

Материалы семинара

Материалы семинара
social'noe partnerstvo

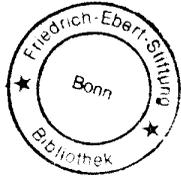
**= Социальное партнерство
в Беларуси и Германии =**
v Belarusi i Germanii

Die Vorträge beim Seminar

**=Sozialpartnerschaft
in Belarus und Deutschland=**

A 97 - 02030

Minsk - 1996



**Содержание
Inhaltverzeichnis**

	Стр. Seite		Стр. Seite
Проблемы и пути совершенствования социального партнерства в республике Беларусь	2	Социальное партнерство в Беларуси	17
<i>Э.Я. Кисель, директор по социально-трудовым проблемам Белорусской научно-промышленной ассоциации, член Национального совета по трудовым и социальным вопросам</i>		<i>И.М. Гурский, начальник отдела Федерации профсоюзов Белорусской</i>	
Probleme und Regelungsmechanismen der Sozialpartnerschaft in der Republik Belarus	33	Sozialpartnerschaft in Belarus	49
<i>E.J. Kissel, Direktor für soziale Arbeitsprobleme der Belorussischen wissenschaftsindustriellen Assoziation, Mitglied des Nationalrates für Arbeits- und soziale Fragen</i>		<i>I.M. Gurskij, Abteilungsleiter der Föderation der Gewerkschaften von Belarus</i>	
Социальное партнерство в Беларуси и Германии	5	Социальное партнерство на Беларуси	23
<i>А.М. Изюмский, начальник отдела Министерства Труда Республики Беларусь</i>		<i>Г.А. Быков, председатель Свободного профсоюза Белорусского</i>	
Sozialpartnerschaft in Belarus und Deutschland	36	Sozialpartnerschaft in Belarus	54
<i>Alexej Isjumskij, Arbeitsministerium von Belarus, Abteilungsleiter</i>		<i>G.A. Bykow, Vorsitzender der Freien Gewerkschaft von Belarus</i>	
Трудовые отношения в Республике Беларусь с позиции независимого профсоюза	11	Правовые основы и роль государства в Германии	26
<i>Н.В. Зимин, вице-председатель Белорусского Независимого профсоюза</i>		<i>М. Хайстер, Министерство труда и социального порядка Германии</i>	
Arbeitsbeziehungen in der Republik Belarus vom Standpunkt der Unabhängigen Gewerkschaft aus	42	Rechtliche Grundlage und die Rolle des Staates in Deutschland	58
<i>N.W. Simin, Vizevorsitzender der Belorussischen Unabhängigen Gewerkschaft</i>		<i>M. Heister, Bundesministerium für Arbeit- und Sozialordnung</i>	
Роль и место профсоюзов в системе социального партнерства	14		
<i>А.И. Бухвостов, председатель Совета профсоюза автосельхозмашиностроения</i>			
Rolle und Aufgabe der Gewerkschaften im System der Sozialpartnerschaft	45		
<i>A.I. Buchwostow, Vorsitzender des Gewerkschaftsrates des Auto- und Landmaschinenbaus</i>			
<i>Доклады на семинаре «Социальное партнерство» 18 - 19 июня 1996 года в г. Минске</i>		<i>Доклады на семинаре «Социальное партнерство» 18 - 19 июня 1996 года в г. Минске</i>	
<i>Vorträge beim Seminar "Sozialpartnerschaft" am 18.-19. Juni 1996 in Minsk, Belarus</i>		<i>Vorträge beim Seminar "Sozialpartnerschaft" am 18.-19. Juni 1996 in Minsk, Belarus</i>	

Проблемы и пути совершенствования социального партнерства в Республике Беларусь

Э.Я. Кисель, директор по социально-трудовым проблемам Белорусской научно-промышленной ассоциации, член Национального совета по трудовым и социальным вопросам

В Республике Беларусь имеется более чем 4-х летний опыт социального партнерства между органами государственного управления, объединениями нанимателей и профсоюзов. На республиканском уровне ежегодно заключается Генеральное тарифное соглашение между Кабинетом Министров РБ, Федерацией профсоюзов Белорусской и республиканскими объединениями нанимателей. (Белорусская научно-промышленная ассоциация (БНПА), Белорусский союз предпринимателей и арендаторов (БСПиА) и Белорусский союз предпринимателей (БСП)), на отраслевом уровне - тарифные соглашения, сторонами которого выступают: отраслевой профсоюз и отраслевое Министерство, на уровне предприятия - коллективный договор, который заключается между нанимателями и профсоюзом.

За этот период в республике приняты ряд законодательных актов, регулирующих социальное партнерство. Это Законы Республики Беларусь: «О коллективных договорах и соглашениях», «Об общественных организациях», «О профессиональных союзах», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)». Кодекс законов о труде, а также Указ Президента «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь».

Контроль за выполнением Генерального соглашения осуществляет Национальный Совет по трудовым и социальным вопросам, в состав которого входят по 11 представителей от Кабинета Министров, профсоюзов и нанимателей. Для проведения согласованной социально-трудовой политики на территориальном уровне и с целью недопущения массовой безработицы в областях, городах и районах республики созданы Согласительные комиссии по трудовым и социальным вопросам, в которые входят представители: местных органов власти, профсоюзов и нанимателей.

Анализируя эффективность социального партнерства в республике, приходится констатировать, что наиболее слабым звеном в системе социального партнерства являются объединения нанимателей. Органы государственного управления, особенно на отраслевом уровне, совмещают

функции нанимателя и органа государственного управления, на этом уровне еще не созданы отраслевые объединения нанимателей.

В целях повышения роли объединений нанимателей в системе социального партнерства, совершенствования их организационных структур, БНПА, БСПиА совместно с Баварским объединением работодателей в рамках программы TACIS-FAPE с сентября 1995 г. провели уже 6 семинаров-совещаний по теме «Поддержка ассоциации работодателей во имя социального партнерства».

В работе семинаров-совещаний участвовали наши социальные партнеры из Кабинета Министров Республики Беларусь и Федерации профсоюзов. На этих семинарах с участием немецких экспертов мы рассмотрели и обсудили следующие проблемы:

- организационные структуры, цели, задачи объединений работодателей, порядок финансирования их деятельности;
- тарифные переговоры, роль в них объединений работодателей, тарифная автономия;
- трудовое право, ценообразование, цена рабочей силы;
- социальное страхование и т.д.

Изучение опыта Германии по организации социального партнерства на отраслевом и земельном уровнях, сопоставление его с системой социального партнерства, действующей в Беларуси, позволили участникам семинаров-совещаний разработать конкретные предложения по совершенствованию законодательства, регулирующего социально-трудовые отношения, а также меры по повышению роли объединений нанимателей и снижению роли государства в социальном партнерстве.

Совместно с немецкими коллегами мы разработали две программы, направленные на обучение кадров и консалтинговую помощь отраслевым объединениям нанимателей и нанимателям при создании цивилизованных служб управления персоналом, которые играют ключевую роль в социальном партнерстве на уровне предприятия, фирмы в Германии. В настоящее время мы совместно с немецкими коллегами ищем источники финансирования этих программ.

