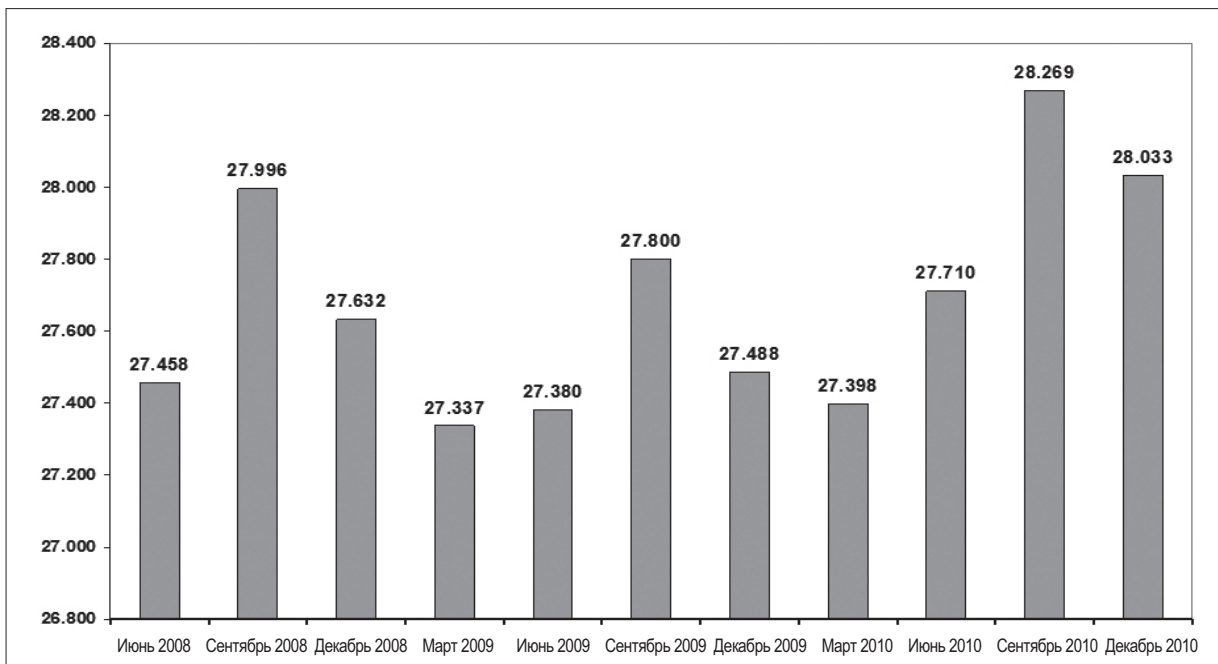


Рис. 6. Помесячная динамика развития неполной занятости. Октябрь 2008 – декабрь 2010. В целом по экономике и в металлургической и электротехнической промышленности



Источник: Федеральное агентство труда

Рис. 7. Динамика развития рабочих мест, подлежащих обязательному социальному страхованию. Июнь 2008 – декабрь 2010 (в тыс.)



