

Объединение немецких профсоюзов (ОНП) после кризиса

Тенденции, вызовы, стратегии

Д-Р ГАЙНЕР ДРИББУШ | Д-Р ПЕТЕР БИРКЕ

Апрель 2014

- Кризис вызвал новую динамику во взаимодействии между правительством, бизнесом и профсоюзами. Во время предвыборной кампании в Бундестаг 2009 года общие интересы способствовали появлению «кризисного корпоративизма» для уменьшения последствий экономического кризиса. При этом обеспечение занятости стало для профсоюзов важнейшей задачей.
- Весной 2014 года складывается впечатление, что рабочие и профсоюзы сравнительно безболезненно пережили годы Великой рецессии и Еврокризиса.
- В то же время очевиден рост нетипичной занятости. Спор по урегулированию рынка наемного труда – яркий пример того, как профсоюзы реагируют на эту проблему.
- В 2013 году пятеро из восьми профсоюзов Объединения немецких профсоюзов (ОНП) имели положительную динамику роста количества членов. С середины 2000-х годов профсоюзы ОНП рассматривают укрепление и развитие своего укоренения на предприятиях, как наибольший практический вызов для своей деятельности.
- Объединение немецких профсоюзов играет важную роль в качестве координатора масштабных кампаний, которые проводятся всеми профсоюзами, как в частности недавно во время кампании за минимальную заработную плату.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	2
1. Политические рамочные условия	2
2. Актуальная тенденция профсоюзов ОНП	5
2.1 Профсоюзные объединения в Германии	5
2.2 ОНП и профсоюзы, являющиеся его членами	5
2.3 Тенденция развития численности членов и степень организации	7
3. Вызовы для немецких профсоюзов	8
3.1 Привлечение новых членов	8
3.2 Эрозия социального партнерства?	9
3.3 Динамика уровня заработной платы и тарифная политика	10
3.4 Охват тарифными договорами и представительство интересов трудового коллектива	12
3.5 Расширение сектора с низким уровнем заработной платы	14
3.6 Изменение главных направлений борьбы за улучшение условий и оплаты труда	15
4. Стратегии профсоюзного движения Федеративной республики Германии	19
4.1 По вопросу предыстории политики профсоюзов-членов ОНП по преодолению кризиса	19
4.2 Профсоюзная политика в период кризиса после 2008 года	21
4.3 Кампания по регулированию заёмного труда	27
4.4 Кампания за введение единой минимальной заработной платы	32
4.5 «Органайзинг» и другие стратегии для привлечения новых членов	35
5. Перспективы	38



ВВЕДЕНИЕ

Данная брошюра имеет своей целью представить в сжатой форме информацию и оценки тенденций, вызовов и стратегий профсоюзных членов ОНП. При изложении материала мы основывались на опубликованном весной 2012 года обзоре деятельности профсоюзов в Германии (Birke/ Dribbusch, 2012).

Вначале мы хотели бы дать краткий обзор изменившихся политических рамочных условий в Германии в контексте парламентских выборов, состоявшихся осенью 2013 года. Далее дано актуализированное представление ситуации с организационной работой и изменениями численности членов профсоюзов. В третьей части кратко излагаются некоторые из нынешних вызовов, с которыми сталкиваются профсоюз-члены ОНП. В этом контексте дается также краткий обзор тенденций развития уровня заработной платы и ситуации в области борьбы за улучшение условий и оплаты труда в Германии.

Наконец, одной из главных тем, рассматриваемых в брошюре, является описание и оценка профсоюзных стратегий и кампаний (часть 4). При этом мы выбрали для обсуждения три важных, с нашей точки зрения, направления политики профсоюзов: во-первых, политика профсоюзов по преодолению кризиса, во-вторых, борьба против сектора с низким уровнем заработной платы, и, в-третьих, политика профсоюзов по созданию профсоюзных организаций на предприятиях.

1. ПОЛИТИЧЕСКИЕ РАМОЧНЫЕ УСЛОВИЯ

Весной 2014 года ситуация выглядит так, как если бы трудящиеся и профсоюзы в Германии сравнительно легко пережили годы Великой рецессии и последующего «кризиса евро». Официальный уровень безработицы был значительно ниже среднего показателя по ЕС - см. таблицу А в Приложении. В 2012 и 2013 годах профсоюзы смогли добиться за-

ключения соглашений о тарифах оплаты труда, превышающих уровень инфляции. После 2010 года реальная заработная плата впервые вновь слегка возросла, в то время как в период с 2001 по 2009 год Германия в этом отношении, по сравнению с другими странами Европы, «плелась в хвосте», имея снижение в шесть процентов. Вероятно, именно поэтому восприятие общественностью экономического развития в сравнении с другими европейскими странами, переживающими кризис, было, в целом, положительным. В этой ситуации в сентябре 2013 года состоялись парламентские выборы. Убедительную победу одержали ХДС/ХСС, получившие почти 42 процентов голосов избирателей. Члены профсоюза, как правило, всё еще склонны, хотя и менее явно, чем это было в на предыдущих выборах, принимая решение при голосовании, отдавать непропорционально много голосов СДПГ. Если в ходе парламентских выборов в 2002 году за СДПГ проголосовали 51 процент членов профсоюза, то в 2013 году – уже только 36 процентов. В этой группе избирателей ХДС/ХСС получили в 2013 году почти 33 процента, на шесть процентов больше, чем в 2002 году. В 2013 году среди членов профсоюза гораздо выше среднего был результат Левой партии, которая возникла в 2007 году в результате слияния отколовшейся от СДПГ Избирательной альтернативы «Труд и социальная справедливость» (WASG) и Левой партии ПДС – см. Таблицу 1.

После того, как СвДП в качестве желанного для ХДС/ХСС партнера по коалиции выбыла из Немецкого бундестага, между ХДС/ХСС и СДПГ были быстро намечены пути для нового варианта Большой коалиции. При этом быстро стало ясно, что согласие членов СДПГ будет дано только при том условии, что СДПГ сможет добиться выполнения некоторых ключевых требований. К их числу относилось, в частности, введение закреплённой законодательно единой минимальной заработной платы в размере 8,50 евро в час. Таким образом, СДПГ подхватила главное требование профсоюзных членов ОНП. Накануне выборов они не давали никакой явной рекомендации для выборов, но некоторые из их тем были использованы в



Таблица 1. Результаты выборов в бундестаг в 2013 и 2002 годах в целом и поведение членов профсоюза на выборах

	ХДС/ХСС	СДПГ	ЛЕВАЯ	Зелёные	СвДП
Результаты выборов 2013	41,5	25,7	8,6	8,4	4,8
Члены профсоюза 2013	33	36	11	8	3
Результаты выборов 2002	38,5	38,5	4,0 (ПДС)	8,6	7,4
Члены профсоюза 2002	27	51	5	9	5

Источник: einblick 17/2013; Datenhandbuch des Bundestages (http://www.bundestag.de/dokumente/datenhandbuch/01/01_11/01_11_01.html)

Примечание: Результат голосования за кандидатов по партийным спискам в соответствующих федеральных землях на парламентских выборах 2013 года; члены профсоюза (всех профсоюзов) на базе опросов, проведённых в день выборов

рамках избирательной кампании. Кроме введения минимальной заработной платы, к ним относились отмена или значительное изменение принятого ХДС/ХСС и СДПГ в 2007 году решения о повышении пенсионного возраста до 67 лет, а также новое регулирование использования заёмного труда.

Сближение между СДПГ и профсоюзами-членами ОНП

Профсоюзы-члены ОНП считают себя объединёнными профсоюзами. Они не привязаны к какой-нибудь определённой партии и не финансируются политическими партиями. Но исторически существуют особенно тесные отношения с Социал-демократической партией Германии (СДПГ). Даже сегодня председатель ОНП и почти все председатели отраслевых профсоюзов являются членами СДПГ. Исключением является председатель профсоюза Объединенного профсоюза работников сферы услуг Франк Бсирске, который является членом партии Союз 90/Зелёные.

Отношения между профсоюзами и СДПГ претерпели после 2003 года существенные колебания. Осуществляемая при канцлере Герхарде Шрёдере социальная политика красно-зелёной коалиции (СДПГ/Партия зелёных), которая на-

чиная с 2003 года, несмотря на сопротивление ОНП, ввела существенные сокращения в области страхования на случай безработицы и оказала активную поддержку распространению сектора с низким уровнем заработной платы, имела своим следствием некоторое отчуждение между профсоюзами-членами ОНП и СДПГ, в результате чего от СДПГ стали откалываться группы несогласных. В конечном итоге это привело к созданию собственной партии и – через слияние с ПДС, которая к тому времени укоренилась, прежде всего, в Восточной Германии – к появлению в июне 2007 года Левой партии, в которой начал действовать ряд бывших членов СДПГ, принимавших активное участие в работе профсоюзов. Особенно в профсоюзах ver.di (Объединенный профсоюз работников сферы услуг) и IG Metall (Профсоюз работников металлообрабатывающей промышленности) Левая партия получает поддержку со стороны влиятельного меньшинства членов профсоюза. Отношения между ОНП и СДПГ вновь осложнились после принятия решения о повышении пенсионного возраста до 67 лет, совместно принятого СДПГ и ХДС/ХСС в 2007 году. После серьёзного поражения в 2009 году СДПГ находилась в бундестаге до 2013 года в оппозиции и начала вновь больше идти на встречу профсоюзам. Наиболее важным выражением этого подхода стало заимствование требования ОНП о введении единой минимальной заработной платы.



В ходе переговоров по формированию правительства представители профсоюзов-членов ОНП принимали активное участие со стороны СДПГ в формулировании компромиссов, являющихся предметом переговоров с ХДС/ХСС. То, что ХДС/ХСС как победители выборов для обеспечения правительственного большинства зависели от сотрудничества с СДПГ, а одновременно СДПГ снова сблизилась с профсоюзами, не в последнюю очередь из-за конкуренции, которую ей составила Левая партия, создало такую политическую конфигурацию, которая играла на руку профсоюзам-членам ОНП. Они снова, в буквальном смысле этого слова, стали пользоваться спросом. Соответственно, отраслевые профсоюзы ОНП были, в целом, довольны коалиционным соглашением. Особенно положительно расценивалось запланированное введение минимальной заработной платы. В целом, ОНП приветствовало предусмотренное коалицией облегчение объявления тарифных договоров «общеобязательными», то есть действительными для всех работников определенной отрасли. Точно так же было одобрено ограничение продолжительности использования заёмного труда сроком в 18 месяцев, в то время как ОНП посчитало недостаточным выравнивание заработной платы заёмных и штатных работников после девяти месяцев работы. Получило высокую оценку ОНП также и то, что коалиция была намерена позволить более ранний выход на пенсию пожилым работникам, которые платили взносы в пенсионные фонды не менее 45 лет. Но общая отмена повышения пенсионного возраста, которую требовало ОНП, не подлежала обсуждению.

В целом, профсоюзы-члены ОНП надеются, что для них снова откроется более легкий доступ к правительству, и они с их темами вновь найдут больший отклик. Кроме того, при формировании правительства в большей степени учитывались интересы профсоюзного крыла ХДС/ХСС, которое при коалиции со СвДП почти не имело влияния. Как будут развиваться отношения профсоюзов-членов ОНП с правительством в ближайшие годы, покажет время. Почти никакой роли в избирательной кампании не играла политика в отношении Европейского союза. Политика жесткой экономии, начатая предыдущей Большой

коалицией, была продолжена консервативно-либеральной коалицией, и в ходе так называемого «кризиса евро» она, в основных чертах, была реализована также и в рамках ЕС. При этом политику жесткой экономии, одобренную ЕС под определяющим влиянием Федерального правительства Германии, в её основных чертах всегда поддерживала оппозиционная СДПГ (а также Партия зеленых). В частности, принятое ХДС/ХСС и СДПГ ещё в 2009 году решение о замораживании увеличения государственной задолженности, так называемом «долговом тормозе», что впоследствии стало также руководящим началом европейской политики по урегулированию государственной задолженности, всегда подвергалось критике со стороны ОНП. Но до сих пор ОНП пока еще воздерживалось от критики продолжения политики жесткой экономии. Это также касается сферы социальной политики, где не планируются кардинальные корректировки сокращений, введенных в 2004 году. Как в финансовой, так и в социальной политике ОНП видит «необходимость в устранении недостатков», в то время как в отношении других требований было заявлено, что они, «учитывая [...] существующую расстановку сил парламентского большинства», не могут быть реализованы. В целом, это свидетельствует о существовании определённой стратегии, которая - несмотря на основополагающие сомнения касательно политики жесткой бюджетной экономии - по крайней мере, пока не хочет фундаментально подвергать сомнению деятельность Большой коалиции и отказывается от требования кардинального изменения курса экономической политики. Больше шансов на успех ОНП и большинство правлений отраслевых профсоюзов, являющихся его членами, видят в оказании прагматического воздействия на такие законодательные процедуры, детали которых в настоящее время вновь и вновь становятся предметом жарких споров даже в правительстве, что вызывает широкий общественный резонанс.



2 АКТУАЛЬНАЯ ТЕНДЕНЦИЯ РАЗВИТИЯ ПРОФСОЮЗОВ ОНП

2.1 ПРОФСОЮЗНЫЕ ОБЪЕДИНЕНИЯ В ГЕРМАНИИ

В конце 2013 года в Германии почти восемь миллионов человек были организованы в профсоюзы. Эти члены распределены между тремя конфедерациями профсоюзов, отличающимися по размеру и конкурирующими между собой, а также между несколькими отдельными профсоюзами, не объединенными в конфедерации. Крупнейшей конфедерацией профсоюзов в Федеративной Республике Германии является основанное в 1949 году ОНП - Объединение немецких профсоюзов (DGB - Deutscher Gewerkschaftsbund), причём восемь являющихся его членами профсоюзов на конец 2013 года представляли приблизительно 6,1 млн. членов – это почти три четверти всех членов профсоюзов в Германии. ОНП представляет общие интересы своих членских организаций в отношениях с субъектами принятия политических решений и ассоциациями на федеральном, земельном и местном уровнях. Кроме того, оно формально отвечает за урегулирование споров между его членскими организациями. ОНП финансируется как конфедерация отдельных профсоюзов, являющихся её членами. Трудящиеся становятся членами не ОНП, а непосредственно тех профсоюзов, которые являются его членами. Свои взносы они платят только там.

Позиция конфедерации в отношениях со своими членскими организациями является относительно слабой и, в основном, ограничивается представительскими функциями. Основные политические направления определяются профсоюзами-членами ОНП. В переговорах с ассоциациями работодателей и предприятиями, в тарифной политике и в разрешении коллективных трудовых споров ОНП, как правило, не принимает непосредственного участия.

Тенденцией последних лет является то, что в связи с изменением изложенных выше политических конфигураций роль ОНП смогла измениться: так,

например, ОНП играет важную роль в качестве координатора при проведении широкомасштабных, поддерживаемых всеми союзами акций, как это имело место в последнее время, в частности, при проведении кампании касательно введения минимальной заработной платы.

Второй по величине конфедерацией является Профсоюз государственных служащих и Тарифный союз (dbb Beamtenbund und Tarifunion) (dbb), которая насчитывала на конец 2013 года около 1,3 млн. членов. Третьей и безусловно самой маленькой конфедерацией с 273 000 членами является Христианская Федерация профсоюзов Германии (ХФП - CGV). Между ней и профсоюзами-членами ОНП возникают конфликты, так как членские организации ХФП неоднократно заключали тарифные договоры, в которых в отношении рабочего времени и заработной платы предусматривались более низкие требования, чем в договорах, заключенных профсоюзами-членами ОНП. Наконец, существует ещё ряд профсоюзов, не присоединившихся к какой-либо конфедерации, численность членов которых в настоящее время составляет по оценкам Института экономических и социологических исследований (WSI) примерно 240 000. Самой крупной из этих ассоциаций является Марбургер Бунд – Ассоциация наемных и чиновных врачей Германии (МБ) (Marburger Bund – Verband der angestellten und beamteten Aerztinnen und Aerzte Deutschlands (MB)). В последние годы более мелкие организации, не объединённые в ОНП, привлекли значительное внимание общественности, поскольку они самостоятельно проводили акции по улучшению условий и оплаты труда, иногда со сравнительно высокими требованиями и, таким образом, повлияли также и на тарифную политику членских организаций ОНП.

2.2 ОНП И ПРОФСОЮЗЫ, ЯВЛЯЮЩИЕСЯ ЕГО ЧЛЕНАМИ

В ОНП действует следующий принцип: одно предприятие – один профсоюз. Восемь членских организаций считают себя профессиональными союзами в определённых отраслях



промышленности, организующими всех работников отраслей и предприятий или учреждений в пределах той области, где действует их организация. Между тем, путём слияний и поглощений возникли и крупные многоотраслевые профсоюзы.

Реструктуризация отраслей, двойные компетенции (как, например, в сфере образования) или появление новых отраслей (отрасль информационных технологий, солнечная и ветровая энергетика) в последние годы чаще, чем это было в прошлом, приводили к про-

блемам разграничения и конфликтам между отраслевыми профсоюзами ОНП. В основном, однако, принцип промышленных ассоциаций по-прежнему доминирует.

Около 20 процентов членов отраслевых профсоюзов ОНП являются пенсионерами, около семи процентов – безработными. 463.000 членов являются чиновниками. Они имеют в Федеративной республике Германии особый статус, который, однако, все больше теряет значение как в количественном отношении, так и в отношении связанных с ним гарантий.