По моему мнению, основными направлениями совершенствования социального партнерства в Беларуси являются:

- создание отраслевых объединений нанимателей - субъекта социального партнерства на отраслевом уровне. Соответствующие предложения направлены в Кабинет Министров Республики Беларусь. Подготовленный Проект постановления кабинета Министров определяет порядок их финансирования и создания;

– обеспечение функционирования в республике принципа «Тарифная автономия», значительное снижение роли органов государственного управления в регулировании социально-трудовых вопросов, которые являются предметом переговоров между нанимателями и профсоюзами. Предложения по совершенствованию действующего законодательства также направлены в Кабинет Министров. Эти предложения предполагают, что на отраслевом уровне будут только два социальных партнера: отраслевые объединения нанимателей и профсоюзов;

– упорядочение структуры республиканских объединений нанимателей, создание одного республиканского объединения нанимателей, членами которого будут отраслевые, территориальные объединения нанимателей;

– реорганизация и разгосударствление системы пенсионного, медицинского обеспечения и социальной защиты от безработицы. Организация с участием объединений нанимателей системы социального страхования: пенсионного, медицинского, от безработицы; соответствующие предложения разрабатываются;

– принятие Закона Республики Беларусь «Об объединениях нанимателей», проект Закона разработан;

– перемещение основной нагрузки в социальном партнерстве с уровня предприятия на отраслевой уровень. Основные решения по оплате труда, премирования, рабочего времени, времени отдыха, подготовки и переподготовки кадров, занятости должны приниматься на отраслевом уровне.

– В коллективном договоре должны содержаться только более льготные, по сравнению с отраслевым тарифным соглашением, положения в соответствии со спецификой и экономическими возможностями предприятия.

Основными участниками социального партнерства в республике должны быть наниматели (их объединения) и профсоюзы (их объединения). Органы государственного управления должны обеспечивать лишь законодательно устанавливаемые минимальные социальные гарантии (мин. заработная плата, мин. пенсия и т.д.), а также реализацию прав нанимателей и профсоюзов вести коллективные переговоры в рамках, установленных законом.

Реализация в республике принципа «тарифная автономия», повышение роли объединений нанимателей в системе социального партнерства позволяет снизить социальную напряженность в обществе, существенно повысить цену рабочей силы, эффективность системы социальной защиты.

Социальное партнерство в Беларуси и Германии

*А.М.Изюмский, начальник отдела Министерства Труда
Республики Беларусь*

Уважаемые участники семинара!

В своем кратком выступлении я остановлюсь на общем состоянии социального партнерства в Беларуси и некоторых проблемах, связанных с его дальнейшим становлением.

Вам известно, что Республика Беларусь, обретя государственный суверенитет, идет по пути создания социально-ориентированной рыночной экономики. Переход от планово-распорядительной системы к нормальным рыночным отношениям во всех сферах экономики происходит в условиях затянувшегося кризиса. У государства не хватает средств на реализацию многих социально-экономических программ. Это закономерно вызывает недовольство людей и социальные конфликты. В этих условиях остро встал вопрос о формировании новой модели социальной политики и ее эффективного использования.

Анализ опыта других стран показал нам, что для рыночной экономики адекватной моделью является модель социального партнерства. Основанная на хорошей законодательной базе, ясных и четких принципах, балансе интересов сторон, она во многих странах стала мощным фактором развития, достижения общественного согласия и социального мира.

В нашей республике заложены основы этой эффективной формы регулирования социально-трудовых отношений. Приняты законы =О профессиональных союзах=, =О коллективных договорах и соглашениях=, =О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)=. Ратифицированы Конвенции МОТ =О трехсторонних консультациях для содействия, применения международных трудовых норм= и =О содействии коллективным переговорам=. Кроме того внесены изменения и дополнения в Кодекс законов о труде, в первом чтении Верховным Советом принят Трудовой Кодекс.

Сделаны определенные шаги в организационном становлении социального партнерства.

На национальном уровне ежегодно заключается Генеральное соглашение между правительством, республиканскими объединениями профсоюзов и нанимателей.

На региональном и отраслевом уровне в прошлом году социальными партнерами было заключено около 50 отраслевых и 60 местных тарифных соглашений. Все они были направлены на обеспечение устойчивой работы

предприятий и отраслей, защиту прав и интересов работников, обеспечение установленных государством минимальных трудовых и социальных гарантий.

В трудовых коллективах было заключено свыше 6 тысяч коллективных договоров, которые в своем большинстве стали базой для сотрудничества и партнерских отношений.

В республике созданы многие демократические институты, призванные отстаивать интересы и права различных социальных групп населения. Назову лишь некоторые из них.

Во-первых, это Конституционный Суд Республики Беларусь, который рассматривает соответствие Конституции и законом республики актов и решений, принимаемых тремя ветвями власти: законодательной, исполнительной и судебной. Причем весьма объективно и принципиально.

В частности, его решением отменены основные положения Указа Президента Республики Беларусь от 21 августа 1995 г. № 336 =О некоторых мерах по обеспечению стабильности и правопорядка в Республике Беларусь=, в том числе и касающиеся приостановки деятельности известных профсоюзных организаций.

Во-вторых, в соответствии с Указом Президента =О развитии социального партнерства в Республике Беларусь= Национальный совет по трудовым и социальным вопросам, в состав которого на паритетных началах входят представители правительства, объединений нанимателей и профсоюзов. Причем профсоюзная сторона представлена с учетом существующего в этом движении плюрализма. Следует отметить, что по предложению Национального совета был подготовлен целый ряд правительственных решений по поддержке производственных отраслей и трудовых коллективов.

В-третьих, создан и начал действовать Республиканский трудовой арбитраж, обеспечивающий процесс рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров независимыми арбитрами.

В частности он рассмотрел иск профсоюзной организации Молодеченского железнодорожного депо к администрации за нарушение колдоговора в части оплаты труда. Иск полностью удовлетворен. Дело доведено до конца и конфликт улажен.

В настоящий момент в нем завершается рассмотрение иска профсоюзной организации локомотивного депо Минского метрополитена к администрации по поводу нарушения положений коллективного договора. Таким образом, на первый взгляд может показаться, что и нормативно-правовые и организационные вопросы в республике уже решены и система должна заработать. Однако жизнь показывает, что эффективность в

целом пока остается низкой и вместо системы социального партнерства мы имеем лишь ее размытые контуры.

Поэтому позвольте перейти к имеющимся проблемам.

Первая из них - это определение субъектов социального партнерства.

Здесь хотелось бы подчеркнуть, что этапы формирования социального партнерства как системы должны быть тесно увязаны с этапами реформирования экономики. Что же мы сегодня имеем однако в республике? Для примера возьмем только одну отрасль - промышленность. На долю государственных предприятий, удельный вес которых составляет 65,6 процента (в 1993 г. - 83,5%), приходится 73,3 процента общенационального объема промышленной продукции. Таким образом государственная собственность продолжает оставаться доминирующей.

Отсюда и проблемы в вопросах определения субъектов социального партнерства и соответственно той роли, которую они должны играть в трипартистских отношениях. Практически сегодня мы имеем лишь одну сложившуюся сторону партнерства - профсоюзы, статус которых определен и законодательно. Хотя и здесь есть определенные проблемы, связанные с возникновением плюрализма в профдвижении. Но на них возможно остановятся мои коллеги из профсоюзов.

Нет проблем в этом вопросе и на основном уровне социального партнерства: в коллективах предприятий и организаций независимо от форм собственности. Здесь сторонами выступают директор и профсоюз, либо орган, уполномоченный коллективом. В то же время у нас до сих пор не определен правовой статус одного из основных субъектов - объединений нанимателей, не завершился процесс формирования класса собственников. В этих условиях значительную часть их функций, особенно на отраслевом и местном уровне, приходится брать на себя органам государственного управления.

Имеются проблемы и с представительством на национальном уровне. Здесь республиканские объединения нанимателей берут на себя ответственность представлять весь спектр субъектов хозяйствования, хотя выражают интересы не более 30 процентов из них. Так как предприятия госсектора там практически не представлены.

Поэтому одна из первоочередных задач - это создание на национальном и отраслевом уровнях объединений нанимателей всех форм собственности для решения социальных проблем и тарифного регулирования, законодательное закрепление их структуры, прав и обязанностей в системе социального партнерства.