Источник: Федеральное агентство труда, собственные расчеты

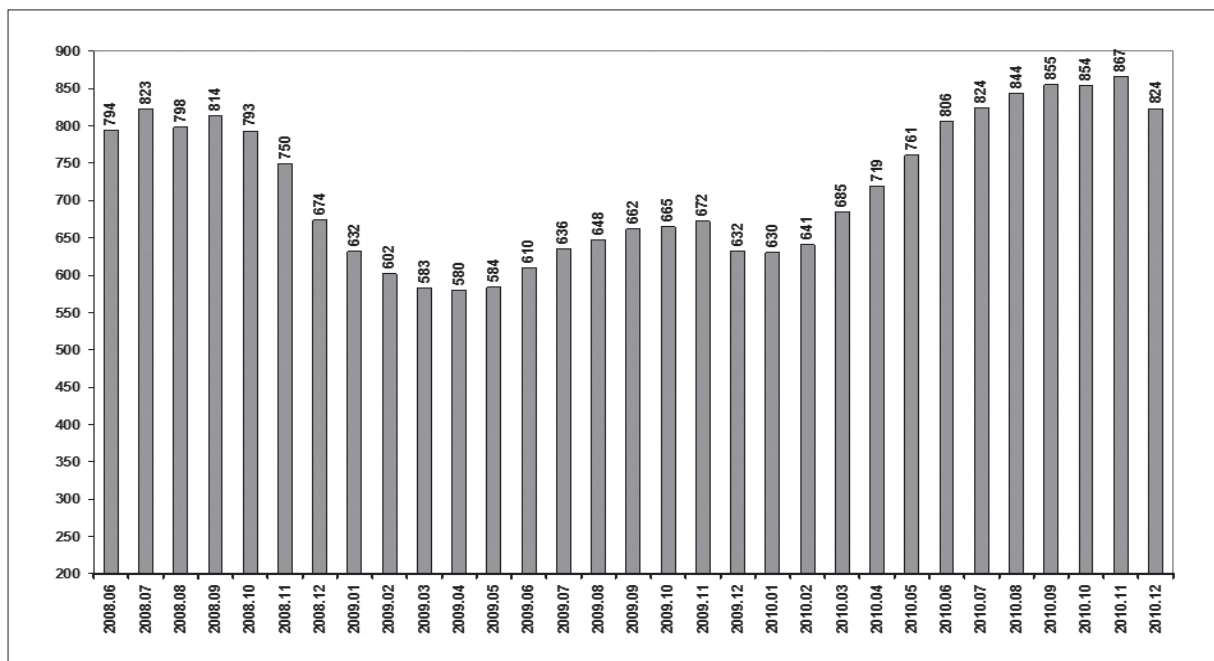
С другой стороны, укороченный рабочий день/неделю (неполную занятость), а также «сдержанную» тарифную политику работники связывали с продолжением стагнации зарплат, как это было в период до 2008 года, или с падением с точки зрения общего объема заработной платы. Институт экономических и социальных наук (WSI) на 2009 и 2010 гг. выходит из тарифного повышения зарплат припл. на 2%, причем между различными отраслями сохраняется очень высокая разница. Образовавшиеся в последнее время ножницы между зарплатами различных групп стали во время кризиса еще больше.

При всем облегчении, которое с точки зрения части постоянных работников существовало во время кризиса, проявились также границы возможностей и дилеммы антикризисного менеджмента. С работниками, занятыми на ограниченный срок, контракты не перезаключались, а многие заемные работники очень быстро потеряли работу (рис. 8). Довольно незащищенные в правовом отношении, они стали как для менеджмента, так и для многих производственных советов и постоянных сотрудников буфером, который взял на себя удар кризиса и позволил

избежать увольнений персонала, занятого на постоянной основе. И именно это обстоятельство стало причиной того, что отделы кадров в период подъема занятости снова обратились к формам неустойчивых, неполноценных трудовых отношений. «ИГ Металл» прилагает усилия, направленные на то, чтобы и после кризиса активнее вовлекать в организацию заемных работников и добиваться их финансового равноправия на основе коллективных договоров и тарифных соглашений. Первый прорыв тарифной политики в этом отношении удалось совершить в сентябре 2010 года в сталелитейной промышленности, когда в первый раз в отраслевом тарифном договоре «ИГ Металл» было зафиксировано положение об одинаковой оплате труда заемных работников.

В конечном итоге еще неизвестно, насколько глубоким окажется влияние мер по «консолидации бюджета» на государственную службу федерации, федеральных земель и территориальных общин. Вследствие «кризиса евро» эти меры в дальнейшем обещают быть все более жесткими.

Рис. 8. Помесячная динамика развития заемного труда. Июнь 2008 г. – декабрь 2010 г., (в тыс.)



Источник: Федеральное агентство труда.



ЛИТЕРАТУРА:

Bispinck, Reinhard / Dribbusch, Heiner (2008): Tarifkonkurrenz der Gewerkschaften zwischen Ueber- und Unterbietung, in: Sozialer Fortschritt Vol. 57 (6), S. 153–163.

Bispinck, Reinhard / Schulten, Thorsten (Hrsg.) (2009): Zukunft der Tarifautonomie. 60 Jahre Tarifvertragsgesetz: Bilanz und Ausblick, Hamburg: VSA.

Birke, Peter (2007): Wilde Streiks im Wirtschaftswunder. Gewerkschaften, Arbeitskämpfe und Soziale Bewegungen in der Bundesrepublik und Daenemark, Frankfurt am Main: Campus.