Таблица 2. Профсоюзы-члены ОНП

Профсоюз	Важные отрасли
Профсоюз работников металлообрабатывающей промышленности – Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)	Металлообрабатывающая и электротехническая промышленность, сталеплавильная промышленность, легкая промышленность, чистка текстильных изделий, деревообрабатывающая промышленность, отрасль технического обслуживания автотранспортных средств, отрасль мелкого электротехнического производства, столярное ремесло, санитарно-гигиеническая отрасль и т.д.
Объединенный профсоюз работников сферы услуг – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)	Публичная служба, торговля, банки и страховые компании, здравоохранение, транспорт, порты, СМИ, социальные и воспитательные службы, типографская промышленность, частная сфера услуг, пожарная служба и т.д.
Профсоюз работников горной, химической и энергетической отраслей – Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)	Химическая промышленность, фармацевтическая промышленность, горнодобывающая промышленность, энергоснабжающие предприятия и т.д.
Профсоюз работников строительной, аграрной и экологической отраслей – Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU)	Строительная отрасль, уборка и очистка зданий, аграрная отрасль
Профсоюз работников сферы воспитания и науки – Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)	Учителя, воспитатели, высшая школа
Профсоюз железнодорожников и транспортных – Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)	Железная дорога, железнодорожный транспорт
Профсоюз работников пищевой отрасли и отрасли общественного питания – Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG)	Пищевая промышленность, мельницы, предприятия общественного питания, рестораны
Профсоюз полицейских – Gewerkschaft der Polizei (GdP)	Полиция



В принципе, чиновников нельзя уволить. Они пользуются свободой создания союзов, но оплата их труда и их рабочее время устанавливаются законами, принимаемыми парламентами. Переговоры по заключению тарифных соглашений для них не проводятся. Поэтому в соответствии с действующими ныне правовыми взглядами в Германии чиновники не имеют права на забастовку.

2.3 ТЕНДЕНЦИЯ РАЗВИТИЯ ЧИСЛЕННОСТИ ЧЛЕНОВ И СТЕПЕНЬ ОРГАНИЗОВАННОСТИ

Профсоюзы-члены ОНП финансируются исключительно за счёт членских взносов и доходов от своего имущества. Они не получают ни государственных средств, ни бюджетных субсидий. Весь аппарат, все административные служащие и все штатные функционеры должны оплачиваться самими профсоюзами. В отличие от некоторых европейских стран, таких как, например, Нидерланды или Швейцария, профсоюзы не получают дополнительный доход за счёт сумм, согласованных в тарифных соглашениях, которые должны выплачивать предприятия. Ежемесячный взнос составляет в большинстве членских организаций ОНП один процент от общей суммы месячного дохода. В случае сокращения численности членов у профсоюзов возникают финансовые проблемы.

Крупнейшими отраслевыми профсоюзами ОНП являются Профсоюз работников металлообрабатывающей промышленности – *Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)* и Объединенный профсоюз работников сферы услуг – *Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)*, которые вместе составляют около 70 процентов членов всех отраслевых профсоюзов ОНП. Профсоюз *ver.di* особенно Профсоюз работников сферы воспитания и науки – *Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)* являются теми двумя отраслевыми профсоюзами ОНП, где женщины составляют большинство членов. С 2004 года профсоюзы-члены ОНП утратили почти 900 тысяч или 12 процентов своих

членов (см. рисунок 1), что было процессом развития, который, бесспорно, можно назвать драматическим, но который в разных профсоюзах проходил по-разному. В то время как Профсоюз работников сферы воспитания и науки смог увеличить численность своих членов, Профсоюз работников строительной, аграрной и экологической отраслей утратил почти треть своих членов. С 2009 года темпы сокращения численности членов существенно замедлились. В 2013 году пять из восьми отраслевых профсоюзов ОНП демонстрировали положительную динамику численности членов (см. Таблицу 3).

Из них Профсоюз полицейских и Профсоюз работников сферы воспитания и науки показывали, начиная с 2009 года, положительную динамику роста. То же касается Профсоюза работников пищевой отрасли и отрасли общественного питания. Начиная с 2010 года, Профсоюз работников металлообрабатывающей промышленности вновь увеличил численность своих членов, а также имеет в 2013 году больше членов, чем в 2009 году. В 2013 году Объединенный профсоюз работников сферы услуг впервые после своего учреждения завершил год с положительным сальдо. Проблемными для ОНП являются Профсоюз работников горной, химической и энергетической отраслей и Профсоюз железнодорожников и транспортников, которые в настоящее время всё ещё далеки от изменения динамики численности своих членов. Профсоюзу работников горной, химической и энергетической отраслей также приходится бороться со снижением численности своих членов.

Уровень организованности, т.е. доля работников, являющихся членами профсоюза, (ОНП, Профсоюз государственных служащих и Тарифный союз, Христианская Федерация профсоюзов Германии и профсоюзы, не присоединившихся к какой-либо конфедерации), составляла в 2013 году почти 18 процентов, и тем самым почти достигла уровня 2009 года (19 процентов). Таким образом, в сравнении со средним уровнем в ЕС Германия, несмотря на существование крупных отраслевых профсоюзов, занимает позицию внизу средней части рейтинга.



Таблица 3. Профсоюзы-члены ОНП: численность членов в 2009-2013 годах, в тысячах

Профсоюз	2013	2012	2011	2010	2009	Доля женщин в 2013 г. в %
Профсоюз работников металлообрабатывающей промышленности – IG Metall	2.266	2.264	2.246	2.240	2.263	17,7
Объединенный профсоюз работников сферы услуг – Ver.di	2.065	2.061	2.071	2.094	2.138	51,3
Профсоюз работников горной, химической и энергетической отраслей – IG BCE	664	669	672	676	687	20,5
Профсоюз работников горной, химической и энергетической отраслей – IG BAU	288	298	306	315	325	23,3
Профсоюз работников сферы воспитания и науки – GEW	270	267	263	260	258	70,7
Профсоюз железнодорожников и транспортников – EVG	209	214	221	232	219	21,4
Профсоюз работников пищевой отрасли и отрасли общественного питания – NGG	207	206	206	206	205	41,7
Профсоюз полицейских – GdP	174	173	172	171	169	23,2
ОНП	6.143	6.151	6.156	6.193	6.265	33

Примечание: Данные о численности членов включают и безработных, а также пенсионеров.
Источник: ОНП; собственные подсчеты

3. ВЫЗОВЫ ДЛЯ НЕМЕЦКИХ ПРОФСОЮЗОВ

3.1 УТРАТА СТАРЫХ И ПРИВЛЕЧЕНИЕ НОВЫХ ЧЛЕНОВ

После того, как в 1990-х годах предпринимались безуспешные попытки бороться с проблемой сокращения численности членов путем слияний, в настоящее время отраслевые профсоюзы ОНП рассматривают в качестве наибольшего практического вызова дальнейшее усиление закрепления среди своих членов. По-прежнему, характерным для Германии является то, что лучше всех организованы работники металлообрабатывающей и электротехнической отраслей промышленности. Особенно высока доля членов профсоюзов на предприятиях крупных автомобильных концернов, где на отдельных производственных предприятиях

девять из десяти работников являются членами Профсоюза работников металлообрабатывающей промышленности. Также очень хорошо организованы предприятия металлургической промышленности, объём которой, однако, значительно сократился, предприятия отрасли энергоснабжения, а также отдельные сферы публичной службы и ключевые подразделения предприятий, возникших в результате приватизации почты и железнодорожной дороги. На предприятиях химической промышленности степень закрепления является очень разной. Это также относится к строительной отрасли, где сократилось количество крупных строительных компаний. В период с 1995 по 2005 год количество работников в строительстве сократилось наполовину с 1,4 млн. до 700 тысяч. Параллельно с этим процессом и Профсоюз работников горной, химической и энергетической отраслей утратил очень много



своих членов и имеет проблемы с созданием профсоюзных организаций на малых предприятиях, появившихся на рынке. На новых предприятиях отрасли ветровой и солнечной энергетики профсоюзы до сих пор были представлены гораздо ниже среднего уровня. Тем не менее, в последние годы началась успешная работа по улучшению закрепления посредством создания профсоюзных структур. При этом в последние годы Профсоюзу работников металлообрабатывающей промышленности при помощи долгосрочных организационных кампаний удалось достичь существенных успехов.

В сфере публичной службы традиционными профсоюзными твердынями являются отрасли общественного транспорта и утилизации отходов; то же относится к железной дороге и почте. В результате приватизации и либерализации публичной службы во всех этих отраслях появились новых частные поставщики услуг, где профсоюзам очень трудно закрепиться. В частном секторе услуг особенно много членов являются работниками предприятий розничной торговли. Но так как они там очень неравномерно распределены, доля членов профсоюзов в этой отрасли является, как правило, довольно низкой. То же относится к банкам и страховым компаниям. Низким уровнем организованности отличается также сфера гостиничного хозяйства и общественного питания. Наконец, гораздо ниже среднего уровня является уровень организованности ремесленных предприятий. Проблемными сферами являются логистическая отрасль, а также большое количество частных охранных предприятий.

Общее правило заключается в том, что привлечение новых членов представляется более легким делом на крупных предприятиях. И наоборот, профсоюзы сталкиваются с большими трудностями, когда речь идет о том, чтобы закрепиться на малых предприятиях, так как там особенно сложно создавать советы трудового коллектива. А там, где нет советов трудового коллектива, как правило, лишь немногие работники являются членами профсоюза. В той же степени усиление процессов дестаби-

лизации занятости создаёт проблемы также и для профсоюзов: многих людей нанимают только в качестве временных или заёмных работников. Кроме того, многие компании, в частности, новообразованные фирмы преследуют целенаправленную стратегию, чтобы не допускать профсоюзы на предприятия.

3.2 ЭРОЗИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА?

Германия имеет двойную систему представительства интересов. Переговоры по заключению тарифных договоров являются эксклюзивной вотчиной профсоюзов и ассоциаций работодателей или предприятий («тарифная автономия»). Однако, в отличие от этого для представительства работников на уровне отдельно взятого предприятия наиболее важным институтом, являются советы трудового коллектива. Моделью трудовых отношений в Германии является социальное партнерство. Его идея заключается в том, что существующие между работниками и предпринимателями различия в интересах не являются непреодолимыми, поскольку существует общая заинтересованность в конкурентоспособности предприятий и экономики в целом.

Экономические успехи послевоенного периода, когда наблюдался как рост прибыли, так и значительное повышение благосостояния значительной части работников наёмного труда, обеспечили этой модели широкое признание со стороны профсоюзов и значительной части трудящихся. Ощутимое совершенствование социального государства придавало завершённость этому классовому компромиссу послевоенного периода. Как участие работников в деятельности предприятия через советы трудового коллектива, так и их участие в управлении предприятиями самым разным образом способствовали развитию культуры производственных отношений, в основе которой лежат переговоры и сотрудничество. Многие производственные конфликты должны разрешаться или путём переговоров между советом трудового коллектива и дирекцией предприятия,



или передаваться для решения юридическим путём. Ограничительное право на забастовку осложняет трудовые конфликты, которые выходят за эти рамки.

Внутри членских организаций ОНП концепции «профсоюза как контр-власти» рассматривались и рассматриваются частично в качестве конкурента социального партнерства, частично в качестве дополнения к нему. Эти концепции особо подчёркивают принципиальное различие интересов предпринимателей и работников. В какой степени профсоюзы больше склонны действовать в русле социального партнерства или же в направлении, более ориентированном на конфликт, зависит от соответствующих, характерных для данного времени обстоятельств. В целом, обе концепции реализуются в реальных условиях деятельности предприятий и тарифной политики, так что они в «чистом» виде никогда не существуют, а являются предметом согласования в рамках конфликта внутри профсоюза. Решающее значение для практики отношений в промышленности имеет способность работников и профсоюзов добиваться осуществления своих целей и замыслов. Там, где в неопределённой ситуации рабочие и профсоюз способны эффективно защищать свои интересы также в условиях конфликта, существуют и лучшие перспективы для достижения компромиссов, которые требуют существенных уступок и от предпринимателей.

В той же степени, в которой после 1990 года изменялись рамочные условия на мировых рынках и глобальная экономическая ситуация, изменялись также и связи между работниками и профсоюзами в их отношениях с предприятиями и ассоциациями работодателей. Высокий уровень безработицы, а также изменившиеся возможности выведения и перемещения производства (например, в другие страны) сместили баланс сил в пользу предприятий. В сфере публичной службы широкомасштабные приватизационные процессы изменили трудовые отношения в сфере деятельности органов власти, основой которых традиционно являлась стабильная занятость. В частности, начиная с

середины 1990-х годов в тарифной системе можно было наблюдать явные тенденции эрозии, которые впоследствии приводили к увеличению числа трудовых конфликтов и акций за улучшение условий и оплаты труда.

3.3 ДИНАМИКА УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ТАРИФНАЯ ПОЛИТИКА

В Германии только профсоюзы имеют право вести переговоры по заключению тарифных договоров как с ассоциациями работодателей, так и с отдельными предприятиями. При этом подавляющее большинство коллективных договоров заключается отраслевыми профсоюзами ОНП. Характерным отличием существующей в Федеративной республике Германии тарифной системы по-прежнему является сильное доминирование региональных тарифных договоров. Эти региональные тарифные соглашения заключаются для целых отраслей или их частей и действуют на региональном или общенациональном уровне для всех предприятий, входящих в ассоциации работодателей, заключившие эти тарифные договора. В этом контексте большую роль играет понятие тарифной автономии. Оно означает, что тарифные договора являются предметом переговоров и заключаются без вмешательства правительства и государства. Также и вмешательство законодательства в условия и оплату труда за пределами тарифной политики в Федеративной Республике Германии, по сравнению с другими европейскими странами, является относительно незначительным. Существует установленное законом ограничение рабочего дня десятью часами (исключения возможны), а также минимальный отпуск продолжительностью четыре недели. В остальном же ни количество рабочих часов в неделю, ни продолжительность ежегодного отпуска, ни условия оплаты труда не подлежат какому-либо государственному регулированию, а являются предметом переговоров по заключению тарифных договоров.

За последние 14 лет профсоюзам Федеративной республики Германии удалось добиться,



Рисунок 1. Развитие реальной тарифной и фактической заработной платы в 2000–2013 гг. - изменения по сравнению в предыдущем году в % -



Источник: Destatis (народнохозяйственный баланс), Тарифный архив Института экономических и социологических исследований, состоянием на: январь 2014 года

в среднем, скорее весьма умеренного повышения заработной платы. В целом, за период 2000-2013 годов тарифные ставки заработной платы повысились в номинальном выражении почти на 27 процентов. В химической промышленности, а также металлообрабатывающей и электротехнической отраслях наблюдался номинальный рост тарифных ставок заработной платы примерно на 40 процентов, в то время как на предприятиях розничной торговли рост составил лишь 21 процент, а в сфере публичной службы (работники федеральных и муниципальных органов власти) – лишь 23 процента. С учётом роста цен, тарифные ставки заработной платы в 2013 году в реальном выражении превышали показатели 2000 года на 8,2 процента.

Если же, однако, учесть общую динамику развития уровня заработной платы и рассмотреть «фактическую заработную плату», в которой, среди прочего, учитываются и доходы тех работников, условия и оплата труда которых не определяются тарифными договорами, то за тот же период наблюдалась отрицательная динамика.

Повышение фактической заработной платы, в основном, было ниже среднего уровня повышения тарифных ставок оплаты труда. Если же при этом дополнительно учесть и динамику цен, то становится видно, что в период между 2004 и 2009 годами уже не происходила компенсация индекса инфляции, а фактические доходы в реальном выражении за эти годы снизились (см. рисунок 2). В период с 2000 по 2013 год фактический уровень номинальной заработной платы снизился на 0,7 процента.

Начиная с 2010 года, уровень заработной платы, очищенный от изменения цен, вновь повышается. Тем не менее, он до сих пор не смог компенсировать те существенные потери, которые наблюдались в 2000-е годы. Тем не менее, отставание сократилось: ещё в 2010 году реальная заработная плата была на 3,5 процента ниже, чем в 2000 году.

В частности, в 2009 году отрицательное влияние на уровень фактических доходов оказал очень большой прирост сектора неполной за-



нотности. Работой на условиях неполной занятости называют временное сокращение рабочего времени. В течение этого периода работники получают вместо заработной платы или оклада в размере тарифной ставки так называемое пособие по частичной безработице в размере пособия по безработице. При этом важно, что за ними сохраняется статус занятого работника и связанные с ним права. В период кризиса правительство создало возможность для продления периода работы на условиях неполной занятости на срок до 24 месяцев. Это продление периода работы на условиях неполной занятости было поддержано профсоюзами, чтобы избежать массовых увольнений в результате экономического кризиса.

3.4 ОХВАТ ТАРИФНЫМИ ДОГОВОРАМИ И ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО ИНТЕРЕСОВ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Причины негативной динамики уровня фактической заработной платы разнообразны. Прежде всего, следует учесть тот факт, что далеко не все из примерно 28 миллионов работников, занятых на условиях отчисления взносов в фонды социального страхования, работают на предприятиях, охваченных тарифными договорами (см. Таблицу 4).

При этом, как показывают данные Института исследований рынка труда изанотности (IAB) Федерального агентства занятости, в зависимости

от отрасли масштабы охвата тарифными договорами очень различаются. Так, например, в соответствии с этими данными все работники в сфере публичной службы были охвачены тарифными договорами. Почти 90 % работников отрасли банковского дела, страхования и более чем 85 % работников в сфере финансовых услуг работали на предприятиях с тарифными договорами. В отрасли перерабатывающей промышленности степень охвата работников тарифными договорами составила чуть более 50 %, в то время как в таких отраслях сферы услуг, как розничная торговля (чуть менее 40%), гостиничное хозяйство и общественное питание (36 %), лишь меньшинство работников было охвачено тарифными договорами. Начиная с середины 1990-х годов наблюдается также значительное сокращение охвата тарифными договорами (см. рисунок 2).