Если говорить о роли государства, то она во многом зависит от политической и социально-экономической обстановки в обществе. Однако

при этом мы твердо придерживаемся системы трудовых отношений, которая основана на эффективном взаимодействии между тремя независимыми сторонами: государством, предпринимателями и работниками наемного труда. В непростой период перехода к рыночным отношениям государство:

во-первых, обеспечивает законодательную базу, защищает права социальных партнеров и создает процедурную основу для коллективных переговоров и разрешения трудовых споров;

во-вторых, непосредственно участвует в переговорах на национальном и отраслевом уровнях и принимает на себя ответственность за выполнение соглашений;

в-третьих, через государственный сектор экономики оказывает влияние на весь спектр трудовых отношений вообще, осуществляя политику регулирования доходов.

Безусловно, в перспективе роль государства должна заключаться лишь в установлении минимальных стандартов и содействии переговорам между другими сторонами.

Во многом это зависит от темпов разгосударствления, акционирования и приватизации предприятий во всех отраслях экономики.

Вторая проблема - это само содержание наших двух- и трехсторонних договоров. Безусловно, наиболее злободневными в нынешних экономических условиях являются вопросы оплаты труда, социальных гарантий, занятости, охраны труда. Однако, как показывает анализ коллективных договоров, многие из них направлены на решение социальных вопросов без увязки с экономическим положением производства и реальными возможностями.

На мой взгляд, даже на национальном и отраслевом уровнях, недостаточное внимание уделяется определению мер по выработке и осуществлению согласованной политики в области налогов, ценообразовании и приватизации, взаиморасчетов между хозяйствующими субъектами, т.е. вопросам, которые самым существенным образом влияют на стабилизацию экономики республики. Ведь, как бы ни шел переговорный процесс, если не будет работать экономика, - не будет средств в бюджете на социальные нужды.

Третья проблема - практика нашей работы выявляет много белых пятен и недочетов в существующем законодательстве, поэтому требуется дальнейшее совершенствование правового обеспечения социально-трудовых отношений и самого механизма социального партнерства. В частности, поступает много нареканий на ответственность сторон за нарушение принимаемых обязательств. Министерство труда разработало

совместно с ФПБ и внесло в правительство проект закона «О внесении изменений и дополнений в закон Республики Беларусь «О коллективных договорах и соглашениях». В нем, в частности, предусматриваются штрафные санкции на уклонение за участие в переговорах (до 10-ти минимальных затрат), за непредставление информации, необходимой для ведения переговоров (до 5-ти МЗП) и за нарушение и невыполнение коллективного договора, соглашения (до 100 МЗП).

Здесь же, кстати, содержится положение о разработке единого проекта и заключения единого коллективного договора на предприятии и тарифного соглашения в отрасли. За такое положение, кстати, в ходе социологического опроса высказалось 92 процента экспертов. 54 процента экспертов сходятся во мнении, что профсоюзы должны брать на себя защиту всех членов трудового коллектива, в том числе работников, не состоящих в профсоюзах.

Мы считаем, что взаимодействие социальных партнеров в нашей республике должно основываться на национальном законодательстве, которое будет развиваться как с учетом общепризнанных международных правовых норм, так и социальных последствий продолжающегося экономического кризиса.

И четвертая проблема - понимание представителями органов государственного управления, объединений нанимателей и профсоюзов своей роли как социальных партнеров, желание и умение цивилизованно взаимодействовать в достижении приемлемых компромиссов. Скажем откровенно, у нас есть немало случаев, когда представители всех без исключения сторон порой безответственно относятся к выполнению своих обязательств, не вносят конструктивных предложений, а стремятся использовать конфликтные ситуации, социальную напряженность в обществе, чтобы заработать политический капитал.

Эти и многие другие имеющиеся проблемы были обсуждены в октябре 1995 г. на научно-практической конференции «Проблемы становления и развития системы социального партнерства в Республике Беларусь». В настоящее время в соответствии с принятыми рекомендациями конференции готовится Концепция социального партнерства в Беларуси.

Мы готовы к взаимному сотрудничеству и обмену практическим опытом этой работы со всеми заинтересованными организациями.

Пользуясь случаем я хотел бы выразить большую признательность Министерству труда и социального порядка Германии за оказанную нам помощь, организацию целого ряда семинаров по социальному партнерству и трудовому законодательному.

В заключении позвольте выразить уверенность, что и наш семинар, организованный фондом им. Фридриха Эберта, станет важным шагом в деле развития социального партнерства и повышении его роли в регулировании социально-трудовых отношений в Беларуси. Благодарю за внимание.

Трудовые отношения в Республике Беларусь с позиции Независимого профсоюза

Н.В.Зимин, вице-председатель Белорусского Независимого профсоюза

Оценивая трудовые отношения в Беларуси с позиции Независимого профсоюза можно отметить, что складываются они очень непросто. Стоят предприятия или работают не в полную мощность. Увеличивается число безработных, растет скрытая безработица. Все это приводит к напряжению общества. Возникают конфликты на производстве, стихийные забастовки, возмущения работников. И вот на острие этих возмущений стоят созданные рабочими Независимые и Свободные профсоюзные организации, которые по мере возможности отстаивают их интересы. Но необходимо отметить, что эти демократические профсоюзы недостаточно сильны. Их развитие еще впереди. Еще крепко держат людей официальные профсоюзы. Недопонимание многими трудящимися роли демократических профсоюзов сдерживает их развитие. Следует отметить, что демократические профсоюзы постепенно завоевывают авторитет у трудящихся и защищают их законные интересы. Поэтому власти, которые по-прежнему придерживаются командно-административных методов руководства, с ненавистью встречают создание новых демократических профсоюзных организаций. Свое слово сказали и высшие органы власти Республики Беларусь.

1 сентября 1995 года Президентом РБ издан Указ № 350, который был предметом рассмотрения в Конституционном суде РБ и по его заключению признан НЕСООТВЕТСТВУЮЩИМ Конституции и КЗоТу РБ, в частности пункт 1. Указанный пункт содержал предписание, устанавливающее обязательность заключения контракта с лицами, достигшими общеустановленного пенсионного возраста либо получающими пенсию. В случае отказа работника от перезаключения трудового договора либо перевода на контрактную форму найма, трудовые отношения между нанимателем и работником прекращаются. В связи с этим данное предписание признано не имеющим юридической силы с 1 сентября 1995 года. В настоящее время наниматели не обязаны, а имеют право заключать контракты с указанной категорией работников, разумеется с согласия последних.

При отказе работника заключать трудовой контракт, согласно упомянутому Указу, нанимателем прекращаются трудовые отношения в соответствии с п. 6 ст. 29 КЗоТ РБ (по причине отказа работника от продолжения работы в связи с изменением существующих условий труда).

В таком случае увольнение юридически необосновано и противоречит Закону, а именно: нарушены, как минимум четыре статьи КЗоТ РБ:

ст. 5 - поскольку ухудшает положение работника по сравнению с законодательством о труде;

ст. 15 - поскольку односторонне меняет условие трудового договора (его срок в частности);

ст. 24 - запрещающей требовать выполнения работы, безусловной трудовой договором;

ст. 25, п. 3.4. - поскольку нет тех предпосылок, при которых наниматель вправе изменять существенные условия труда.