Birke, Peter (2010): Die grosse Wut und die kleinen Schritte. Gewerkschaftliches Organizing zwischen Protest und Projekt, Hamburg / Berlin: Assoziation A.

Birke, Peter (2011): Widersprueche des Korporatismus. Gewerkschaften und aktuelle Arbeitskämpfe in Deutschland, ZOeSS discussion paper, Universitaet Hamburg; доступ в интернете: http://www.wiso.uni-hamburg.de/fileadmin/sozia-loekonomie/zoess/DP_25_Birke.pdf.

Bogedan, Claudia/Brehmer, Wolfram/Herzog-Stein, Alexander (2009): Betriebliche Beschaeftigungssicherung in der Krise. Eine Kurzauswertung der WSI-Betriebsraetebefragung 2009, in: WSI Report 01 (Dezember 2009).

Dribbusch, Heiner (2009): 60 Jahre Arbeitskampf in der Bundesrepublik – ein Ueberblick, in: Bispinck, R. / Schulten, Th. (Hrsg.): Zukunft der Tarifautonomie, Hamburg: VSA.

Dribbusch, Heiner (2009): Konkurrierende Tarifpolitik: Herausforderung fuer DGB-Gewerkschaften, in: WSI-Mitteilungen, Vol. 62 (4), S. 193–200.

Dribbusch, Heiner (2009): Streik-Bewegungen, in: Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen, Vol. 22, H. 4.

Dribbusch, Heiner (2011): Organisieren am Konflikt: Zum Verhaeltnis von Streik und Mitgliederentwicklung, in: Haipeter, Th. / Doerre, K. (Hrsg.): Gewerkschaftliche Modernisierung, Wiesbaden: VS-Verlag, S. 231–263.

Herzog-Stein, Alexander / Seifert, Hartmut (2010): Der Arbeitsmarkt in der Grossen Rezession – Bewaehrte Strategien in neuen Formen, in: WSI-Mitteilungen 11, S. 551–559.

WSI-Tarifarchiv (2011): Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik, Duesseldorf: Hans-Boeckler-Stiftung; доступ в интернете: http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_4828.htm.

Источники в интернете:

www.boeckler.de

www.tarifarchiv.de



Авторы

Д-р Хайнер Дриббуш (Dr. Heiner Dribbusch) – руководитель отдела тарифной и профсоюзной политики в Институте социальных и экономических наук Фонда им. Ханса Беклера.

Д-р Петер Бирке (Dr. Peter Birke) – историк в сфере социальной экономики Университета г. Гамбург и редактор интернет-издания «Социальная история».

Контакты

Фонд им. Фридриха Эберта, Представительство в Украине
ул. Пушкинская, 34, Киев, 01004, Украина

Тел.: +38-044-234-00-38 | Факс: +38-044-451-40-31
Все тексты доступны на веб-сайте:
<http://www.fes.kiev.ua>

Заказ/контакты:
mail@fes.kiev.ua

Международный диалог

Отдел «Международный диалог» Фонда им. Фридриха Эберта способствует квалифицированному дискурсу партнеров в Европе, Турции, США, Канаде и Японии. Наши исследования и публикации обращаются к основным вопросам европейской и международной политики, развития экономики и профсоюзов. Разработка наших аналитических исследований, построение сценариев и политических рекомендаций построена исключительно на социал-демократических принципах.

Отчеты стран о работе профсоюзов

Программа сотрудничества с профсоюзами – неотъемлемая составляющая нашей работы. Наша задача заключается в укреплении представительства интересов зависимых трудящихся по всему миру. Репрезентативные, сильные и компетентные профсоюзы – и это наше кредо – главное условие социальной справедливости и социальной демократии. Эта публикация возникла как продолжение серии «Отчеты стран о работе профсоюзов». Все исследования, а также тематические объединенные публикации Вы можете найти на сайте <http://www.fes.de/gewerkschaften/publist-europa.php>

Взгляды, изложенные в этой публикации, не обязательно отражают взгляды Фонда им. Фридриха Эберта или организации, где работает автор.

Коммерческое использование каких-либо материалов, опубликованных Фондом им. Фридриха Эберта, без письменного разрешения ФФЭ запрещено.

Эту публикацию напечатано на бумаге, которая произведена с учетом лесосбережения.