Динамика эрозии охвата тарифными договорами, как и ранее, отличается весьма существенными региональными отличиями. Согласно исследованию, проведенному Институту рынка труда и занятости исследований (IAB), в восточных федеральных землях в 2012 году почти 80 процентов предприятий и примерно половина работников не имели коллективного договора. К этому следует добавить и тот факт, что, в частности, с середины 2000-х годов предприятия всё чаще используют возможность оговорок, позволяющих вводить альтернативные положения, и, таким образом, создаётся возможность введения ограниченных по времени отклонений от тарифных договоров.

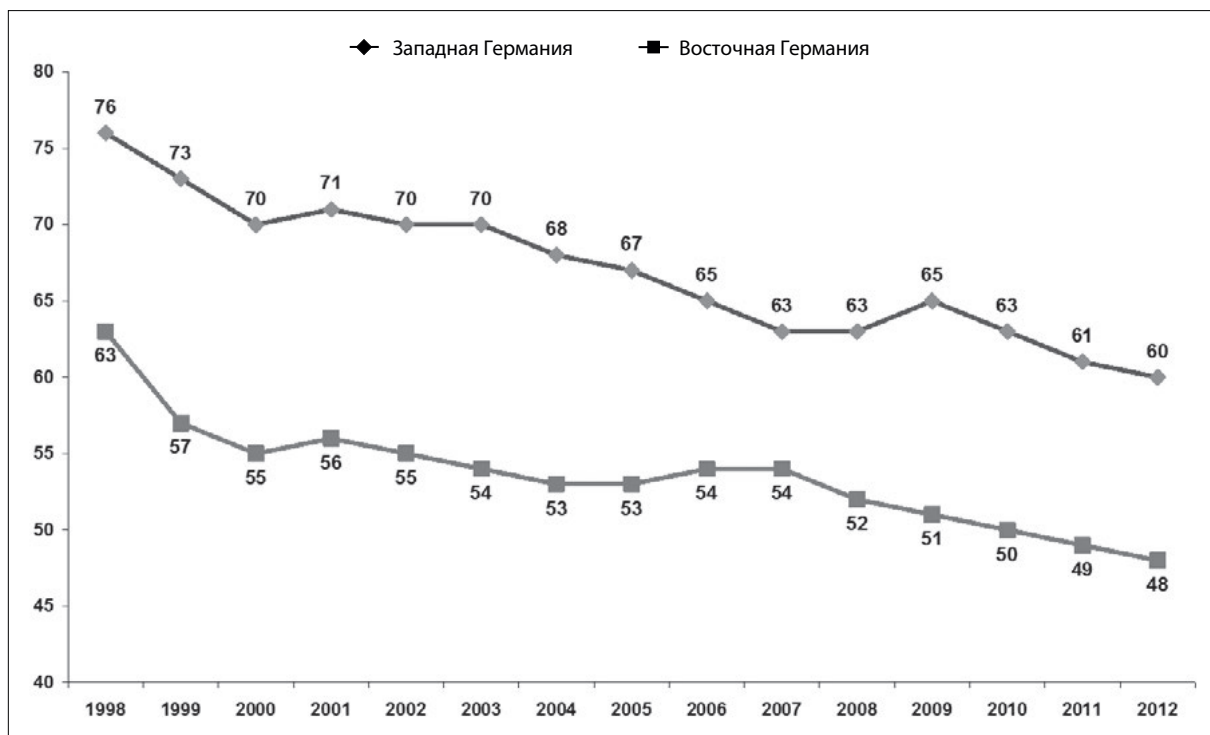
Таблица 4. Охват тарифными договорами в Западной и Восточной Германии в 2012 году, доля предприятий и работников в процентах.

	Отраслевое тарифное соглашение, действующее в пределах определённой тарифной зоны		Тарифное соглашение, которое заключается между отдельным предприятием и профсоюзом		Отсутствие тарифных соглашений (отсюда ориентация на тарифное соглашение)	
	Запад	Восток	Запад	Восток	Запад	Восток
Предприятия	32	18	2	3	66 (41)	79 (41)
Работники	53	36	7	12	40 (51)	51 (48)

Источник: Панель предприятий Института исследований рынка труда и профессий 2012 года



Рисунок 2. Динамика охвата работников тарифными договорами в 1998-2012 годах, Западная и Восточная Германия (в %)



Источник: Панель предприятий Института исследований рынка труда и профессий

К тому же в Федеративной республике Германии более сильный акцент делается на региональных и отраслевых отличиях, так как и вторая опора «двойной системы» представления интересов выражена с разной степенью интенсивности (касательно принципиальной функции советов трудовых коллективов, а также участия этих советов в управлении предприятием (см. Birke, Peter / Dribbusch, Heiner, 2012). Здесь может действовать следующее эмпирическое правило: на малых и вновь созданных предприятиях представительства интересов трудовых коллективов сталкиваются с гораздо менее благоприятными условиями для работы. Так учреждение совета трудового коллектива часто приводит к конфликту с компанией. Некоторые предприятия, особенно если ими управляет сам владелец, активно действуют против создания советов трудового коллектива. Лишь девять процентов всех предприятий с пятью или более работниками имеют советы трудового коллектива, причём на таких предприятиях заняты, по меньшей мере, 42 процента всех трудящихся. В отличие от них,

примерно у 85 процентов всех крупных предприятий с численностью работников 501 или более имеются советы трудового коллектива. В соответствии с преобладающей организационной структурой предприятий существуют значительные различия между отраслями, причем тенденция такова, что в тех отраслях, где существует большая «проблема низкой заработной платы», является меньшей и доля советов трудового коллектива (см. Таблицу 5).

Для вопроса о создании профсоюзных организаций на предприятиях эти тенденции, в конечном счёте, также не являются маловажными. Результаты проведенного по заказу Фонда Ганса Бюклера анализа последних выборов в советы трудовых коллективов от 2010 года показали, что около 77 процентов всех членов советов трудовых коллективов организованы в одном из отраслевых профсоюзов ОНП. Большинство остальных членов совета не являются членами какого-либо профсоюза. Члены советов трудового коллектива пользуются очень широкой защитой от увольнения, поэтому совет трудового



Таблица 5. Советы трудового коллектива по отраслям 2012 года: доля предприятий и работников в процентах.

Отрасль	Предприятия с советами трудового коллектива	Работники предприятий с советами трудового коллектива
Горнодобывающая отрасль / энергетика	40	78
Обрабатывающая промышленность	15	64
Строительная отрасль	3	15
Торговля	9	29
Транспортная отрасль / грузоперевозки	14	51
Информация/ телекоммуникация	14	44
Финансовые услуги	23	66
Гостиничная отрасль и общественное питание, прочие услуги	3	13
Здравоохранение, воспитание, обучение	13	47
Экономические, научные услуги	7	31
Всего	9	42

Примечание: Предприятия частного сектора экономики с численностью занятых не менее пяти, без учёта отрасли сельского хозяйства и неприбыльных организаций
Источник: Панель предприятий Института исследований рынка труда и профессий 2012 года

коллектива фактически стал также институциональной основой присутствия профсоюза на предприятиях. Как правило, профсоюзы сильно представлены только там, где существуют советы трудового коллектива, в которых в большинстве своем доминируют профсоюзы.

3.5 РАСШИРЕНИЕ СЕКТОРА С НИЗКИМ УРОВНЕМ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Наряду с сокращением охвата тарифными договорами и тем обстоятельством, что представительство интересов на предприятиях существует на всей территории, еще одним фактором, способствующим негативной динамике реальной фактической заработной платы в Германии, является замена полной занятости работой в режиме неполного рабочего времени. Так, опять же согласно данным Института исследований рынка труда и профессий, число работников, занятых в режиме полного рабочего времени, сократилось с 25,5 млн. в 2001 году до 23,6 млн. в 2010 году. Численность работников, занятых не-

полный рабочий день, выросла за тот же период с почти десяти до 12,5 млн. Это структурное преобразование в сфере занятости в Германии было желанным с политической точки зрения и поддержано широким спектром мер налоговой и социальной политики. При этом происходило распространение так называемой малой занятости. Под это понятие подпадают, в частности, так называемые рабочие места на условиях минимальной заработной платы, которая может составлять не более 450 евро в месяц. В июне 2013 года 7,4 миллиона человек были заняты на рабочих местах с минимальной заработной платой. 4,8 миллиона работников, две трети которых составляют женщины, работали в рамках малой занятости, в то время как 2,6 млн. человек работали в рамках малой занятости по совместительству.

Уже в 2010 году ещё 260 000 человек были заняты на рабочих местах с так называемой «зарботной платой в 1 евро», когда лица, зарегистрированные как безработные, в дополнение к минимальному социальному обеспечению получают за свою работу лишь от одного до



2,50 евро в час. Эти рабочие места формально не считаются обычной занятостью, вследствие чего не возникают какие-либо права в контексте страхового законодательства и лишь весьма ограниченные права в контексте законодательства о труде. Однако в течение последних трех лет число рабочих мест в рамках таких отношений занятости уменьшилось из-за постоянной критики касательно вытеснения ими рабочих мест в рамках отношений занятости с отчислением взносов в фонды социального страхования. Кроме того, одним из решающих факторов распространения низкооплачиваемых рабочих мест является использование заёмного труда, который, начиная с 2003 года, был подвергнут почти полной дерегуляции. В среднем за 2012 год число заёмных работников составило 878.000, в то время как в 2003 году их было всего 330.000.

В результате всех этих процессов зона низкой заработной платы, то есть численность работников, зарабатывающих менее двух третей средней заработной платы (Median), расширилась за период с 1995 (15% работников) до 2012 года (24%) до 8,4 млн. работников. Требование о введении минимальной заработной платы в Германии, на котором энергично настаивает часть профсоюзов, в данном контексте получает всё большую поддержку со стороны населения.

3.6 УСИЛЕНИЕ БОРЬБЫ ЗА УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОПЛАТЫ ТРУДА

Федеративная Республика Германия имеет относительно ограничительное право на проведение акций за улучшение условий и оплаты труда. Оно как таковое не закреплено эксплицитно в Конституции, как это имеет место в других западноевропейских странах, а лишь намечено Федеральным судом по трудовым конфликтам в следующих друг за другом судебных решениях в качестве так называемого «права судьи на оспаривание толкования закона, данного высшим судом» и является производным от закрепленной в Основном законе свободы

создания объединений. Определенные в этом «праве судьи на оспаривание толкования закона, данного высшим судом» ограничения касаются не только забастовок, но и локаута, который является легальным в таких пределах и может применяться как отдельными компаниями, так и ассоциациями работодателей в качестве средства борьбы за свои интересы.

Индивидуального права на забастовку не существует. Юридически допустимыми являются исключительно такие забастовки, к которым призывают профсоюзы, советы трудового коллектива эксплицитно не могут призывать к забастовкам. Кроме того, забастовка может проводиться только в том случае, если целью её является заключение тарифного договора. Забастовки солидарности и стачки в поддержку допускаются при определенных условиях. В течение срока действия тарифных договоров действует обязательство сторон тарифного договора разрешать споры мирным путём, то есть в это время нельзя бастовать ради решения проблем, которые регулируются этими тарифными соглашениями. В соответствии с преобладающими правовыми взглядами, чиновники не имеют права на забастовку. Этот запрет на забастовку касается в Германии большинства учителей, служащих полиции, а также значительной части работников публичной администрации.

Всеобщие или политические забастовки, такие как, например, недавно состоявшиеся в рамках протестов против политики европейских правительств по преодолению кризиса во многих других странах (Испания, Греция, Португалия, Италия), в Германии, в соответствии с преобладающими правовыми взглядами, являются недопустимыми. К ним относятся, в принципе, все забастовки, которые выступают против политики правительства, а также действующего или планируемого законодательства. Профсоюзы, которые призывают к юридически недопустимым забастовкам, несут ответственность за причиненный ущерб. Вопрос о том, нужно ли бороться за право на политические стачки, является уже в течение нескольких лет предметом жарких споров среди отраслевых профсоюзов ОНП.



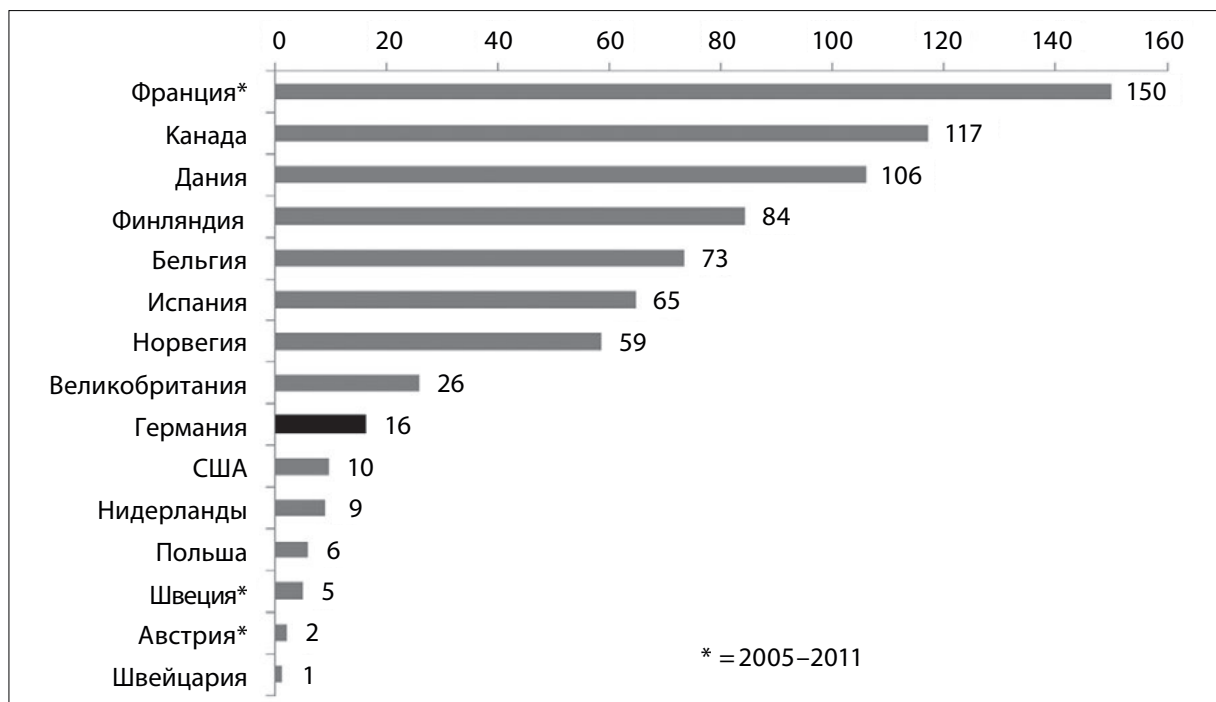
В Германии принято, что члены профсоюза, участвующие в забастовке и подвергнутые локауту, получают от своих профсоюзов существенное, предназначенное для бастующих финансовое пособие. Это является важной частью профсоюзных услуг, связанных с членством. Например, Объединенный профсоюз работников сферы услуг платит за день забастовки при восьмичасовом рабочем времени в качестве пособия бастующим сумму, превышающую в 2,5 раза ежемесячный членский взнос. Пособие бастующим выплачивается только в случае забастовок, организованных профсоюзами.

Главной характерной чертой немецкого профсоюзного движения является ее выраженный легализм. Отраслевые профсоюзы ОНП видят себя в качестве гарантов социального мира. В общем и целом, забастовки проводятся только в узких, разрешённых законом рамках. Сюда ещё нужно добавить опыт работы с немецкими судами, которые ещё в 1950-х годах приговаривали профсоюзы к уплате временами

очень существенных сумм в качестве компенсации ущерба, возникшего вследствие недозволенных забастовок. Любая форма нарушения правил в большинстве случаев отвергается профсоюзами. Даже блокирование дорог случается редко. Как правило, профсоюзные демонстрации и забастовки лишь в редких случаях приводят к столкновениям с полицией.

Хотя частота забастовок за последние десять лет и возросла, но в Германии, по сравнению с другими странами, бастуют скорее мало (см. рисунок 4). По оценкам Института экономических и социологических исследований в среднем в период 2005-2012 годов на тысячу работников были потеряны около 16 рабочих дней в связи с проведением акций за улучшение условий и оплаты труда. Согласно официальной статистике Федерального агентства занятости, которая, однако, является крайне неполной, потеряны были всего лишь четыре дня. Традиционно малое число забастовок в Германии в течение длительного времени об-

Рисунок 3. Международное сравнение количества рабочих дней, потерянных в связи с проведением акций за улучшение условий и оплаты труда, на тысячу работников (среднегодовой показатель 2005-2012 гг.)



Источник: национальные статистические отчёты; ОЕСР; Германия: оценки Института экономических и социологических исследований; собственные подсчёты



улавливалось пятью факторами: первым является ограничительное право на забастовку. Во-вторых, профсоюзы Федеративной республики Германии в большинстве своем никогда не были особо ориентированы на забастовку, а предпочитали соглашение с предпринимателями на основе взаимного признания. Это также относится и к профсоюзам, объединяющим работников только одной профессии, которые появились в последнее время. В-третьих, по-прежнему доминирующий принцип промышленных и объединённых профсоюзов, в значительной степени, исключает забастовки вследствие разграничительных конфликтов конкурирующих профсоюзов. Забастовки отдельных союзов, объединяющих работников только одной профессии, были до сих пор редкими. В-четвертых, институт советов трудовых коллективов помогает избежать забастовок, так как благодаря им многие конфликты на предприятиях направляются на путь институционального решения, в то время как в других странах такие конфликты приводят к акциям за улучшение условий и оплаты труда. В качестве пятого фактора следует назвать доминирующую до сих пор систему территориальных тарифных договоров, благодаря которой число тарифных конфликтов было в значительной степени ограничено.