Все эти грубейшие нарушения узаконены высокими судебными властями, каковыми являются: разъяснение судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда РБ от 2 февраля 1996 года № 01/6 (при отказе от заключения контракты после предупреждения за 1 месяц и при недостижении согласия о сроках контракта в пределах 2-х лет трудовой договор расторгается по п. 6 ст. 29 КЗоТ РБ), а также Пленум Верховного суда РБ, который дал разъяснения судам РБ при рассмотрении гражданских дел данной категории, считать мотивы увольнения по вышеупомянутым основаниям законными, а потому круг ЗАМКНУЛСЯ, БЕЗЗАКОНИЕ УЗАКОНЕНО высшей судебной властью и наемному работнику дальше жаловаться некуда. Грубейшее нарушение прав человека УЗАКОНЕНО.

Нередко нанимателями нарушается ст. 238 КЗоТ РБ при увольнении руководителей профсоюза, которая дает им гарантии оставления на работе. Руководители увольняются в нарушение указанной статьи без согласия соответствующего профсоюза, что вынуждает к защите их прав в судебном порядке. При этом судами также в нарушение Закона бремя доказывания, возлагается не на нанимателя, а на уволенного работника. Хотя наниматель прежде чем уволить того или иного работника по своей инициативе обязан выяснить, распространяются ли на него какие-либо гарантии, предусмотренные Законом.

Имеют место переводы работников, которые подменяются перемещением, хотя в таких случаях меняются должность, квалификация или специальность, т.е. нарушаются требования ст. 25 КЗоТ РБ.

Имели место попытки группового увольнения работниц по принадлежности к Независимому профсоюзу. (Имеется ввиду предупреждение об увольнении 235 работников народного предприятия «Калинка» за принадлежность к профсоюзу). Распоряжение было отменено Госинспекцией по труду.

Во время своего становления профсоюзным организациям на местах приходится выдержать мощное давление со стороны администрации. Но все больше и больше граждан РБ начинают понимать, что только личным участием в общественных процессах можно добиться необходимого результата. Впереди у нас тяжелый путь к нормальной жизни, и в трудовых отношениях, в частности.

Роль и место профсоюзов в системе социального партнерства

*А.И. Бухвостов, председатель Совета профсоюза
автосельхозмашиностроения*

Говоря о социальном партнерстве, нельзя не учитывать, что сегодня республика стоит перед выбором: или сохранение старого курса реформ на основе возрастающего гражданского противостояния и роста социальных конфликтов или переход к новому курсу реформ на основе социального согласия, опирающегося на поддержку большинства народа. В обществе растет серьезное недовольство итогами реформирования. Республика скатывается к положению колонии, в которой демократия заменяется диктатурой, а рыночная конкуренция - борьбой мафиозных групп. С точки зрения реформирования экономики мы сегодня также далеки от рынка, как и в 1991 году. Разница заключается лишь в том, что в 1991 году мы имели огромные резервы (государственную собственность, незначительные долги, общественную поддержку реформ), сегодня государство нищее, а народ разочарован и подавлен. И снова перед нами два вечных вопроса: кто виноват и что делать? На наш взгляд, путями выхода из сложившейся ситуации могут быть следующие меры:

- установление национального и социального согласия;
- разработка четкой концепции реформ. Без ответа на вопросы, какое общество мы строим, какими средствами и в чьих интересах, рассчитывать на поддержку трудящихся не приходится;
- правовое регулирование со стороны государства перехода к рынку и целенаправленные меры по смягчению негативных последствий реформ. Без осуществления названных мер ликвидировать конфликтные ситуации и избежать серьезных потрясений, видимо, не удастся.

Профсоюзы республики приняли идеологию социального партнерства в качестве альтернативы устаревших теорий конфликта и классовой борьбы. Но это не значит, что с дальнейшим углублением кризиса и ухудшением положения трудящихся мы не отойдем от социального партнерства к более жесткой позиции.

Что на сегодняшний день нас не устраивает в отношениях партнерства, складывающихся в республике?

1. Отсутствие концепции развития социального партнерства в Республике Беларусь, которая бы учитывала не только зарубежный опыт, но и отражала особенности и реалии экономики и социально-трудовой сферы именно нашей республики.

2. Недостаточность правовой базы социального партнерства и особенно несовершенство механизма ее применения. Так, нуждается в дополнениях и изменениях Закон Республики Беларусь «О коллективных договорах и соглашениях», в котором ряд статей носит общий и чисто декларативный характер. Совершенно не отражены вопросы ответственности сторон за нарушение или ненадлежащее исполнение обязательств. Хотя при переговорах главным вопросом является установление размера заработной платы, в Законе о коллективных договорах и соглашениях нет ни одной статьи, регламентирующей этот процесс. На наш взгляд, это должны быть положения о расширении прав профсоюзов в этой области. Также считаем, что нужны законы «Об объединении работодателей в Республике Беларусь» и «Об участии трудящихся в управлении производством».

3. У профсоюзов на сегодняшний день отсутствует действительно серьезный партнер со стороны работодателей. Нам нужны не разрозненные союзы предпринимателей, которые еще до конца не сформированы и не готовы выступать как сторона социального партнерства, не государственные структуры, которые всячески пытаются уйти от своей ответственности за невыполнение взятых обязательств, к примеру, в связи с невыплатой заработной платы на предприятиях, а авторитетные партнеры, с которыми можно договориться, на слово которых можно положиться. Пока же профсоюз работников автомобильного и сельхозмашиностроения заключает отраслевое тарифное соглашение с Министерством промышленности. И здесь возникает много проблем. В частности, многие первичные профсоюзные организации входят в наш профсоюз, но само предприятие не подчинено Министерству промышленности. Каким образом на него могут распространяться обязательства тарифного соглашения? При приватизации предприятие выходит из подчинения министерства и переходит в управление Мингосимущества, а тарифное соглашение было заключено с Министерством промышленности. Каким образом в этих условиях обеспечить отраслевой принцип? Кроме того, некоторые руководители предприятий вообще не признают норм, закрепленных в тарифных соглашениях, считают его подзаконным актом.

4. Нас настораживают попытки государственных структур навязать профсоюзам выполнение совершенно несвойственных им функций, а именно: вопросы укрепления дисциплины на производстве, сохранность государственной собственности, улучшение качества выпускаемой продукции и др. В то же время правительство и работодатели, обеспокоенные возрастающей активностью профсоюзного движения,

стремятся ограничить права профсоюза по защите прав и интересов работников, устранить профсоюзные организации на приватизированных предприятиях, ограничить роль профсоюзов в общественной жизни. Например, ссылаясь на опыт Германии, поступают предложения создать на государственных предприятиях производственные советы вместо профсоюзных комитетов, хотя функции, которые они должны выполнять, одни и те же.

5. Важным является вопрос, насколько профсоюзы и профсоюзные работники защищены юридически, законодательно. В связи с тем, что профсоюзы лишены законодательной инициативы, мы вынуждены искать иные формы воздействия на властные структуры.

Имеющийся у нас опыт взаимодействия с социальными партнерами свидетельствует, что только постоянная инициатива и принуждение со стороны профсоюзов позволяют добиваться хотя бы частичного удовлетворения требований работников. Ограничение прав профсоюзов в области охраны труда и социального страхования идет во вред не только профсоюзам, сколько организованным в них трудящимся. Кроме того, они сводят на нет и само социальное партнерство.

Профсоюзы готовы и хотят быть конструктивным элементом общественной политической жизни республики. Разумеется, при условии, что мы не останемся одиночками в этом стремлении, что и другие партнеры будут идти тем же путем. Мы ответственно подходим к своей роли в экономическом развитии, на рынке труда и в обществе. Стремление выполнить свою функцию по защите интересов работающих не имеет ничего общего с популизмом и безответственностью, т.е. с тем, в чем часто обвиняют профсоюзы. Мировой опыт свидетельствует, что именно в тяжелый переходный период роль профсоюзов возрастает, но они могут эффективно действовать, если их поддерживает мощное представительство в парламенте и законодательство, позволяющее им успешно работать. У нас в республике пока нет ни одного из этих условий. Мы создали партию труда, чтобы в политической деятельности и борьбе более успешно защищать интересы трудящихся.

Мы хотели бы видеть понимание со стороны правительства и работодателей роли профсоюзов в деле создания правового социального государства, основанного на принципах справедливости, равноправия и взаимопонимания всех его составляющих.

Социальное партнерство в Беларуси

И.М. Гурский, начальник отдела Федерации профсоюзов Белорусской

Уважаемые участники семинара!

Я хочу выразить благодарность нашим коллегам из Германии за инициативу в проведении семинара по проблемам социального партнерства.

В период, когда наша Республика Беларусь переживает экономические трудности, вопросы консолидации общества на решение общих проблем становятся наиболее актуальны.

Выработать в ближайшее время институт социального партнерства, я думаю, является благородной задачей всех его сторон. Поэтому свое выступление я хочу посвятить основной теме нашего семинара, а именно проблемам социального партнерства.

Как вы уже знаете, я представляю Федерацию профсоюзов Белорусскую. В настоящее время в сфере ее влияния действует 33 отраслевых профсоюза, 6 областных профобъединений, свыше 30 тысяч первичных профсоюзных организаций с общей численностью более 4,6 миллиона человек.

С началом перемен Федерация профсоюзов сделала выбор идеологии социального партнерства как взаимовыгодного взаимодействия нанимателей и наемных работников, достижения баланса по реализации их социально-экономических интересов в условиях становления рыночных отношений.

Возникновение наемного труда и наемного работника неизбежно определило необходимость становления и совершенствования взаимоотношений между ними.

Как мы знаем, мировая практика развития отношений в сфере применения наемного труда говорит о том, что эти отношения по природе своей в определенной мере конфликтны, в силу того, что каждая из сторон имеет свои интересы и каждая из сторон, исходя из своих самооощущений, делает оценку своей значимости, своего превосходства. Все это предопределяет долгий путь человеческого спора, что первично собственность или труд. Взаимозависимость этих понятий - есть объективная реальность и достижение баланса интересов в этой области является, в конечном итоге, благом для обеих сторон.

Социальное партнерство - принципиально новая в условиях Республики Беларусь система согласования позиций сторон, участвующих в коллективных трудовых отношениях и представляющих интересы

работников, нанимателей (работодателей) и государства. Ее становление обусловлено начавшимися в 90-х годах политическими и социально-экономическими преобразованиями, переходом к многоукладной экономике. При этом в качестве базовых восприняты отправные идеи и принципы, кодифицированные в соответствующих Конвенциях и Рекомендациях Международной организации труда.

В отличие от стран Запада в Беларуси, как и на всем постсоветском пространстве, становление социального партнерства происходит в определенной мере спонтанно, в сжатые сроки, на основе решений, принимаемых преимущественно на государственном уровне. Становление механизмов и процедур согласования интересов сторон коллективных трудовых отношений осложняется тем, что белорусский законодатель, равно как и все, кто так или иначе причастен к формированию норм и структур, определяющих контуры системы социального партнерства, не могут опереться на какие-либо готовые образцы, почерпнутые из отечественного опыта.

Тем не менее процесс нормативного оформления нового правового института начат. Как уже говорилось, принято ряд Законов, которые заложили основы развития социального партнерства в Республике Беларусь.

Социальное взаимодействие профсоюзов, нанимателей и государственных органов предопределяется также отправной конституционной формулой, согласно которой Беларусь провозглашается как государство демократическое социальное правовое (ст. 1 Конституции Республики Беларусь). Ключевое значение имеют также положения, закрепляющие приоритетность основных прав и свобод граждан и, тем самым, подчеркивающие социальную природу государственности в Республике Беларусь.

Вместе с тем, не исключается необходимость и дальнейшего расширения нормативно-правовой базы социального партнерства как самостоятельного института. В частности, профсоюзы, входящие в ФПБ, равно как и некоторые республиканские объединения нанимателей, высказываются за принятие сводного (базового) законодательного акта, в котором бы, наряду с принципиальными положениями, вытекающими из конституционных норм, выделялся и регулировался весь комплекс проблем взаимодействия государственных органов, объединений профсоюзов и нанимателей.

Стратегическим направлением формирования партнерских отношений в Республике Беларусь признано заключение трехсторонних и двухсторонних соглашений на разных структурных уровнях - генерального,

отраслевого (тарифного), территориальных, местных и коллективных договоров. Основным инструментом их реализации служат трех- и двухсторонние комиссии, в функции которых входит подготовка, заключение и контроль за выполнением подписанных соглашений.

Вместе с тем в стране еще не сложился необходимый уровень гражданского самосознания, культуры и этики трудовых отношений, который бы позволял во всех случаях квалифицировать складывающиеся формы отношений как истинно партнерские. Также можно предположить, что новый этап приватизации и расширения частного сектора хозяйства в Беларуси будет сопровождаться ростом конфликтности в обществе в силу углубления противоречий между трудом и капиталом и неразвитостью механизма их разрешения.

В числе важнейших задач в области формирования партнерских отношений на ближайшие годы можно назвать также создание, параллельное функционирование и последующее постепенное замещение, по мере сокращения государственного сектора экономики, министерств ассоциациями нанимателей.

Ради налаживания эффективного социального партнерства государство должно пойти на серьезные самоограничения. Речь идет прежде всего о добровольном, но твердом и узаконенном не вмешательстве правительственных органов в производственно-коммерческую и административную самостоятельность государственных предприятий. Без такого самоограничения государства социальное партнерство будет носить формальный характер, либо возникнут неконтролируемые очаги социальной напряженности внутри госсектора. Так действуя по старой схеме некоторые отраслевые профсоюзы считают более выгодным заключать соглашения не с союзами промышленников и предпринимателей, а с отраслевыми органами государственной системы управления.

В тоже время государству в ближайшей перспективе необходимо решить и такие задачи:

продолжить разработку законодательных и нормативных актов по регулированию социально-трудовых отношений, совершенствованию организационных форм социального партнерства и механизма взаимодействия нанимателей с представительными органами работников и органами исполнительной власти на всех уровнях, внести изменения и дополнения в законодательство по вопросам регулирования трудовых отношений, оплаты труда, занятости населения, повышения ответственности должностных лиц и сторон за:

- уклонение от участия в переговорах по заключению коллективного договора, соглашения;
 - необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения;
 - невыполнение или нарушение коллективного договора, соглашения;
 - непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективных договоров, соглашений.
- проводить трехсторонние консультации с представителями работников и нанимателей по выработке социально-трудовой и экономической политики, экспертизы проектов, законодательных актов, направленных на регулирование трудовых отношений работников и нанимателей, в том числе по вопросам тарифного регулирования оплаты труда;
- обеспечить поэтапный пересмотр действующих минимальных социально-трудовых стандартов с целью повышения уровня жизни населения. Все это позволит создать законодательную основу для трудовых отношений, за пределами которой начинается действие договорного характера.

Конкретным механизмом участия нанимателей и профсоюзов в проведении реформ должна служить регулярная гласная экспертиза подготовленных законопроектов и нормативных документов в рамках Национального совета и Согласительных комиссий по трудовым и социальным вопросам.

В общем виде модель (схема) правового обеспечения системы социального партнерства в условиях Беларуси может выглядеть следующим образом:

- Конституция Республики Беларусь;
- Трудовой Кодекс Республики Беларусь;
- Закон Республики Беларусь «О социальном партнерстве»;
- Закон Республики Беларусь «О коллективных договорах и соглашениях»;
- Закон Республики Беларусь «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)»;
- Закон Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь»;
- Закон Республики Беларусь «О Кабинете Министров Республики Беларусь»;
- Закон Республики Беларусь «О профессиональных союзах»;
- Закон Республики Беларусь «Об объединениях работодателей».