Однако, в той же степени, в которой, как это было описано в предыдущем разделе, дифференцировалась тарифная система, увеличивалось и число потенциальных тарифных конфликтов. Это особенно проявляется в сфере публичной службы. Если здесь вплоть до 1990-х годов, в основном, проходила одна единственная большая совокупность переговоров по заключению тарифных соглашений, в рамках которых осуществлялось урегулирование условий и оплаты труда, то в результате приватизации почты, железной дороги, общественного транспорта, городского водо- и энергоснабжения, и, наконец, государственного здравоохранения тарифный ландшафт стал чрезвычайно разнообразным. Вдобавок ко всему, особенно в сфере услуг предприятия всегда пытаются уклониться от распространения на них тарифных договоров или вообще не заключать тарифный договор.

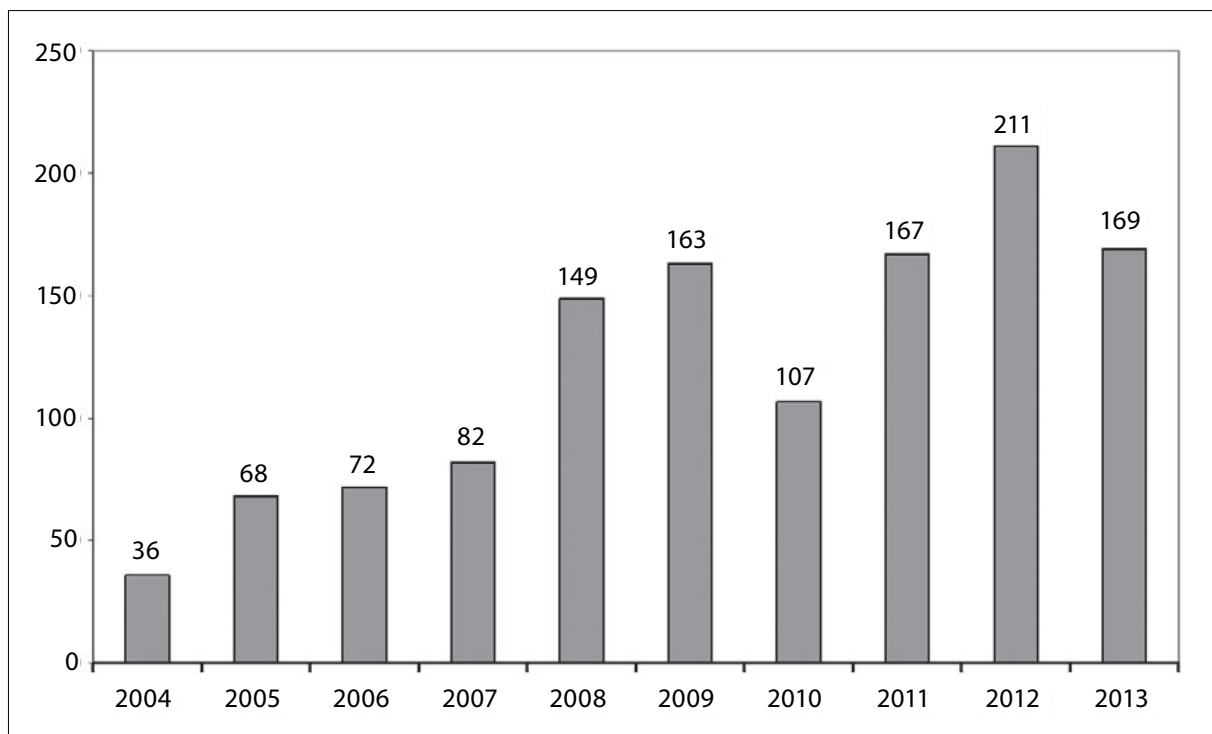
В то же время наблюдаемый жесткий подход противной стороны провоцирует новые конфликты. В той степени, в которой предприятия и государственные работодатели в последние годы требовали сокращения тарифных достижений, профсоюзных успехов за столом переговоров удавалось достигать реже, чем это случалось раньше. Особенно члены профсоюза, занимающие активную позицию, ожидают в этой ситуации от своих профсоюзов организованного сопротивления. В результате этой тенденции, начиная с середины 2000-х годов, можно наблюдать возрастающее учащение конфликтов. Повышение частоты забастовок можно наблюдать особенно в организационной сфере Объединенного профсоюза работников сферы услуг (ver.di). И если в 2004 году были проведены 36 акций за улучшение условий и оплаты труда, то в 2008 году их состоялось уже в четыре раза больше (см. рисунок 3). В 2012 году Объединенный профсоюз работников сферы услуг был причастен к более чем 200 акциям за улучшение условий и оплаты труда. Вторым по частоте вовлеченности в акции за улучшение условий и оплаты труда является Профсоюз работников пищевой отрасли и отрасли общественного питания. Здесь ежегодно насчитываются от 25 до 35 различных забастовок. Особенно часто происходят сравнительно небольшие забастовки в отрасли производства напитков и продуктов питания.

По числу бастующих большинство этих забастовок являются скорее малыми конфликтами по вопросам, связанным с заключением коллективных договоров на одном предприятии, которые, однако, временами могут быть очень продолжительными.

Увеличение числа забастовок в организационной сфере Объединенного профсоюза работников сферы услуг является частью общей тенденции: перемещение забастовок из отраслей промышленности в сферу услуг. Хотя большинство бастующих в годы широкомасштабных предупредительных забастовок все ещё составляют работники металлообрабатывающей промышленности, это уже не касается числа забастовочных дней. В период между



Рисунок 4. Объединенный профсоюз работников сферы услуг: проводимые ежегодно акции за улучшение условий и оплаты труда 2004-2013 гг.



Источник: ver.di (Объединенный профсоюз работников сферы услуг), Тарифный архив Института экономических и социологических исследований

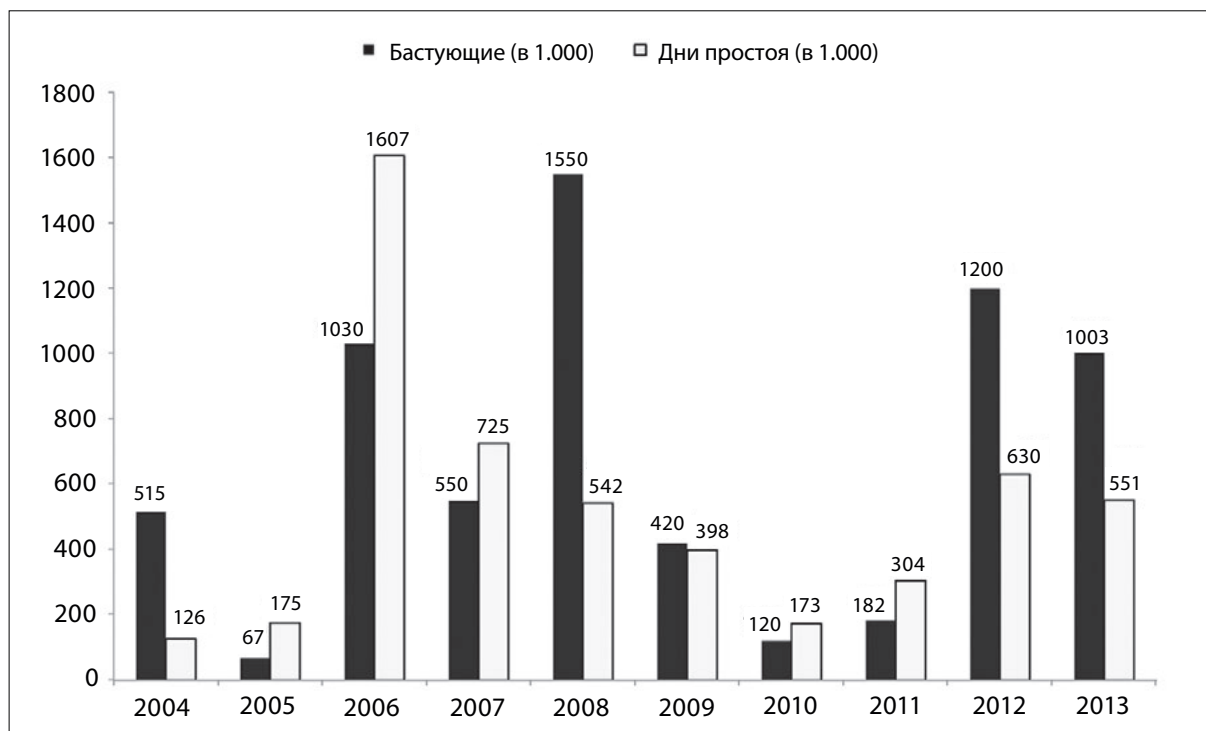
2005 и 2013 годами сектор частных и публичных услуг констатировал от двух третей до 90 процентов всех забастовочных дней в Германии. Видимым выражением изменений в забастовочном движении являются обе первые общенациональные забастовки работников детских садов и клининговых предприятий, а также инициированные малыми профсоюзами, объединяющими работников только одной профессии, акции за улучшение условий и оплаты труда отдельных профессиональных групп, которые в прошлые годы в Германии почти не бастовали, например, машинисты поездов, пилоты и особенно врачи. Забастовки медицинского персонала помогли лишить табу забастовки в больницах. Если раньше, в отличие от многих европейских стран, забастовку в сфере здравоохранения можно было лишь с трудом себе представить, то теперь также и медицинский персонал гораздо чаще готов в случае необходимости бастовать в защиту своих интересов. Также новым фе-

номеном являются первые забастовки в сфере деятельности охранных фирм, где в 2013 году впервые работники служб безопасности аэропортов провели широкомасштабную забастовку против низкой заработной платы в своей отрасли и таким путём частично добились больших успехов.

По сравнению с Объединенным профсоюзом работников сферы услуг Профсоюз работников металлообрабатывающей промышленности (IG Metall) причастен ежегодно лишь к очень немногим акциям за улучшение условий и оплаты труда. Акции за улучшение условий и оплаты труда на предприятиях происходят лишь эпизодически, а крупные конфликты в металлообрабатывающей и электротехнической промышленности ограничиваются, главным образом, (но тогда уже большими) волнами так называемых предупредительных забастовок, которые происходят одновременно с переговорами о заключении тарифных



Рисунок 5. Германия: количество дней забастовок и численность забастовщиков (в 1.000) 2004-2013 гг.



Источник: WSITarifarchiv

договоров без проведения предварительного тайного голосования членов профсоюза о проведении забастовки. В различных формах, которые принимают забастовки отдельных профсоюзов, также отражается соответствующая структура отрасли. Так, например, Профсоюз работников металлообрабатывающей промышленности организует гораздо меньше отраслей, чем Объединенный профсоюз работников сферы услуг. Широкомасштабные предупредительные забастовки, которые происходят не только в металлообрабатывающей отрасли, но и в сфере публичной службы, и на которые соответствующие профсоюзы мобилизуют сотни тысяч своих членов, во многом определяют динамику числа забастовок. Численность бастующих особенно высока в те годы, когда конфликты по заключению новых тарифных договоров в сфере публичной службы совпадают по времени с аналогичными конфликтами в металлообрабатывающей отрасли – см. рисунок 4.

4. СТРАТЕГИИ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ ФЕДЕРАТИВНОЙ РЕСПУБЛИКИ ГЕРМАНИИ

4.1 ПРЕДЫСТОРИЯ ПОЛИТИКИ ПРОФСОЮЗОВ-ЧЛЕНОВ ОНП ПО ПРЕОДОЛЕНИЮ КРИЗИСА

Чтобы понять стратегии немецкого профсоюзного движения в условиях финансово-экономического кризиса, важно сначала вспомнить некоторые фундаментальные изменения, которые восходят к 1990-м годам. Рамочные условия производственных отношений существенно изменились в начале того десятилетия. Параллельно с экономическим переворотом в Восточной Германии, после окончания бума воссоединения в 1992 году западногерманская экономика пережила самый резкий спад в своей истории. На экономический спад наложилась интернационализация экономики, ускорившаяся по окончании конфронтации военно-политических блоков. Безработица, не-



много снизившаяся во второй половине 1980-х годов, достигла новых рекордных высот к 2005 году. Она сформировала действующий в фоновом режиме потенциал угрозы, который все больше ослаблял сопротивление трудящихся против планов перемещения и закрытия производств. Это структурное ослабление позиции профсоюзов на переговорах усиливалось из-за потери ими своих членов. В то время как рабочие места в промышленности утрачивались, членским организациям ОНП не слишком удавалось закрепиться в растущих отраслях сферы услуг.

Ссылаясь на изменившиеся условия конкуренции, предприятия требовали во многих отраслях радикального пересмотра существующих положений тарифных соглашений. В центре внимания находились требования по продлению рабочей недели, все формы флексибилизации, а также сокращение дополнительных выплат и доходов. На уровне предприятий эту политику сопровождали постоянно обновляющиеся программы по сокращению издержек производства, аутсорсинг, закрытие и перемещение производств, а также соответствующие угрозы.

Принципиальной особенностью ответа профсоюзов на наступательную политику компаний по сокращению издержек производства было обеспечение привлекательности Германии как территории предпринимательской деятельности в диалектическом противоречии между интересами по обеспечению занятости, доходов и конкуренции. В отношении тарифной политики такое развитие событий привело к сильному увеличению количества оговорок, позволяющих вводить положения, альтернативные тарифному договору. На уровне предприятия они позволяли отклоняться от положений территориального тарифного договора, если это служило обеспечению занятости или конкурентоспособности предприятий. Частично это происходило и происходит в форме тарифных договоров, а иногда также и в форме коллективных договоров между советом трудового коллектива и предприятием. В большинстве случаев эти соглашения дополнительно должны были быть

одобрены сторонами тарифных договоров, благодаря чему профсоюзы сохраняли за собой некоторый контроль.

Особенно в основных отраслях металлообрабатывающей и электротехнической промышленности предприятия столкнулись с высокоорганизованными трудовыми коллективами и профсоюзом, который также защищал свою организационную мощь. Кроме того, предприятия должны были учитывать институциональную мощь представительства интересов работников на производстве, их права на участие в деятельности предприятия и на получение информации, а также присущий им потенциал создания помех. Так, например, запланированное в ходе интенсификации труда омоложение рабочей силы как раз и не могло быть достигнуто путем увольнений по сокращению штатов, а только лишь посредством предложений, выгодных категориям работников преклонного возраста, находящихся под особой защитой. Несмотря на структурно обусловленную оборонительную тактику, сторона работников занимала такую позицию на переговорах, когда на предприятиях, особенно в 1990-х годах, она скорее настоятельно рекомендовала договориться о процессах реструктуризации, чем проводить акции за улучшение условий и оплаты труда. Вновь и вновь, особенно в начале 2000-х годов, имели место эффективные акции протеста трудовых коллективов в связи с конфликтами, вызванными проблемами на предприятиях. Например, в 2004 году требования концерна «Даймлер» касательно осуществления мер экономии вызвали массовые протесты трудового коллектива. Ответом Профсоюза работников металлообрабатывающей промышленности стал День действий, когда 60.000 работников концерна «Daimler» прекратили работу. Затем в октябре 2004 года последовала многодневная неофициальная забастовка на заводе фирмы «Opel» в Бохуме, причиной которой явилось объявление о сокращения рабочих мест. В обоих случаях прекращение работы послало мощный сигнал руководству и советам трудового коллектива о том, что готовность работников идти на уступки имеет свои пределы.



До кризиса 2008 года одна за одной следовали несколько волн так называемых соглашений о будущем предприятий. Наиболее значительной уступкой предприятий являлось временное исключение увольнения, которое, как правило, касалось постоянных работников. Это часто было увязано с уступками в оплате труда, в частности, в виде перенесения сроков повышения тарифных ставок или же снижения заработной платы для новых работников. Наконец, речь шла также о сокращении рабочих мест, которое должно было происходить не только путём расторжения существующих трудовых правоотношений, но и смягчалось досрочным выходом на пенсию работников преклонного возраста или использованием схем с выплатой компенсации (отступных). При этом одним из важных инструментов обеспечения занятости стала флексибилизация рабочего времени в соответствии с потребностями производства. Если вначале в центре внимания находилось временное сокращение рабочего времени, как это имело место в достигнутом в 1993 году соглашении о четырёхдневной рабочей неделе на предприятиях концерна «Фольксваген», то позже речь шла о его продлении. Были разработаны широкие коридоры рабочего времени, которые, в свою очередь, например, на предприятиях концерна «Фольксваген», начиная с 2004 года, охватывали диапазон в 800 часов. Эти инструменты должны были затем в период кризиса, начиная с 2008 года, сыграть важную роль.

Проблематичной стороной многих соглашений о будущем предприятия является то, что сокращение издержек на предприятии оказывает давление на советы трудового коллектива предприятий-конкурентов и особенно поставщиков комплектующих.