Что же касается профессиональных союзов, то они, реализую присущую им защитную функцию, побуждают работодателей считаться с законодательством о труде, сдерживают стремление властвовать и действовать бесконтрольно.

Признанный статус профсоюзов в сфере трудовых отношений выступает таким образом, как важнейший фактор сдерживания административного произвола, своеволия и беззакония, как один из серьезных стабилизаторов. Нынешний сложный переходный период, чреватый нарастанием конфликтности в обществе требует не ограничения, а расширения полномочий профсоюзов в социально-трудовой сфере.

Несколько слов о законотворческой работе Федерации профсоюзов. У нас нет сомнений в том, что профсоюзам надо быть и там, где разрабатываются и принимаются законы и решения, затрагивающие социально-трудовые вопросы.

Участие в законотворческой работе, и мы это отчетливо понимаем, требует и новой организации дела. Необходимо обеспечить отслеживание состояния социально-трудового законодательства, участвовать в его разработке.

Проекты всех законодательных и нормативно-правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются профсоюзами на предмет их социальных последствий. Предложения по ним передаются соответственно органам законодательной или исполнительной власти.

Так как профсоюзы не имеют права законодательной инициативы, то они должны выступать с соответствующими предложениями перед теми, кто обладает таким правом.

Мы активно сотрудничаем с социальными партнерами как Белорусская научно-промышленная ассоциация, Белорусским союзом предпринимателей, Белорусским союзом предпринимателей и арендаторов.

Проведение совместных консультаций позволяет нам вносить законодательные и исполнительные структуры власти довольно взвешенные законопроекты и нормативные акты, а также поправки в действующее законодательство. Например, недавно, совместно с социальными партнерами мы обратились с письмом к Президенту Республики Беларусь по ряду актуальных проблем социально-экономического характера.

Конфронтация, о чем свидетельствует весь мировой опыт, в решении тех или иных обострившихся проблем и разногласий - путь разрушительно-

тупиковый, сопряженный с большими издержками, не только для сторон втянутых в конфликт, но и для всего общества.

Хорошо отлаженные и эффективно действующие механизмы социального партнерства - в целом фактор созидающий, позволяющий находить разумный выход из самых острых ситуаций. Следовательно упрочение и развитие правовой базы, обогащение организационных форм и методов социального взаимодействия и сотрудничества участников коллективных трудовых отношений является важнейшей общенациональной задачей, поскольку это прямо и непосредственно отвечает целям обеспечения стабильности, гражданского мира и соглашения в обществе.

Уважаемые коллеги!

Говорят самое трудное познать себя. Развивая социальное партнерство, и стремясь познать, и понять других, мы сможем адекватно оценить и свои устремления, а это значит продвинуться вперед к установлению и упрочению социального мира в нашем обществе.

Думаю, что определенную лепту в этот процесс должен внести и наш семинар.

Спасибо за внимание!

Социальное партнерство на Беларуси

Г.А. Быков, председатель Свободного профсоюза Белорусского

1. Решение о создании Согласительного Совета было принято еще при правительстве В.Ф. Кебича, если не ошибаюсь, в 1993 году, и такой совет был создан. Численность его была 27 человек, по 9 членов от 3 сторон и, что интересно, ФПБ имело 4-х представителей, остальные пять профсоюзов по 1, т.е. ФПБ не имела большинства среди стороны профсоюза (для сравнения: сегодня в Национальном Совете 10 представителей от ФПБ и 1 от новых профсоюзов, что, на мой взгляд, проигрышно для ФПБ - так как вся ответственность ложится в Национальном Совете на Федерацию). Согласительный Совет времен Кебича собирался, по-моему, всего лишь один раз, т.е. практически никакой работы не велось.

Необходимо отметить еще одну деталь. Как мне кажется, решение о создании Согласительного Совета было принято не без учета опыта как раз Германии. Беларусь одной из самых последних включилась в программу помощи оказываемой Германией странам Восточной Европы. Необходимо отдать должное Верховному Совету XII созыва и правительству Кебича в том плане, что именно с их участием были разработаны и приняты: Конституция и блок законов, которые послужили теоретической основой трепартизма.

С приходом к власти Лукашенко ситуация практически не изменилась за исключением того, что теперь НС проводит свои заседания регулярно, правда на мой взгляд, с одинаковой эффективностью, что и при Кебиче.

2. =Треугольник=.

Теперь давайте ближе рассмотрим наш =треугольник= - являющийся основой трепартизма. Чтобы треугольник был классическим, нам необходимо иметь:

- правительство;
- работодателя;
- профсоюзы;
- все три вышеперечисленные стороны должны быть равноправными партнерами.

Правительство (президент):

- правовой нигилизм (сверху - вниз);
- подмяло под себя 2-е другие ветви власти (законодательную и судебную);

- не разработала и даже не имеет представления, что делать - 2 года это показатели, т.е. отсутствует государственная Программа РБ;
- вышеперечисленное, невозможность решить вопросы экономики в первую очередь - ведет к попыткам создания диктаторского режима;
- усиление репрессивного аппарата;
- ограничение (запрещение) прессы, профсоюзов, собраний, митингов - аресты - суды - тюрьмы.

Работодатель:

Представлен БНПА, СПБ и СПиАБ (Белорусской научно-промышленной ассоциации, Союзом предпринимателей Беларуси и Союзом предпринимателей и арендаторов Беларуси). Являются ли вышеперечисленные организации работодателями для принимающих участие в работе семинара представителей профсоюзов - мне кажется НЕТ. Но для 100 тысяч членов профсоюзов =Содружество=, о которых говорил коллега Корягин - ДА. Но их нет на семинаре и о них я ничего не слышал с 1991 года, это по-видимому глубоко законспирированный профсоюз.

Что сделано БНПА, СПБ и СПиАБ для отстаивания своих интересов, а сегодня можно уже говорить о выживании субъектов да и самих этих организаций, т.е. идет уничтожение этих организаций, что они сделали в свою защиту? Занимаются рассылкой жалоб...

Профсоюзы:

1. Федерация профсоюзов Беларуси (ФПБ).

2. Белорусский конгресс демократических профсоюзов (БКДП).

ФПБ - в прошлом году проводил свой съезд. ФПБ декларировала более 5-и млн. членов профсоюза, т.е. практически все трудоспособное население Беларуси плюс вся материальная собственность здания, санатория, социальное страхование, турбазы и прочее.

Огромный человеческий и материальный потенциал. Что сделано? К сожалению, могу констатировать: КПД - близкое к 0:

- позиция ФПБ в Национальном Совете заранее проигрышная, нет предложений по реформированию экономики и главное нет решимости давить - заставлять власть проводить эти реформы;
 - проведение каких-то массовых акций, митингов, забастовки - отсутствуют. За последние 4 года проведено 2 митинга, а желание отдельных субъектов ФПБ что-то сделать получает отпор и блокаду в самой ФПБ (март 1996 г.).
- БКДП (5 профсоюзов)
- но общая численность - 25 тысяч человек;

- может оказывать сильное влияние в отдельных коллективах и регионах и оказывает его (отчего запреты профсоюза, аресты и тюрьмы), но влиять в масштабах государства - пока нет;

- БКДП - объединение де-юре, но не де-факта.

Вывод: за 5 лет ФПБ - не реформировалась и не могла это сделать ибо нет изменений в экономике - нет рыночной экономики и продолжает выполнять функции (в основном - социального отдела на предприятиях или министерства социального обеспечения на уровне государства.

БКДП - малочисленен, но объединен - находится под постоянным жестким давлением со стороны власти.