Начиная с 2005 года, Профсоюз работников металлообрабатывающей промышленности начал активные действия по объединению переговоров об отклонениях от тарифных договоров и соглашений о будущем предприятия с мобилизацией своих членов и работой по созданию профсоюзных организаций на предприятиях. Цель заключалась в том, чтобы перед

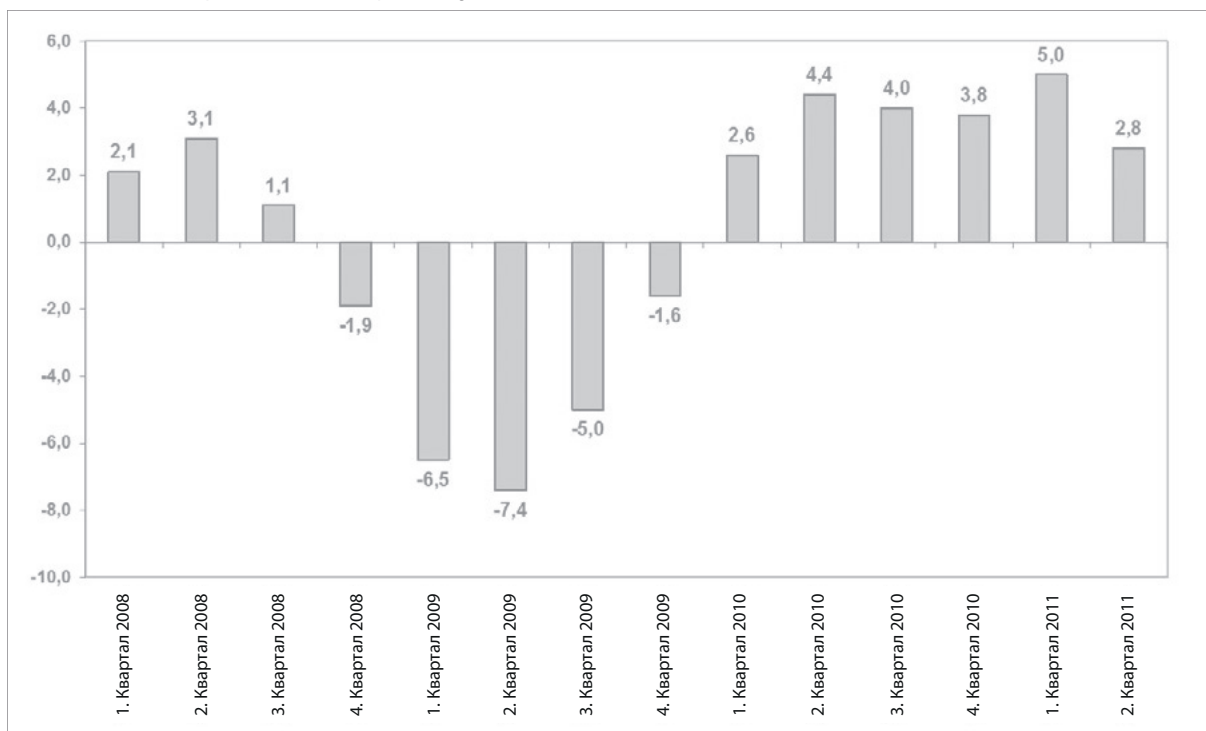
заключением каждого связанного с уступками соглашения к этому процессу должны были привлекаться члены Профсоюза работников металлообрабатывающей промышленности, работающие на предприятии, а результаты должны были быть поставлены в зависимость от востума членов профсоюза. Параллельно с этим Профсоюз работников металлообрабатывающей промышленности начал кампанию под девизом „Лучше, чем дешевле“, призванную расширить возможности советов трудового коллектива, чтобы они могли дать собственные предложения касательно программ по сокращению издержек, связанных с ухудшением условий труда. В этой концепции интеграция членов профсоюза также играет важную роль. И в этом случае солидная профсоюзная база, а также навыки разрешения конфликтов являются основой для того, чтобы советы трудового коллектива как партнеров по переговорам с руководством предприятия вообще воспринимались всерьез.

4.2 ПРОФСОЮЗНАЯ ПОЛИТИКА В ПЕРИОД КРИЗИСА ПОСЛЕ 2008 ГОДА

Начиная с четвертого квартала 2008 года, глобальный финансово-экономический кризис повлиял на народнохозяйственный баланс Федеративной республики Германии с той же силой, что и во многих других европейских странах (см. рисунок 6). Резко упали объёмы заказов и производства. Кризис вызвал появление новой динамики во взаимодействии между государством, деловыми кругами и профсоюзами. Так профсоюзы были, с одной стороны, востребованы в качестве стороны, оказывающей поддержку, когда предприятия переживали финансовые затруднения и речь шла о предоставлении государственных кредитов для преодоления временных трудностей; с другой стороны, на предприятиях и в рамках тарифной политики они столкнулись с требованиями по сдерживанию роста заработной платы и других уступок. Для профсоюзов вопрос о гарантиях занятости стоял первым пунктом повестки дня. Имело место единодушие касательно адресованного к правительству требования о



Рисунок 6. Внутренний валовой продукт в Федеративной республике Германии, 2007–2011 гг., с элиминацией колебаний в ценах, сопряжённый показатель (изменения в сравнении с предыдущим годом)



Источник: Федеральное статистическое ведомство, Висбаден, Destatis, Deutsche Wirtschaft, 2-й квартал 2011 г.

продлении срока предоставления пособия для работников, занятых на условиях неполной занятости. Кроме того, выдвигались требования по принятию государственных мер поддержки экономики. При этом, с учётом кризиса, Профсоюз работников горной, химической и энергетической отраслей и Профсоюз работников металлообрабатывающей промышленности с разными акцентами делали ставку на действия государства в пользу тех отраслей, в которых были представлены их организации. Объединенный профсоюз работников сферы услуг требовал расширения объёма государственных услуг с использованием масштабных комплексов мер стимулирования конъюнктуры. В столь разных акцентах отразилась также и разная степень ущерба, который понёс тот или иной профсоюз вследствие кризиса. В то время, как сферы частных и государственных услуг в 2009 году лишь частично пострадали в результате кризиса, совпадение по времени финансового кризиса и конъюнктурного спада в автомобильной промышленности привели

к массовому спаду производства, который в свою очередь отразился на положении значительной части как металлообрабатывающей и электротехнической, так и химической промышленности.

Расстановка основных политических сил осенью 2008 года способствовала вовлеченности профсоюзов в антикризисный менеджмент, осуществляемый государством в сфере промышленной политики, что можно назвать кризисным корпоративизмом. В своей первой фазе кризис затронул устойчивую ориентированную на экспорт немецкой экономики и в лице металлообрабатывающей и электротехнической отраслями именно тот сектор, в котором по-прежнему относительно хорошо был закреплён Профсоюз работников металлообрабатывающей промышленности. Правящая в то время Большая коалиция СДПГ и ХДС/ХСС в конце 2008 года уже проводила предвыборную кампанию для парламентских выборов, которые должны были состояться в сентябре



2009 года, и не могла не реагировать на значительный рост безработицы. К тому же в конце осени 2008 года порой казалось, что кризис полностью уходит из-под контроля и ведёт к непредсказуемым социальным сдвигам. Это способствовало формированию у деловых кругов и правительства высокой оценки роли профсоюзов как института, отвечающего за поддержание и охрану существующего порядка на предприятиях и в сфере тарифной политики. Сюда добавились совпадения в интересах по ограничению последствий кризиса. Предприятия делали ставку на скорейшее окончание экономического спада и под впечатлением от дефицита квалифицированных кадров, на который они жаловались до кризиса, были очень заинтересованы в сохранении хорошо сработавшегося основного кадрового состава по приемлемой цене.

Правительство представило до января 2009 года два пакета мероприятий по стимулированию экономической конъюнктуры, самым известным элементом которых была так называемая «премия за сданные покупателем старые товары при покупке новых». В основу её было положено совместное предложение Профсоюза работников металлообрабатывающей промышленности и Ассоциации автомобильной промышленности, состоящее в том, что государство дотировало покупку новых автомобилей при условии сдачи на слом старых. После того, как вследствие большого спроса предусмотренные для этого финансовые средства были исчерпаны уже в марте 2009 года, Профсоюз работников металлообрабатывающей промышленности сделал ставку на увеличение объёма финансирования, решение о котором было принято Кабинетом министров в конце марта 2009 года. По оценкам экономистов эта премия дала ощутимый импульс для роста. Она стимулировала в 2009 году внутренний спрос, прежде всего, на массовую продукцию таких производителей как «Фольксваген» и «Опель» и таким образом смягчила последствия кризиса также среди предприятий-поставщиков комплектующих для автомобильной промышленности. Однако, критике были подвергнуты её негативные экологические последствия.

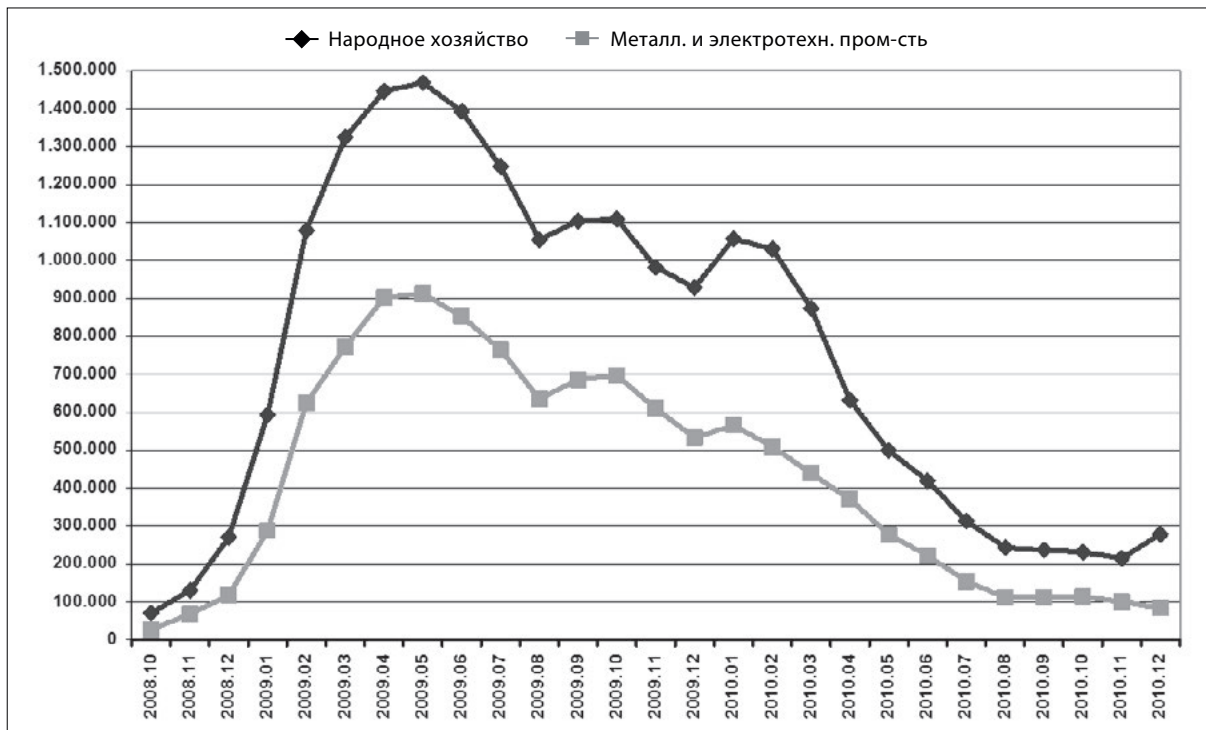
По причине своего более масштабного воздействия ещё более важным для стабилизации трудовых коллективов было расширение государством программы неполной занятости (см. рисунок 6). Под аплодисменты бизнес-ассоциаций и профсоюзов срок получения пособия в рамках этой программы был продлён первоначально до 18 месяцев, а затем в мае 2009 года – до 24 месяцев. Благодаря тому, что в случае более длительного периода работы на условиях неполной занятости уплаты взносов в фонды социального страхования взяло на себя Федеральное агентство занятости, дополнительно снизилась нагрузка на предприятия. Консенсус сторон тарифных соглашений по этому вопросу был в очередной раз продемонстрирован осенью 2009 года, когда как Федеральное объединение союзов немецких работодателей (BDA), так и Профсоюз работников металлообрабатывающей промышленности высказались в пользу продления этой специальной нормы и на срок после 2009 года. Широкое использование работы на условиях неполной занятости, согласно оценкам исследователей рынка труда, помогло сохранить около миллиона рабочих мест.

Логика, положенная в основу радикального, хотя и ограниченного по срокам сокращения рабочего времени в целях преодоления связанных с недостатком заказов временных трудностей, при котором были сведены к минимуму как снижение доходов работников, так и издержки предприятий, красной нитью проходила через весь антикризисный менеджмент Профсоюза работников металлообрабатывающей промышленности в сфере тарифной политики и его политики на предприятиях.

Совпадения интересов предприятий и профсоюза сформировали также основу для антикризисного менеджмента на предприятиях. Как важный инструмент для преодоления временных трудностей на предприятии проявили себя во время кризиса оговоренные в докризисный период в тарифных и заводских соглашениях возможности флексибилизации рабочего времени, благодаря которым на предприятиях можно было сокращать рабочее время без



Рисунок 7. Месячная динамика развития показателя занятости на условиях неполной рабочей недели, октябрь 2008 – декабрь 2010 гг., народное хозяйство в целом, а также металлообрабатывающая и электротехническая отрасли промышленности



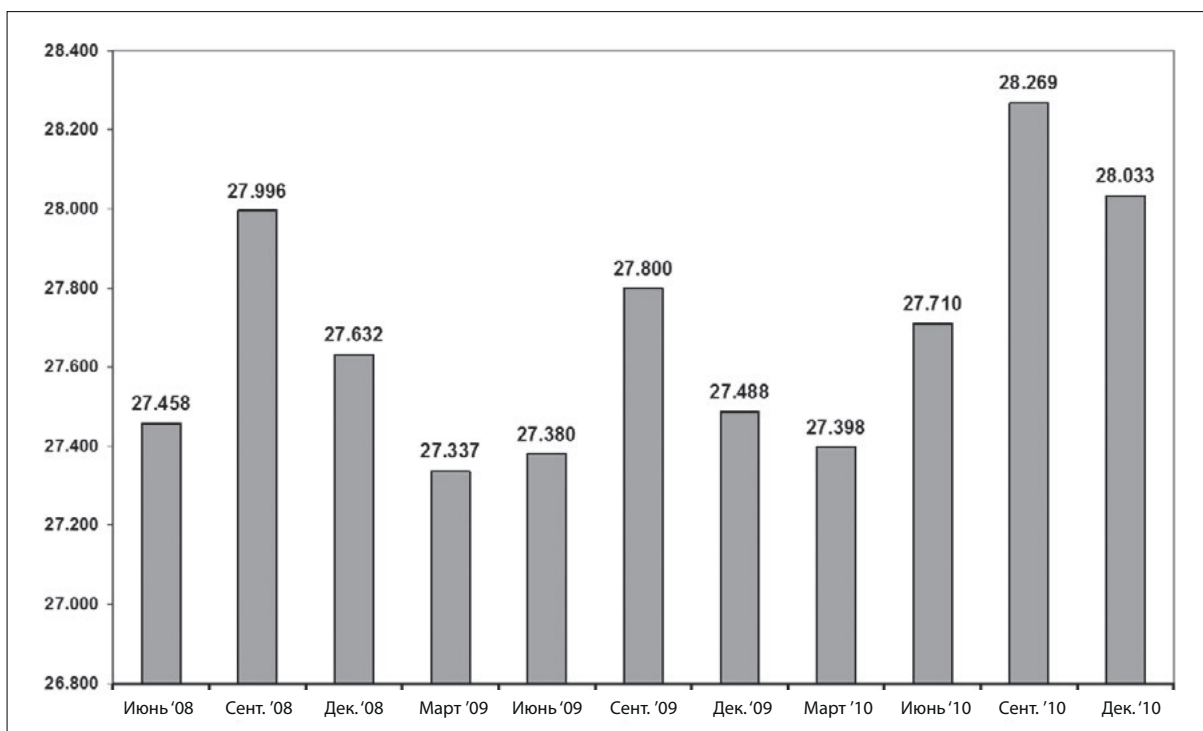
Источник: Федеральное агентство занятости

возникновения дополнительных издержек. Теперь количество сверхурочных часов, начисленное в фазе бума в актив, сокращалось, а все возможности, существующие для дебетования накопительного счёта сверхурочных, исчерпывались. Коридоры рабочего времени, введение которых с точки зрения профсоюзов справедливо рассматривалось довольно критично, потому что они скорее препятствовали созданию рабочих мест, теперь показали себя как возможность для относительно недорогого преодоления первых временных проблем с занятостью. Да и существующие соглашения по вопросам будущего предприятий и конкуренции теперь были также пересмотрены в изменившихся условиях. При этом от работников нередко требовали новых уступок, чтобы обеспечить исключение увольнений в связи с сокращением штатов даже в период кризиса. Так дело дошло до перенесения сроков уже согласованного повышения заработной платы, а также до сокращения рабочего времени

без компенсации для работников, пострадавших от неполной занятости. Роль Профсоюза работников металлообрабатывающей промышленности в антикризисном менеджменте основывалась, наряду с экономическим значением отраслей промышленности, работники которых организованы в этом профсоюзе, на потенциале противостоящей силы, основой которого является мощь предприятия, и на переговорной силе, являющейся его следствием. При этом важным аспектом является способность профсоюза обязать своих членов и работников придерживаться согласованных компромиссов. Это важно также и потому, что на тарифную политику в условиях кризиса, в первую очередь, возлагалась функция сопровождения согласованной тремя сторонами антикризисной политики посредством уступок в политике в отношении оплаты и условий труда, как это можно увидеть на примере поддержанной большинством трудовых коллективов стратегии, которую преследовал



Рисунок 8. Динамика уровня занятости с отчислением взносов в фонды социального страхования, июнь 2008 – декабрь 2010 гг. (в 1.000)



Источник: Федеральное агентство по труду, собственные расчёты

Профсоюз работников металлообрабатывающей промышленности на состоявшихся в 2010 году переговорах по заключению тарифных договоров для металлообрабатывающей и электротехнической промышленности.

Это, однако, не означает, что „кризисный корпоративизм» полностью абсорбировал конфликты на предприятиях. Так, среди прочего, нередко в конфликтах на предприятиях было необходимо добиваться применения режима работы на условиях неполной занятости или предоставления дополнительных финансовых ресурсов, например, в спорах с руководством предприятий, которые отдавали предпочтение быстрому сокращению штатов вместо введения режима работы на условиях неполной занятости. Точно так же продолжались конфликты в связи с перемещением производственных линий. Наиболее громкий такой конфликт был вызван в декабре 2009 года объявлением концерна «Даймлер» о перемещении производства

автомобилей С-класса из Зиндельфингена в Бремен или в Соединенные Штаты. Ответом работников были многодневные протесты на предприятии и забастовки, к которым присоединились и трудовые коллективы других предприятий концерна «Даймлер» в этом регионе. Угроза перемещения производства была воспринята как пренебрежительное отношение к работникам и экзистенциальная угроза. Сила, с которой вспыхнули протесты, подчеркнула, что существующий на предприятии потенциал сопротивления может быть мобилизован, если будут пересечены определённые красные линии. Следует также отметить продолжавшуюся несколько дней голодовку заёмных работников, которых должны были уволить с завода грузовых автомобилей концерна «Фольксваген» в Ганновере в марте 2009 и которые посредством своей акции протеста требовали продолжения трудовых отношений. Однако эта акция осталась ярким одиночным случаем, хотя основной подход к сдерживанию последствий кризиса заключал-

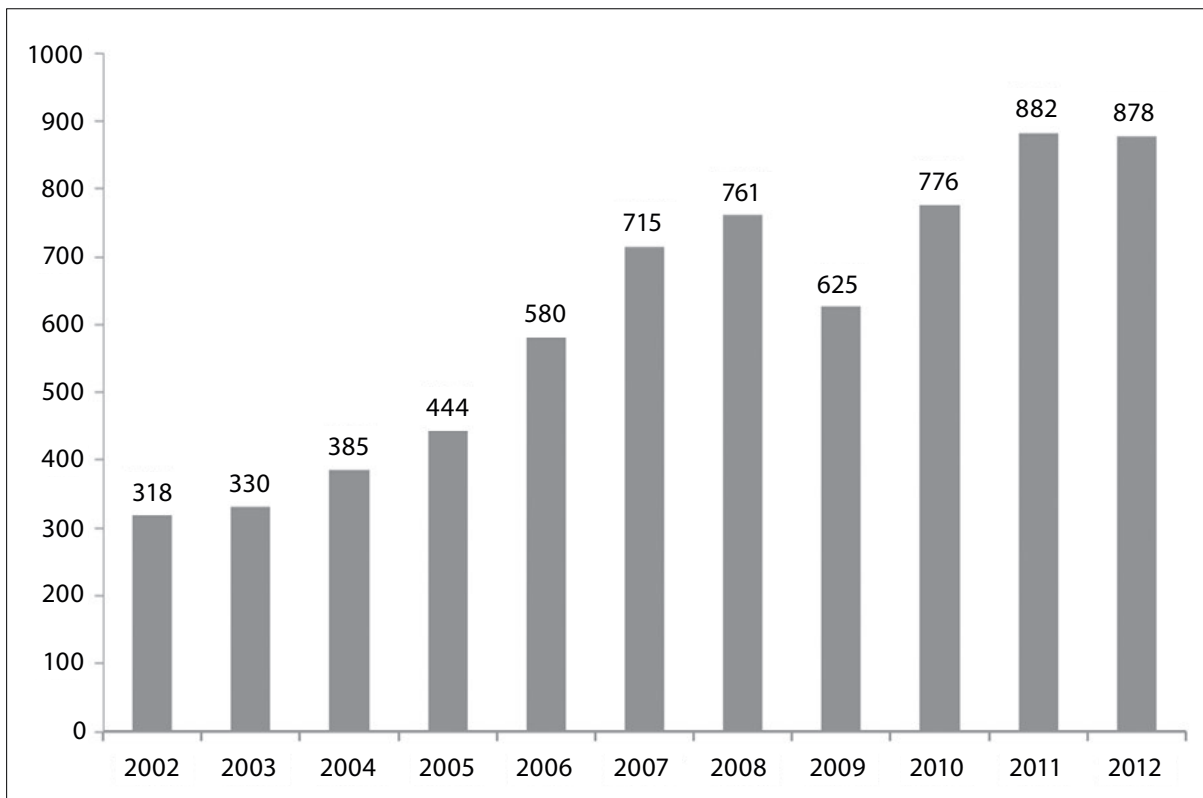


ся именно в обеспечении занятости основного кадрового состава за счёт работников с нестабильными трудовыми отношениями.

По сравнению с опасениями, существовавшими в начале кризиса, можно сказать, что как большей части работников, так и особенно сильно пострадавшим профсоюзам удалось сравнительно легко пережить кризис. Уже в сентябре занятость с отчислением взносов в фонды социального страхования снова превысила докризисный уровень (см. рисунок 7). В конце концов, правительству, предпринимателям и профсоюзам просто повезло. Неожиданно быстро опять улучшилась конъюнктура в автомобильной промышленности, в основном, за счет спроса в странах Дальнего Востока. Объём производства легковых автомобилей в Германии составил в 2010 году около 5,6 млн. штук и тем самым вновь превысил уровень 2008 года.

Но при всем облегчении, царящем, с точки зрения части кадрового состава работников, в отношении протекания кризиса, проявились также пределы и дилеммы антикризисного менеджмента. Несмотря на антикризисное вмешательство, большое число работников потеряло свои рабочие места. Временные работники не получили новые трудовые соглашения, а многие заёмные работники больше не привлекались на работу. Относительно незащищенные юридически, они образовали как для руководства фирм, так и для многих советов трудового коллектива и кадровых работников определённый буфер, благодаря которому удалось частично экстернализовать кризис и избежать увольнений среди кадрового состава работников. Именно это привело также к тому, что отделы кадров вначале снова делали ставку на нестабильную занятость, что после кризиса проявилось в быстром росте масштабов использования заёмного труда – см. рисунок 8.

Рисунок 9. Развитие уровня занятости с использованием заёмного труда. 2002 – 2012 гг. (среднегодовой показатель в 1.000)



Источник: Федеральное агентство по труду



Но цену за обеспечение занятости платят сначала «спасённые». «Взносы работников» в сохранение своих рабочих мест выражаются не только в финансовых потерях, но и в увековечивании дефицита кадровых работников и сопутствующем ему повышении стресса на работе. Более долгосрочная проблематика развивается в то же время в секторе публичной службы, который, в отличие от основных отраслей промышленности, сначала меньше пострадал от последствий кризиса в Германии, в то время как он одновременно столкнулся с «сокращением» публичных расходов местных, региональных и федеральных органов власти, что до 2020 года будет иметь значительные последствия. Нынешний (апрель 2014 г.) раунд переговоров по заключению тарифных соглашений на публичной службе федерального уровня и в органах местного самоуправления, в рамках которого Профсоюз работников сферы воспитания и науки и Объединенный профсоюз работников сферы услуг сформулировали требование о повышении на 100 евро суммы депозитов, а также относительно умеренные требования касательно процентного повышения заработной платы, показывает нарастание потенциальных конфликтов, при которых государство противопоставляет «логику жесткой экономии» требованиям профсоюзов о повышении заработной платы, стремящихся улучшить положение, прежде всего, работников с низким уровнем заработной платы. На момент завершения данного текста этот конфликт ещё не мог рассматриваться как улаженный. Но его возникновение показывает, что необходимо учитывать различия между секторами, чтобы всесторонне оценить последствия финансового и экономического кризиса.

В целом, фаза трехсторонних консультаций, как и государственное вмешательство, ограничилась только лишь мерами по преодолению острого кризиса. Наиболее важные меры были ограничены узкими временными рамками. Рассчитанных на долгосрочную перспективу уступок со стороны правительства в пользу профсоюзов в рамках социальной политики и политики на рынке труда так и не было сделано. Антикризисный антикорпоративизм яв-

лялся, строго говоря, относительно недолговечным союзом, заключённым на время по прагматическим соображениям. Период интенсивного трехстороннего сотрудничества оставался ограниченным узкими рамками как по существу, так и во времени, и после инаугурации Христианско-либеральной правительственной коалиции осенью 2009 года, в основном, завершился.

4.3 КАМПАНИЯ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ ЗАЁМНОГО ТРУДА

Политическое влияние отраслевых профсоюзов ОНП на структурные условия политики в отношении рынка труда и экономической политики Федерального правительства в период кризиса оставалось, в целом, ограниченным. Исключение составили две так называемых темы справедливости – регулирование использования заёмного труда и введение минимальной заработной платы. В последние годы в Федеративной республике Германии велись самые разные дискуссии на темы усиливающейся поляризации доходов и, в частности, растущего числа *working poor* – работающих бедняков. Примерами могут служить кампании против условий труда на торгующих по сниженным ценам предприятиях розничной торговли, (торговые сети «Schlecker», «Lidl»), критика низкого уровня заработной платы, особенно для граждан восточноевропейских государств – членов ЕС, работающих в сельском хозяйстве и на скотобойнях, или дебаты по поводу всеобщего основного дохода, характеризующиеся столкновением разных точек зрения. Все эти вопросы широко обсуждались в средствах массовой информации, что обеспечило кампаниям профсоюзов – членов ОНП широкий общественный резонанс.

Особую роль в состоявшейся в СМИ публичной дискуссии сыграла критика использования заёмного труда. На протяжении десятилетий отношение отраслевых организаций ОНП к использованию заёмного труда претерпело кардинальные изменения. Первоначально ОНП принципиально отклоняло возможности ис-



пользования заёмного труда. Основополагающая политическая программа ОНП от 1981 года содержала требование запрета использования заёмного труда. На практике в течение длительного времени отклонялось даже заключение тарифных договоров касательно использования заёмного труда, чтобы не обеспечивать этой форме занятости легитимность. Эта позиция изменилась в 1990-е годы, в том числе, в связи с осознанием того факта, что запрет на использование заёмного труда был политически неосуществим. В 1996 году требование запрета использования заёмного труда исчезло из программы ОНП.

После того, как еще в середине 1980-х годов было проведено частичное дерегулирование, в конце 2002 года, в ходе подвергнутых резкой критике со стороны профсоюзов реформ рынка труда, осуществлённых красно-зеленым правительством под председательством канцлера Шредера, были отменены практически все ограничения этой формы занятости. Для того, чтобы удовлетворить требования ЕС, в Закон о переуступке наёмного работника другому работодателю хотя и был включён принцип equal pay (равная оплата за равный труд), но он был, тем не менее, сразу же вновь ограничен за счёт закрепления положения о том, что как только вступает в силу тарифный договор, можно снова отклониться от принципа равного отношения ко всем работникам. Профсоюзы-члены ОНП не протестовали против этого, потому что они надеялись на то, что на этой основе будут иметь возможность регулировать сферу использования наёмного труда посредством тарифов. На самом деле, вскоре выяснилось, что, с одной стороны, профсоюзы Христианской Федерации профсоюзов Германии очень быстро оказались готовы договориться об особенно низких тарифах и таким образом обойти принцип равной оплаты труда. С другой стороны, и отраслевые профсоюзы ОНП, вследствие своего недостаточного утверждения среди заёмных работников, имели мало возможностей для ведения эффективной тарифной политики, в связи с чем они согласовали только низкие заработные платы. В результате этого, масштабы использования наёмного труда бы-

стро возросли – см. рисунок 8 выше. В очень многих случаях оплата труда заёмных работников была гораздо ниже той заработной платы, которая была согласована в тарифных договорах на предприятиях, переуступивших своих работников.

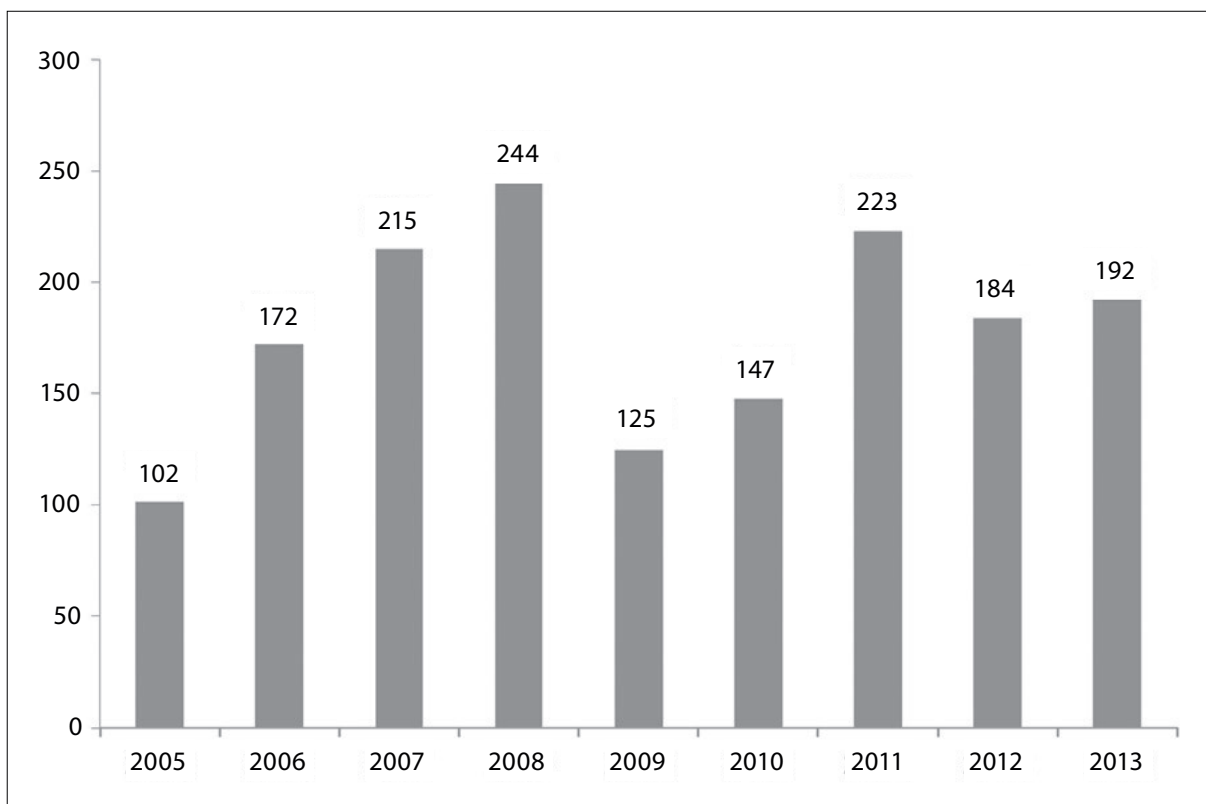
Кампания Профсоюза работников металлообрабатывающей промышленности касательно заёмного труда

Изначально Профсоюз работников металлообрабатывающей промышленности также поддерживал политику отраслевых профсоюзов ОНП, видимо, не в последнюю очередь, потому что он считал, что он не слишком пострадает от использования заёмного труда. Это оказалось большой ошибкой. Только за период с 2005 по 2008 годы объём использования заёмного труда в металлообрабатывающей и электротехнической отраслях промышленности возрос почти на 150 процентов.

В 2007 года в Профсоюзе работников металлообрабатывающей промышленности осознали, что они должны пересмотреть свое отношение к использованию заёмного труда, не в последнюю очередь, для того, чтобы избежать ситуации, когда посредством использования заёмного труда происходит подрыв тарифных договоров в металлообрабатывающей и электротехнической отраслях промышленности. В программном документе были сделаны критические выводы по поводу своей собственной политики: «Осуществляемые до сих пор попытки тарифного сообщества ОНП улучшить материальные условия труда в сфере использования заёмного труда посредством заключения тарифных договоров с ассоциациями работодателей предприятий, использующих заёмный труд, были неудачными. Напротив, уровни тарифной защиты были частично снижены, а разрыв в оплате труда между вознаграждениями, получаемыми заёмным и кадровым работниками, постоянно увеличивался. В связи с постоянно растущей разницей в оплате труда, стимул для предприятий, привлекающих заёмных работников, использовать их труд будет и далее увеличиваться».



Рисунок 10. Использование заёмного труда. В металлообрабатывающей и электротехнической промышленности в 2005 – 2013 гг. (среднегодовой показатель в 1.000)



Источник: IG Metall, на основе панели Института исследования рынка и профессий

Следствием сделанных выводов стала начавшаяся в апреле 2008 года кампания «Одинаковый труд - одинаковые деньги». Новым в этой кампании было то, что профсоюз сместил основное направление своих действий с области тарифной политики в область предприятий. Целью этой кампании было прямое обращение к заёмным работникам, чтобы организовать их в профсоюз. Параллельно с этим посредством кампании осуществлялось воздействие на соответствующие советы трудового коллектива, с тем чтобы они более активно защищали интересы заёмных работников и, по мере возможности, заключали так называемые «соглашения об улучшении» в целях приравнивания оплаты труда к уровню, существующему на предприятии, привлекающем заёмных работников. Между тем, по данным Профсоюза работников металлообрабатывающей промышленности, было заключено свыше 1200 таких соглашений, диапазон действия которых коле-

бался от ограниченных доплат до равной заработной платы. Также и в отношении создания профсоюзных организаций на предприятиях эта кампания была относительно успешной: до конца 2103 более 45 000 заёмных работников стали членами Профсоюза работников металлообрабатывающей промышленности.

Улучшения в сфере использования заёмного труда

Эта кампания также внесла свой вклад в улучшение условий в сфере использования заёмного труда. Первым прорывом в области тарифной политики стало соглашение о выравнивании заработной платы для заёмных работников в сталелитейной промышленности в 2010 году. Начиная с середины 2011 года, между ассоциациями работодателей и отраслевыми профсоюзами ОНП велись переговоры о введении минимальной заработной пла-



ты, действующей на всей территории страны. С 1 апреля 2014 года в сфере использования труда на условиях неполной занятости действует общеобязательная минимальная заработная плата, которая в настоящее время составляет 8,50 евро (на Западе) или 7,86 евро (на Востоке и в Берлине). До 1 июня 2016 эта ставка постепенно повысится до 9 евро (на Западе) и 8,50 евро (на Востоке). Кроме того, в течение 2012 года были заключены тарифные договора, в которых, однако, в отличие от сталелитейной промышленности, не удалось добиться введения одинаковых ставок заработной платы. Вместо этого была разработана модель, при которой заёмные работники в зависимости от отрасли получают различные надбавки к их основной заработной плате.