И ФПБ и БКДП не имеют реальной силы, а ведь во всем мире считаются с реальными, сильными профсоюзами. События во Франции в 1995 году - массовая забастовка в течение более месяца. Недавние выступления в Германии. В Бонне - участие в демонстрации приняло 250 тысяч человек. А ведь во Франции и Германии жизненный уровень кнемножкой выше.

Выводы:

1. Наличие и осуществление государственной программы РБ.
2. Законодательная база (ВС).
3. Правительство (обязательное исполнение законов).
4. Рыночная экономика (появление реального работодателя).
5. Наличие сильных демократических профсоюзов.
6. Желание самого народа к переменам.

Предложение:

1. Суд по трудовым спорам - специальный.
2. Создание отдела в Прокуратуре, который будет заниматься трудовыми отношениями и профсоюзами.

Правовые положения и роль государства в Германии

*М. Хайстер, Министерство труда и социального порядка
Германии*

Экономическое и социальное положение Германии невозможно представить без предпринимательских союзов и профсоюзов. Особенно благодаря заключению договоров о тарифных ставках они заботятся о рациональном порядке жизни рабочих и об автономной организации условий оплаты и труда. Государство же напротив ограничивается разработкой определенных минимальных стандартов в области условий труда, таких как предельно допустимое количество рабочих дней и минимальное количество дней отпуска для всех рабочих и служащих. Особенное положение, которое полагается профсоюзам и союзам предпринимателей, зафиксировано конституционно-правовым порядком. В статье 9 абзац 3 основного закона это положение гласит:

"Право образования союзов для соблюдения и развития рабочих и экономических условий гарантировано каждому и для каждой профессии. Соглашения, которые ограничивают это право или препятствуют ему, считаются недействительными, мероприятия, направленные на это - противозаконными."

Основной закон гарантирует каждому право:

- образования профсоюзов и союзов предпринимателей,
- участия в их образовании,
- вступления в профсоюз и союз предпринимателей,
- выбора при вступлении в случае существования нескольких коалиций.
- право остаться или выйти из коалиции.

Право каждого вступить в коалицию, названо положительной коалиционной свободой. Точно также по общему мнению право невступления в коалицию защищено конституционно-правовым порядком и называется негативной коалиционной свободой. Все соглашения, которые ограничивают личную коалиционную свободу, являются недействительными. Не-желание вступления в профсоюз не считается причиной для отказа от договора. Кроме того, увольнение считается недействительным, если оно основано на принадлежности к профсоюзу рабочего или служащего.

Коалиционная свобода включает в себя одновременно право каждого заниматься деятельностью коалиции и принимать участие в ее жизни. Каждый имеет право участвовать в законной забастовочной борьбе

своего профсоюза. Кроме того, каждый может выступать за свой союз, например перед выборами в совет предприятия.

Защита состава и деятельности коалиции

Не только каждый в отдельности, но и сама коалиция в целом защищена конституционно-правовым порядком в своем составе и в своей специфической коалиционной деятельности:

- Эта защита существует в отношении государства. Оно имеет право следить за деятельностью коалиции и обезопасить функциональность тарифной автономии.

- Запрещены все мероприятия третьих лиц, которые затрагивают состав или

деятельность коалиции. Таким вмешательством будет, например, случай, когда работодатель требует от рабочего или служащего выхода из профсоюза для его назначения на пост. Затронутый профсоюз имеет право подать жалобу по случаю неисполнения и возмещения убытков и таким образом защитить себя от ущемления прав по коалиционной деятельности.

- Защита коалиции существует по отношению к ее членам. Коалиции могут предусматривать в уставах выплату союзных взносов, причины исключения членов, положения по обеспечению дисциплины и конкретные сроки для выхода из союза.

Функции договоров о тарифных ставках

Важнейшая задача профсоюзов и предпринимательских союзов вытекает из полномочия заключать договора о тарифных ставках, которое гарантировано в конституции в ст. 9 абзац 3 и в законе о тарифных договорах в отдельности.

Договору о тарифных ставках полагаются следующие функции:

- Функция защиты. Каждый рабочий или служащий в отдельности должен быть защищен таким образом, что экономически более сильный работодатель осуществляет в одностороннем порядке условия рабочего договора.

- Функция порядка. Договоры о тарифных ставках ведут к однотипности рабочих договоров и благодаря этому значительно облегчают их заключение. Кроме того они дают возможность просматривать расходы персонала на протяжении действия договора о тарифных ставках.

- Функция мира. Договоры о тарифных ставках исключают забастовочную борьбу на всем протяжении действия договора, т.к. новые требования и их проведение относительно уже обсужденных предметов исключены в этот промежуток времени.

Содержание договоров о тарифных ставках

Возможное содержание договоров о тарифных ставках вытекают из параграфа 1 закона о тарифных договорах:

"Договор о тарифных ставках управляет правами и обязанностями обеих сторон тарифного договора и содержит правовые нормы, которые регулируют содержание, заключение и окончание рабочих отношений, так же как и вопросы предприятия и конституционно-правовые вопросы."

Так как положения конституции, действующие для отдельных областей рабочего права если они имеются, содержат минимальные рабочие условия, то их значение для обеих сторон договора, вытекающее из заключения договоров о тарифных ставках, не может быть оценено достаточно высоко для соответствующей организации рабочих отношений. В качестве сторон договора о тарифных ставках от рабочих и служащих учитываются только профсоюзы. Напротив, со стороны работодателя договора о тарифных ставках могут заключать как предпринимательские союзы, так и каждый работодатель в отдельности. Поэтому речь идет или о тарифных договорах союзов, действующих для отдельных бирж и регионов, или о тарифных договорах фирм.

Основой договоров о тарифных ставках являются соглашения об оплате. В свободных переговорах стороны решают вопрос о размерах оплаты труда и других вознаграждений. Они намечают сроки работы, количество дней отпуска и другие рабочие условия, и договорные положения чаще всего оказываются значительно выгоднее, чем законные минимальные условия. Так, согласно закону о труде, среднее количество рабочих часов с понедельника по субботу 48, а по тарифному договору в 1995 средним количеством часов были около 37,5.

Действие договоров о тарифных ставках

Договоры о тарифных ставках в Германии влияют на всемирнопреобладающее количество рабочих отношений. При этом различают три действующих уровня:

- Во-первых, они действуют непосредственно и навязывают содержание заключенному между работодателем и рабочим договору, если оба являются членами партий, заключающих договор о тарифных ставках.

- Во-вторых, договоры о тарифных ставках могут быть объявлены министерством труда и социального порядка общеобязательными. Тогда они являются действительными для рабочих и работодателей, не связанных договором о тарифных ставках. Такое заявление о общеобязательности может быть достигнуто путем взаимного соглашения с одним из трех представителей главы организации рабочих и работодателей. Если шесть представителей голосуют не единогласно, то заявление о общеобязательности отклонено.

- В-третьих, возможна ориентация содержания рабочего договора, чьи стороны не связаны тарифным договором, на нормы договора о тарифных ставках.

Оба партнера могут подчинять условия труда через отдельные договора общим или отдельным тарифным правилам.

Стороны тарифных договоров создали с основания в 1949 году ФРГ почти полную сеть договоров о тарифных ставках. В конце 1995 года было около 43 600 действующих договоров о тарифных ставках. В общем существуют договоры фирм и союзов для экономических отраслей и бирж, в которых заняты около 90% рабочих и служащих, которые должны быть социально застрахованы.