Первопроходцами здесь вновь стали металлообрабатывающая и электротехническая отрасли промышленности. Там заёмные работники получают с 1 ноября 2012 года после шести недель использования их труда на предприятии, которое их позаимствовало, надбавку в размере 15 процентов от общей заработной платы (т.е. без вычетов), которая затем постепенно увеличивается до 50 процентов после десятого месяца работы. Этот договор вызвал жаркие споры внутри профсоюза. Так, представители Объединенного профсоюза работников сферы услуг подчеркивали, что сроки использования труда заёмных работников в сфере услуг являются гораздо более короткими, так что работники часто не просто не успеют воспользоваться правом на надбавку.

Тем не менее, впоследствии и другие профсоюзы достигли соглашения с обеими основными ассоциациями работодателей сектора использования заёмного труда о заключении тарифных договоров, например, в сфере деятельности Профсоюза железнодорожников и транспортников (на железной дороге), в текстильной, деревообрабатывающей отраслях и в промышленности производства пластмасс, и, наконец, также в таких представленных Объединенным профсоюзом работников сферы услуг секторах, как, например, полиграфическая промышленность.

Кроме того, Профсоюз работников металлообрабатывающей промышленности в некоторых тарифных договорах, которые действуют на предприятиях использующих заёмный труд, например, в сталелитейной отрасли и опять-таки в металлообрабатывающей и электротехнической отраслях промышленности, усилил права советов трудового коллектива на получение информации и ведение переговоров по вопросам использования труда заёмных работников. Но нынешнее Федеральное правительство не стремится к введению более далеко идущих правил для регулирования заёмного труда, в частности, касательно однозначного усиления принципа равной оплаты законодательным путём. Оппозиционные партии в парламенте, как и раньше, частично добиваются отмены использования заёмного труда. Также и многие члены профсоюза, по-прежнему, его принципиально отвергают. Преобладающую практико-политическую позицию отраслевых профсоюзов ОНП можно описать следующим образом: использование заёмного труда следует вновь сильно ограничить, и оно должно регулироваться государством. Оно является приемлемым в исключительных случаях для выполнения заказов в периоды пиковой нагрузки, причем одновременно желательно обеспечить равные условия труда заёмных и кадровых работников. Между тем, как временами более проблематичное, чем использование заёмного труда, явление рассматривается всё более широкое распространение договоров подряда на выполнение работ или предоставление услуг.

Распространение договоров подряда на выполнение работ или предоставление услуг

Предусмотренное в вышеупомянутом коалиционном соглашении ограничение во времени использования заёмного труда могло бы усилить тенденцию касательно того, что с точки зрения предприятий использование труда заёмных работников кажется менее привлекательным. В то же время распространение трудовых отношений, регулируемых посредством договоров подряда на выполнение работ или предоставление услуг, могло бы поставить немецкие профсоюзы перед новым вызовом.



Опубликованные в конце 2013 года Профсоюзом работников металлообрабатывающей промышленности результаты исследования, проведенного в металлообрабатывающей и электротехнической отраслях промышленности, показали, что масштабы использования заёмного труда тем временем были превзойдены другими формами занятости в некоторых отраслях. Так, например, в автомобильной промышленности, согласно этим данным, на приблизительно 763.000 обычных работников хотя приходилось около 100.000 заёмных работников, но уже около 250.000 человек, занятых на основе так называемых договоров подряда на выполнение работ или предоставление услуг. Договоры подряда на выполнение работ или предоставление услуг являются особенно проблематичными потому, что они до сих пор почти полностью избегают сферы действия принципа участия в деятельности предприятия, осуществляемого через советы трудового коллектива. В случае договора подряда на выполнение работ или предоставление услуг предприятие заключает с отдельными физическими лицами-предпринимателями или фирмами контракт, который предусматривает выполнение партнёрами по договору определенных работ, так называемых «предметов подряда». Они потом несут ответственность за оговоренные работы и предоставляют, в случае необходимости, также необходимый персонал. В балансе компании, которая размещает контракты подряда на выполнение работ или предоставление услуг, они появляются только как материальные затраты, а не как затраты на персонал. Нет необходимости информировать советы трудового коллектива или соблюдать тарифные договоры. Между тем, местами целые участки производства действуют на основе договоров подряда со специальными логистическими фирмами. В целом, согласно данным опроса, проведенного Профсоюзом работников металлообрабатывающей промышленности, около трети работников металлообрабатывающей и электротехнической отраслей промышленности были заняты в качестве заёмных работников или на предприятиях, выполняющих работы или предоставляющих услуги на основе договора подряда. Это число необходимо

сравнить с долей чуть более двух процентов, которую составляет работа с использованием заёмного труда в общем объеме занятости в Федеративной республике Германии.

Увеличение масштабов трехстороннего регулирования

Спор о регулировании использования заёмного труда является одним из нескольких примеров, которые указывают на растущее значение трехсторонних переговоров в промышленных отношениях. В 2012 году, по крайней мере, 34 процента всех работников в Западной Германии работали на предприятиях, на которых не действовал ни тарифный договор, ни обязанность соблюдать тарифное соглашение. В 1998 году эта доля составляла ещё 21 процентов. В Восточной Германии доля тех, кто полностью выпал из системы двойного представительства интересов, даже возросла с 35 процентов в 1998 году до 45 процентов в 2012 году. Инструментами повторной стабилизации тарифной системы наряду с введением минимальной заработной платы законодательным путём является прежде всего распространение так называемых заявлений о всеобщей обязательности тарифных договоров. Большая коалиция хочет упростить заявление о всеобщей обязательности, с которым выступает Федеральный министр труда после достижения соглашения сторон тарифного договора.

Не только в сфере использования заёмного труда, но и в некоторых отраслях, например, в строительстве, уже сейчас существуют согласованные в тарифном договоре минимальные зарплаты, которые были объявлены всеобщими в соответствии с Законом о командировании наёмных работников [Posted Workers Act]. Если всё будет проходить согласно планам Большой коалиции, эту форму всеобщей обязательности в будущем необходимо сделать возможной для всех отраслей промышленности. Если бы в будущем действительно имело бы место более широкое применение и распространение всеобщей обязательности, это могло бы решающим образом стабилизировать тарифную систему. Тем не



менее, и в будущем всё будет зависеть от того, удастся ли профсоюзам и трудящимся там, где существуют тарифные договоры, своими силами предотвратить выход компаний из этих договоров, в крайнем случае прибегая к забастовке. Будут ли иметь смысл попытки законодательным путем заполнить ещё и пробелы в расширении советов трудового коллектива, является вопросом, который до сих пор еще мало обсуждался среди отраслевых профсоюзов ОНП и вызывал скорее скептическое отношение к себе.

4.4 КАМПАНИЯ ЗА ВВЕДЕНИЕ ПРЕДУСМОТРЕННОЙ ЗАКОНОМ МИНИМАЛЬНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Введение предусмотренной законом минимальной заработной платы в Германии является важной вехой. На этом заканчивается особая роль Германии в Европе, которая была одной из немногих стран, не имеющих повсеместной минимальной заработной платы. То, что эта ситуация в настоящее время меняется, является для отраслевых профсоюзов ОНП большим успехом, главным образом, по двум причинам. Во-первых, удалось обеспечить большинство в обществе в пользу главного требования профсоюзов касательно общего нижнего предела заработной платы. Во-вторых, благодаря дебатам по вопросу минимальной заработной платы в центре внимания оказались такие темы, как низкая заработная плата и нестабильная занятость. Это, в свою очередь, положительно воздействовало на собственную тарифную политику. Отрасли с низким уровнем заработной платы получили больше внимания со стороны профсоюзов. Это внимание общественности помогло при проведении акций за улучшение условий и оплаты труда в секторе низкооплачиваемого труда, например, во время общенациональной забастовки в клининговой отрасли в 2009 году или совсем недавно в 2013 году во время забастовки сотрудников службы безопасности в аэропортах в федеральных землях Северной Рейн-Вестфалии и Гамбурга.

Профсоюзная кампания

Кампания за введение минимальной заработной платы, однако, не опиралась с самого начала на консенсус всех отраслевых профсоюзов. Напротив, профсоюзы-члены ОНП длительное время отказывались от введения минимальной заработной платы. Это происходило, главным образом, потому, что они принципиально выступали против вмешательства государства в переговоры по заключению тарифных договоров. Правительство должно было полностью оставаться вне процесса установления уровня заработной платы. Но в процессе расширения сектора с низкой заработной платой и возрастания трудностей, вообще препятствующих заключению каких-либо тарифных договоров в отдельных отраслях, профсоюзы также осознали необходимость введения установленного законом минимального размера оплаты труда. Не случайным было и то, что задолго до всех остальных профсоюзов в 1999 году первым профсоюзом, выдвинувшим требование о введении установленной законом минимальной заработной платы был Профсоюз работников пищевой отрасли и отрасли общественного питания. В некоторых из отраслей, представляемых им, чрезвычайно трудно создавать профсоюзные организации вследствие раздробленности структур предприятий и занятости. Работникам лишь редко удаётся развить коллективную способность добиваться своего. За отсутствием способности проводить забастовки, во многих случаях профсоюз снова оказывался лишь в положении коллективного попрошайничества.

Поначалу Профсоюз работников пищевой отрасли и отрасли общественного питания оставался в одиночестве. Лишь в 2004 году вновь состоялись интенсивные дебаты по вопросу введения минимального размера оплаты труда. Толчком для них послужило то обстоятельство, что красно-зелёное Федеральное правительство в рамках своей программы дерегулирования рынка труда в контексте «повестки дня 2010» ужесточило положения в отношении безработных. Так, теперь они должны были соглашаться на любую работу,



даже если она не оплачивалась в соответствии с тарифами. Вследствие этого возросло число тех, чьи зарплаты были настолько низкими, что они дополнительно зависели от получения государственных пособий. Тогдашний социал-демократический министр труда поставил на обсуждение тему введения минимальной заработной платы, ничего не сказав о её размере. Как среди членов его партии, так и среди большинства отраслевых профсоюзов ОНП это, большей частью, вызвало неодобрение и скепсис. Тем не менее, это придало ведущимся внутри профсоюзов дебатам новую динамику.

Достичь прорыва касательно требования о введении минимальной заработной платы внутри профсоюзов удалось тогда, когда весной 2006 года Объединенный профсоюз работников сферы услуг присоединился к Профсоюзу работников пищевой отрасли и отрасли общественного питания, и оба профсоюза приняли решение о проведении совместной кампании. В мае того же года съезд ОНП перенял тогдашнее требование об ставке в 7,50 евро в час. Как СДПГ, так и ХДС, которые после выборов 2005 года совместно создали правительство, первоначально однозначно и решительно отклонили это требование, в то время как Левая партия взяла его на вооружение, потребовав, однако, вскоре более высокую почасовую ставку.

Решение ОНП стало началом широкой кампании за введение минимальной заработной платы. Посредством разнообразных акций, имеющих большой общественный эффект, собственного сайта, бигбордов и бесчисленных информационных брошюр проводилась агитация в пользу этого требования. Снова и снова скандализировалось распространение нищенской заработной платы.

В СДПГ требование о введении минимальной заработной платы после 2009 года получило поддержку большинства. На парламентских выборах 2009 года социал-демократы получили наихудший результат за весь послевоенный период. Параллельно с этим, Левая партия добила своего до тех пор наилучшего результата на выборах. В результате, в СДПГ обрели зна-

чимость голоса тех, кто выступал за возобновление сближения с профсоюзами. Отчуждение от социал-демократической партии усилилось именно среди профсоюзных активистов, являющихся её членами, после повышения пенсионного возраста до 67 лет.

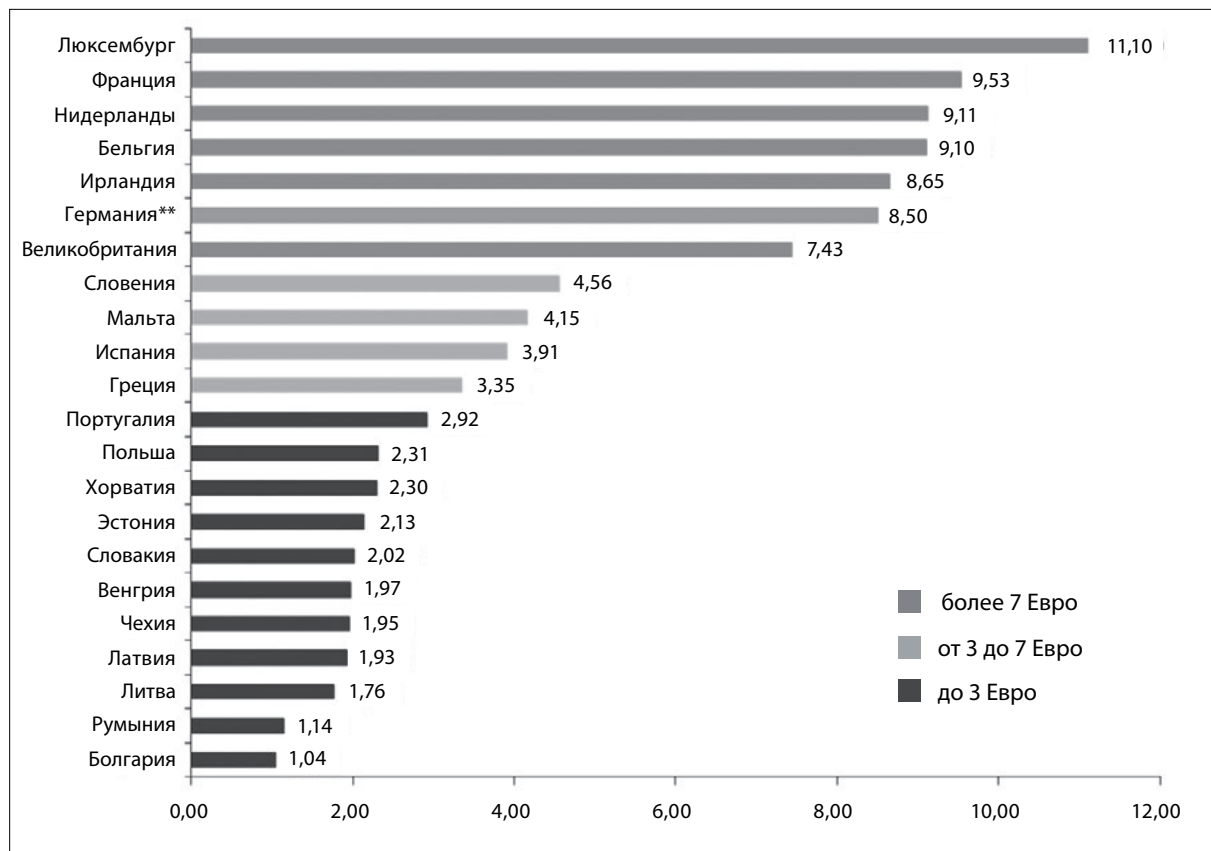
Кампания профсоюзов была положительно воспринята общественностью. Уже в 2006 году, по данным социологического исследования, большинство населения (57 процентов) поддержало требования профсоюзов. Незадолго до парламентских выборов осенью 2009 года, в контексте кризиса, уже 85 процентов высказались положительно в пользу этого требования, в том числе, большинство избирателей ХДС/ХСС. Эти показатели оставались неизменными и в последующие годы. В 2010 году съезд ОНП высказался за повышение требования до 8,50 евро в час. В июне 2013 года, по данным репрезентативного, проведенного по заказу ОНП социологического исследования, это требование получило общую поддержку 86 процентов опрошенных. Уже упомянутые выше результаты последних выборов в Бундестаг, особенно выбытие из парламента СвДП, открыли затем путь для законодательного регулирования.

Введение установленной законом минимальной заработной платы

Новая эпоха на рынке труда - так описал экономист Рудольф Гикель 26 марта 2014 года введение установленной законом минимальной заработной платы в 8,50 евро. Законопроект, согласованный на заседании Кабинета министров Германии 2 апреля, содержит некоторые исключения. Минимальный размер оплаты труда не распространяется на людей в возрасте до 18 лет и практикантов в период профессионального обучения. Также и так называемые долгосрочные безработные, то есть безработные, не имевшие работы более одного года, получают при повторном трудоустройстве право на минимальную заработную плату только после шести месяцев работы. Это касается около миллиона безработных. Остается подождать, не будут ли в рамках законодательного процесса включены в закон и другие исключения (для тех, кто рабо-



Рисунок 10. Национальная минимальная почасовая заработная плата 2014, в евро*



Источник: Примечание: *состоянием на январь 2014 года, пересчёт в евро по среднегодовому курсу 2013 года; **начиная с 1.1.2015 года

Источник: Институт экономических и социологических исследований, База данных минимальной заработной платы 2014 г.

тает за заработную плату, ограниченную определённой суммой, для пенсионеров, молодых взрослых старше 25 лет и т.д.) в соответствии с требованиями ассоциаций работодателей и части ХДС/ХСС. К тому же до 1 января 2017 года должен также действовать переходный период, в течение которого продолжают действовать тарифные договора с более низкой заработной платой, а вновь заключаемые тарифные договора могут предусматривать уровень заработной платы ниже минимального размера оплаты труда. Тем не менее, это исключение в то же время способствует вышеупомянутой поддержке заявлений о всеобщей обязательности тарифных договоров – она действительно только для тех договоров национального уровня, касательно которых имеются такие заявления. Наконец, до 1 января 2018 года комиссия, в состав которой входят по три представителя от

профсоюзов и от работодателей, а также нейтральный председатель, впервые должна будет путём переговоров достичь соглашения о повышении минимальной заработной платы. До тех пор минимальная заработная плата должна сохраняться на постоянном уровне в 8,50 евро. Профсоюзы и левая парламентская оппозиция, в принципе, приветствовали её введение в соответствии с их давним требованием, но выступили против каких-либо ограничений касательно определённых лиц или групп работников.

По своему уровню новая немецкая минимальная заработная плата по сравнению с другими странами Западной Европы выглядит относительно скромно, как показывает аналитический обзор Торстена Шультена (Институт экономических и социологических исследований) – см. рисунок 10.



Будущая минимальная заработная плата согласно данным исследования, проведенного Институтом труда и квалификации, будет ниже порога низкой заработной платы зарплате всей Германии, который в 2012 году рассчитывали на уровне 9,30 евро (Kalina/Weinkopf 2014). Около 8,4 млн. работников, по данным исследования, зарабатывали в 2012 году менее 9,30 евро.

Оценки того, какое число людей выиграет от внедрения минимальной заработной платы в 8,50 евро, колеблются от 6,6 млн. (Институт труда и квалификации) до 5,2 млн. (Институт экономических и социологических исследований; см. Amlinger et al. 2014)). В конечном счете, важное значение будет иметь также и то обстоятельство, сколько работников будут исключены из сферы действия минимального размера оплаты труда. Вследствие того, что минимальная заработная плата после её введения сразу фиксируется на три года, работники, труд которых оплачивается на её основе, отстраняются от общей динамики уровня заработной платы и по истечении трех лет их реальная заработная плата вследствие инфляции снизится. Будут ли эти потери компенсироваться за счёт существенного повышения, полной уверенности, на сегодняшний день, нет. Торстен Шультен из Института экономических и социологических исследований в своих расчетах исходит из необходимого уровня в двенадцать евро, если минимальная заработная плата должна будет привести к значительному (а также долгосрочному) снижению риска бедности для основной массы работников. С точки зрения профсоюзов введение предусмотренной законом минимальной заработной платы является успехом, который, однако, в ближайшие годы необходимо усилить, расширить и закрепить.

4.5 «ОРГАНАЙЗИНГ» И ДРУГИЕ СТРАТЕГИИ ДЛЯ ПРИВЛЕЧЕНИЯ НОВЫХ ЧЛЕНОВ

Введение минимальной заработной платы не означает, что профсоюзная организационная работа на предприятиях и увеличение численности членов профсоюза уже не являются важными темами деятельности профсоюзов – наоборот. Начиная с середины 2000-х годов, и в западно-германских отраслевых профсоюзах начались дебаты об органайзинге, которые, с одной стороны, опирались на новый опыт организационной работы в Федеративной республике Германии (как это имело место во время кампании в отношении торговой сети Schlecker в 1990-е годы), а с другой стороны, стали частью транснациональной дискуссии о стратегии профсоюзов.

При этом, в частности, делалась ссылка на дискуссии и практику деятельности профсоюзов в англо-саксонских странах, которые стремятся к такой организационной структуре профсоюзов, которая сориентирована как на разрешение повседневных конфликтов, на индивидуальное обращение к работникам, так и на их активизацию. Доказанная результатами некоторых исследований взаимосвязь между членством в профсоюзе и конфликтами на рабочем месте даёт при этом важные отправные точки для более широкого вовлечения членов. До сих пор практические попытки применить такие стратегии – как это имело место в сфере деятельности охранных фирм, клининговой отрасли, розничной торговли, больницах и в области ветроэнергетики – давали различные результаты. В каждой области, например, на торгующих по сниженным ценам предприятиях розничной торговли были достигнуты довольно устойчивые успехи (предприятия торговой сети «Schlecker») или, по крайней мере, были публично заклеены условия работы в условиях нестабильной занятости (предприятия торговой сети «Lidl»). В других случаях подходы органайзинга сопровождали конфликты, связанные с заключением тарифных договоров как для отдельных предприятий, так и для целых регионов (клининговая отрасль), или борьба за прекращение ситуации с работой без тарифных соглашений, как это имело место недавно



с немецкими филиалами концерна Интернет-торговли «Amazon».

Опыт показывает, что ориентированные на вовлечение работников подходы органайзинга предлагают инструментарий, который особенно в конфликтных ситуациях хотя и может дать важные вспомогательные указания, но который должен быть соотнесён соответственно с разным контекстом каждого из этих конфликтов. В связи с тем, что акции за улучшение условий и оплаты труда, как уже упоминалось, профсоюзами всё более рассматривались как «возможности» для организационной работы, в них органайзинг также играет важную роль. Это особенно верно для «нетипичных» акций за улучшение условий и оплаты труда в отраслях со слабым уровнем организации, сильно страдающих от нестабильной занятости. В целом, тенденция направлена на то, чтобы методы органайзинга прагматично соотносились с местными ситуациями на предприятиях. Так, в нынешней кампании по улучшению условий труда на фирме «Amazon» хотя и присутствуют элементы кампании органайзинга, но при этом нельзя сказать, что забастовки и публичные протесты против плохих условий труда на этой фирме Интернет-торговли могли бы ограничиваться только ими.

Наряду с концепцией органайзинга, особенно Объединенный профсоюз работников сферы услуг применяет с некоторым успехом подход «обусловленной тарифной работы». Он ориентирован на отдельные предприятия и фирмы без тарифного договора. При этом спор за тарифный договор увязывается с тем условием, что вначале достаточная часть работников должна объединиться в профсоюзную организацию.

В целом, однако, всё возрастающая децентрализация тарифной политики, а также попытки некоторых предприятий уклониться от связывания себя тарифами или даже вообще не заключать тарифные договоры привели к увеличению числа акций за улучшение условий и оплаты труда. Интересно, что несколько профсоюзов (в частности, Объединенный профсоюз работников сферы услуг, а также Профсоюз работников пищевой отрасли и отрасли общественного питания и

Профсоюз работников сферы воспитания и науки) убедились на собственном опыте, что до и во время конфликтных переговоров по заключению тарифных договоров и забастовок членами профсоюза становится гораздо большее число работников, чем обычно. Так, например, в 2013 году накануне и в начале акции за улучшение условий и оплаты труда в сфере розничной торговли, которая в конце концов продлилась восемь месяцев, более 20 000 работников предприятий розничной торговли стали членами Объединенного профсоюза работников сферы услуг - более чем в два раза больше, чем в «спокойные» годы.

Как показывают результаты исследований, основной причиной этого является то, что профсоюзы в таких ситуациях стремятся поддерживать особенно тесную связь с работниками. Работники, в свою очередь, скорее готовы стать членом профсоюза, если они видят, что предприятия подвергают опасности существующие достижения, а соответствующий профсоюз не только выдвигает понятные и убедительные требования, но и готов их решительно защищать. Кроме того, особенно в Германии следует учитывать то обстоятельство, что в случае проведения акций за улучшение условий и оплаты труда профсоюзы предоставляют забастовщикам пособие, получение которого, однако, строго увязано с членством в профсоюзе. Важно и то, что только члены профсоюза в случае конфликта имеют право на получение выплат, предусмотренных тарифным договором. Это особенно важно в тех случаях, когда предприниматели угрожают выйти из коллективных договоров.

На основе имеющихся данных трудно дать ответ на вопрос о том, какие формы организационной работы особенно способствуют достижению эффективных и устойчивых перемен в динамике изменения числа членов профсоюза, которая в последние два десятилетия была негативной. Совершенно очевидно, однако, что в последние годы политика, в большей степени ориентированная на конфликты, смогла локально поспособствовать большей привлекательности и значимости профсоюзов.



ПЕРСПЕКТИВЫ

В 2014 году отраслевые профсоюзы ОНП могут оглянуться на некоторые успехи, имеющие для них важное значение. Однако остаются и нерешенные проблемы. Так, большинство профсоюзов-членов ОНП смогли пока лишь приостановить потерю своих членов. В целом, однако, ОНП пока ещё не удалось добиться перелома в этой тенденции. При этом самым большим вызовом, как и ранее, остаётся организационная работа в частной сфере услуг. Кампания за введение минимальной заработной платы, проведенная ОНП, Профсоюзом работников пищевой отрасли и отрасли общественного питания и Объединенным профсоюзом работников сферы услуг обеспечила им политический успех, которого они давно уже не достигали. Кампания Профсоюза работников металлообрабатывающей промышленности по вопросу использования заёмного труда стала важным стимулом для тематизации нестабильной занятости в Германии. В то же время для Профсоюза работников металлообрабатывающей промышленности особое значение имело то, что основным, ориентированным на экспорт отраслям промышленности удалось пережить кризис относительно без потерь. Все эти направления деятельности укрепили профиль профсоюзных членов ОНП и их общественную значимость.

В то же время, нынешняя политика профсоюзов не лишена двойственности и целевых конфликтов, которые неоднократно приводили к противоречивым дискуссиям. Усилия Профсоюза работников металлообрабатывающей промышленности и Профсоюза работников горной, химической и энергетической отраслей по укреплению ориентированной на экспорт промышленности отчасти конкурируют с концепциями Объединенного профсоюза работников сферы услуг, направленных на увеличение бюджетных инвестиций в сфере услуг. Кампания по вопросу использования заёмного труда означала внутренние профсоюзные конфликты с теми советами трудовых коллективов, которые видели в использовании заёмного труда «конъюнктурный буфер» и, в принципе, положительно воспринимали его как инструмент

флексibilизации. И кампания о введении минимальной заработной платы вынуждена была вначале преодолевать существенные сомнения и предубеждения внутри самих профсоюзов. Обещанная минимальная заработанная плата сама по себе, учитывая очень замедленный механизм повышения, хотя и снизит остроту проблемы с низкой заработной платой в Германии, но ни в коем случае не устранил её. Реализация введения минимальной зарплаты будет находиться под пристальным вниманием и влиять на дальнейшую дискуссию внутри профсоюзов.

После начала работы нынешнего правительства, сформированного партиями ХДС/ХСС/СДПГ, отраслевые профсоюзы ОНП на данный момент согласовали стратегию, которая имеет своей целью участие в формировании политики этого правительства, а не пребывание в оппозиции к нему. Это также проявляется в работе по рассматриваемым направлениям касательно минимальной заработной платы и использования заёмного труда. Согласно доминирующей в ОНП оценке соотношение общественных сил в настоящее время является недостаточным для достижения фундаментального сдвига в общественных отношениях в духе социального перераспределения. В то же время, ожидается, что правительство, по крайней мере, не стремится к ухудшению социальной ситуации, а сектор с низкой заработной платой, который в 2000-х годах расширился подобно взрыву, теперь будет ограничен. Остается дожидаться ответа на вопрос, насколько справедливыми были эти оценки. В любом случае, с такой позицией мог бы сочетаться – хотя и не очень заметно – сдвиг в разделении труда внутри профсоюзных членов ОНП: в ближайшие годы можно было бы немного сильнее подчеркнуть роль ОНП как конфедерации. Но вопрос о том, повлечёт ли это за собой определённую политизацию политики профсоюзов и в каком смысле, остаётся в настоящее время полностью открытым. Устои политики жесткой экономии кажутся и в новом правительстве всё ещё относительно прочными. Однако, как будут развиваться социальные конфликты в течение ближайших лет, в настоящее время трудно прогнозировать.



ЛИТЕРАТУРА:

Amlinger, Marc/Bispinck, Reinhard/Schulten, Thorsten (2014): Niedriglohn: jeder Dritte ohne Mindestlohn? Dueseldorf: WSI Report, Nr. 12, Januar; online verfuegbar unter: http://www.boeckler.de/wsi_5356.htm?produkt=HBS-005764&chunk=1&jahr=

Birke, Peter (2008): Wilde Streiks im Wirtschaftswunder, Gewerkschaften, Arbeitskämpfe und Soziale Bewegungen in der Bundesrepublik und Danemark, 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 Arbeitskaempfe in Deutschland, ZOESS discussion paper, Universitaet Hamburg; online verfuegbar unter: http://www.wiso.uni-hamburg.de/fileadmin/sozialoekonomie/zoess/DP_25_Birke.pdf.

Birke, Peter/Dribbusch, Heiner (2012), Die Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland. Organisation, Rahmenbedingungen, Herausforderungen, FES-Arbeitspapier; online verfuegbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/08986.pdf>.

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.

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).

Deutscher Gewerkschaftsbund (2013): Bewertung der Koalitionsvereinbarung, 27. November 2013; online verfuegbar unter: <http://www.dgb.de/btw2013/bewertung-koalitionsverhandlungen>.

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. 31–263.

Dribbusch, Heiner (2012): Sozialpartnerschaft und Konflikt: Gewerkschaftliche Krisenpolitik am Beispiel der deutschen Automobilindustrie, in: Zeitschrift fuer Politik 2/2012, S. 123 –143.

Ellguth, Peter/Kohaut, Susanne (2013): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB Betriebspanel 2012, in: WSI-Mitteilungen, Vol. 66 (4), S. 281– 288.



Feiger, Robert (2014): Gewerkschaft im Wandel, Das Beispiel der IG BAU, in: Gegenblende 25, Januar / Februar 2014.

Haipeter, Thomas (2012): Sozialpartnerschaft in und nach der Krise, Entwicklungen und Perspektiven, in: Industrielle Beziehungen, Vol. 19 (4), S. 387– 411.

Haipeter, Thomas/Brettschneider, Antonio/Bomberg, Tabea/Lehndoff, Steffen (2011): Rueckenwind fuer Betriebsraete, Eine Analyse betrieblicher Modernisierungskampagnen in der Metall- und Elektroindustrie, Berlin: edition sigma.

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

Kalina, Thorsten / Weinkopf, Claudia (2014): Niedriglohnbeschaeftigung 2012 und was ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 € veraendern koennte. Duisburg: Inst. Arbeit und Qualifikation. IAQ-Report, Nr. 2014-02; online verfuegbar unter: <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2014/report2014-02.pdf>.

Schulten, Thorsten (2014): Mindestlohnregime in Europa ... und was Deutschland davon lernen koennte, FES-Arbeitspapier, Bonn.

Schulten, Thorsten (2014): WSI-Mindestlohnbericht 2014 – stagnierende Mindestloehne, in: WSI-Mitteilungen 2/2014; online verfuegbar unter: http://www.boeckler.de/pdf/wsi_mindestlohnbericht_2014.pdf.

Schwarz-Kocher, Martin (2014): Korporatismus oder betriebliche Konfliktfaehigkeit, in: Gegenblende 25, Januar / Februar 2014.

Streeck, Wolfgang / Hassel, Anke (2003): The Crumbling Pillars of Social Partnership, in: West European Politics, Vol. 26 (4), S. 101–124.

Wetzel, Detlef / Weigand, Joerg (2012): Schwarzbuch Leiharbeit, (IG Metall Hauptvorstand), Frankfurt am Main.

Wetzel, Detlef (Hrsg.) (2014): Organizing. Die Veraenderung der gewerkschaftloechen Praxis durch das Prinzip Beteiligung, Hamburg.

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

Веб-ресурсы:

www.boeckler.de

www.tarifarchiv.de



ПРИЛОЖЕНИЕ:

Таблица А: Уровни безработицы в Европейском союзе, 2008-2015 гг., безработных в % от общей численности экономически активного населения

	всего безработных			молодых безработных моложе 25 лет		
	2008	2012	2013	2008	2012	2013
Австрия	3,8	4,3	5,1	8	8,7	9,0*
Германия	7,5	5,5	5,3	10,6	8,1	7,9
Люксембург	4,9	5,1	5,9	17,3	18	19,9
Мальта	6	6,4	6,5	12,2	14,2	13,9
Нидерланды	3,1	5,3	6,7	6,3	9,5	11
Дания	3,4	7,5	7	8,1	14	12,9
Чехия	4,4	7	7	9,9	19,5	18,9
Румыния	5,8	7	7,2	18,6	22,7	23,6
Великобритания	5,6	7,9	7,7	15	21	20,7*
Швеция	6,2	8	8	20,2	23,7	23,4
Финляндия	6,4	7,7	8,2	16,5	19	19,9
Бельгия	7	7,6	8,4	18	19,8	23,1
Эстония	5,5	10,2	9,3	12,1	20,9	18,0*
Словения	4,4	8,9	10,2	10,4	20,6	22,7
Польша	7,1	10,1	10,4	17,2	26,5	27,4
Франция	7,8	10,2	10,8	19,3	24,7	25,5
Венгрия	7,8	10,9	11	19,9	28,1	27,2*
Латвия	8	15	11,7	13,6	28,5	23,9*
Литва	5,3	13,4	11,8	13,3	26,7	22,3
Италия	6,7	10,7	12,2	21,3	35,3	40,0*
Болгария	5,6	12,3	12,9	11,9	28,1	28,6
Ирландия	6,4	14,7	13,1	13,3	30,4	26,6
Словакия	9,6	14	14,2	19,3	34	33,6
Кипр	3,7	11,9	16	9	27,8	38,7
Португалия	8,5	15,9	16,5	20,2	37,7	38,1
Хорватия	8,4	15,9	17,6	21,9	43	49,9
Испания	11,3	25	26,4	24,6	53,2	55,7
Греция	7,7	24,3	27	22,1	55,3	59,0*
ЕС	7,1	10,5	10,9	15,8	23	23,5*
*предварительные данные; ** прогноз Европейской комиссии на осень 2013 года						
Источник: Евростат						



Авторы

Д-р Гайнер Дриббуш – начальник Отдела тарифной и профсоюзной политики в Институте экономических и социологических исследований (VWSI) Фонда Ганса Бёклера

Д-р Петер Бирке – научный сотрудник Социологического исследовательского института Геттингенского университета

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 отображают 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.