Дальнейшие задачи партнеров

Задачи партнеров договоров о тарифных ставках не в коем случае не ограничиваются заключением договоров:

- Представительные органы рабочих на предприятиях и участие в управлении предприятием. Профсоюзы имеют многочисленные правомочия в представительных органах рабочих на предприятии в управлении предприятием. Так, например, профсоюз может там, где нет совета предприятия (представление интересов рабочих и работодателей и не профсоюзный орган), дать толчок к его выбору или в случае необходимости законным образом назначить правление выборами. Решающим является то, что продуктивное представление интересов трудящихся, в особенности через совет предприятия, возможно только в случае взаимодействия с профсоюзами, представленными на предприятии, и с их поддержкой. В рамках предписанного участия трудящихся в наблюдательном совете (важный

орган для проверки ведения дел) вмешательство представителя профсоюза является вплоть до одного исключения обязательным.

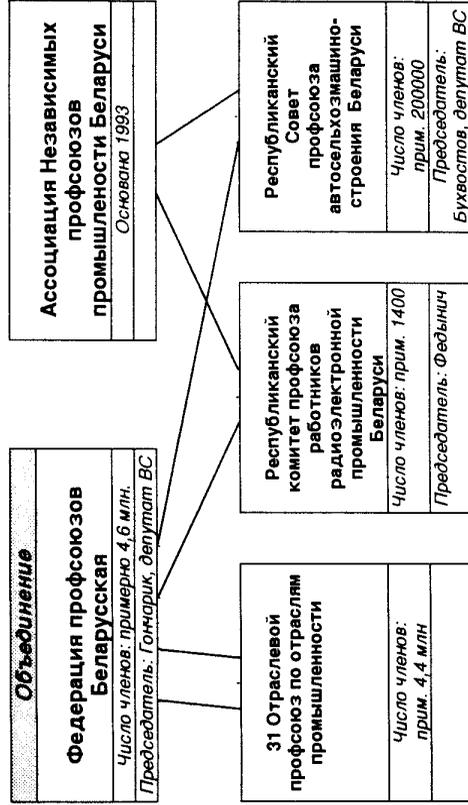
- Социально-политическое законодательство. При социально-политическом законодательстве невозможно отказаться от экспертов союзов. Признанным является то, что они имеют право высказывать свою точку зрения для дальнейшего развития социально-политического законодательства. Исходя из этого согласно положению конституции профсоюзы и союзы предпринимателей должны услышать о предпринятиях о проведении тарифного закона, закона о местных рабочих и закон о праве труда до их обнародования.

- Дальнейшие задачи. Союзы представляют своих членов в общем безвозмездно при спорных вопросах перед социальным и рабочим судами и предлагают перед судебным процессом консультации в вопросах труда и социальноправовых вопросах. Профсоюзы и предпринимательские союзы посылают своих представителей в массы объединений и комиссий трудовой и экономической жизни. Они являются ответственными за развитие профессионального образования и состава самоуправленческих объединений в вопросах социальной защиты.

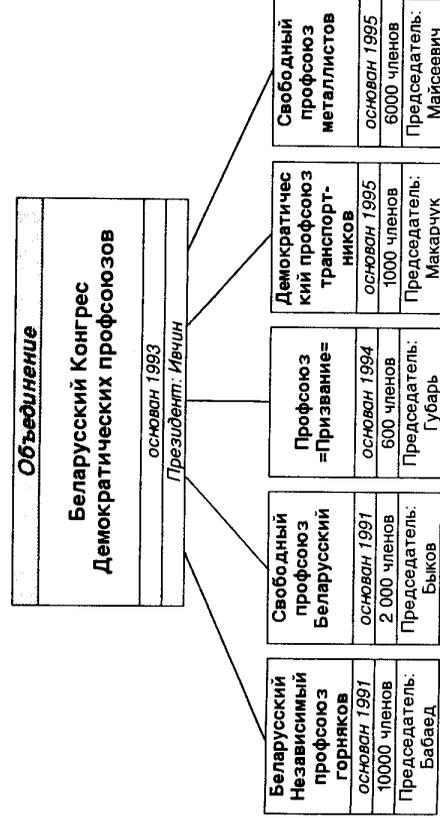
Заключение

В заключении следует подчеркнуть, что рациональный порядок жизни трудящихся в Германии было бы невозможным без ответственной и сознательной организации благодаря профсоюзам и предпринимательским союзам и их содействия во всех важных социальных и общественно-политических вопросах. Благодаря заключению договоров о тарифных ставках профсоюзы и предпринимательские союзы создают в отдельных тарифных областях целостные и надпредпринимательские порядки условий труда, когда как государство ограничивается защитой отдельных минимальных стандартов. Успешное функционирование системы тарифных ставок в Германии привело не только к тому, что трудящиеся улучшают свое благосостояние. Этот вид организации условий оплаты и труда внес свой вклад для положительного экономического развития и в большой мере для социального мира в Западной Германии после Второй Мировой войны.

СТАРЫЕ ПРОФСОЮЗЫ
по состоянию на июнь 1996



НОВЫЕ ПРОФСОЮЗЫ
по состоянию на июль 1996



PROBLEME UND REGULUNGSMCHANISMEN DER SOZIALPARTNERSCHAFT IN DER REPUBLIK BELARUS

*E. J. Kissel, Direktor für soziale Arbeitsprobleme der Belorussischen
wissenschaftsindustriellen Assoziation, Mitglied des Nationalrates für Arbeits-
und soziale Fragen*

In der Republik Belarus gibt es eine mehr als 4-jährige Erfahrung der Sozialpartnerschaft zwischen den Organen der Staatsverwaltung, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften. Auf Republikebene wird jedes Jahr eine Generaltarifvereinbarung zwischen dem Ministerkabinet der Republik Belarus, der Föderation der Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden (Belorussische wissenschafts-industrielle Assoziation (BWIA), Belorussischer Unternehmer- und Pächterverband (BUuPV) und Belorussischer Unternehmerverband (BUV) abgeschlossen, auf dem Branchenniveau - Tarifvereinbarungen, wo als Seiten die Branchengewerkschaft und das Branchenministerium auftreten, auf dem Unternehmenniveau - Kollektivvertrag, der zwischen dem Arbeitgeber und der Gewerkschaft abgeschlossen wird.

Bislang sind in Belarus folgende Gesetze verabschiedet worden, die die Sozialpartnerschaft regeln: "Über Kollektivverträge und Vereinbarungen", "Über gesellschaftliche Organisationen", "Über Gewerkschaften", "Über die Beilegung von kollektiven Arbeitsstreitigkeiten (Konflikte)", "Arbeitsgesetzbuch" sowie der Erlaß des Präsidenten "Über Entwicklung der Sozialpartnerschaft in der Republik Belarus".

Die Kontrolle über die Einhaltung der Generalvereinbarung liegt in der Verantwortung des Sozialrats für Arbeits- und soziale Fragen, der sich aus je 11 Vertreter des Ministerkabinetts, der Gewerkschaften und der Arbeitgeber zusammensetzt. Zur Durchführung einer koordinierten Arbeitspolitik sind auf Staatsebene mit dem Ziel Massenarbeitslosigkeit in den Gebieten, Städten und Bezirken zu verhindern, Schlichtungskommissionen für Arbeits- und soziale Fragen gegründet worden. Sie setzen sich aus Vertretern der örtlichen Verwaltungen, Gewerkschaften und Arbeitgeber zusammen.

Das schwächste Glied im System der Sozialpartnerschaft sind die Arbeitgeberverbände. Die Organe der Staatsverwaltung, besonders auf dem Branchenniveau, vereinigen die Funktionen des Arbeitgebers und des Organs der Staatsverwaltung, auf diesem Niveau sind die Branchenarbeitgeberverbände noch nicht gegründet worden. Zur Stärkung der Rolle der Arbeitgeberverbände im System der Sozialpartnerschaft,

insbesondere hinsichtlich ihrer Organisationsstrukturen, führten die Belarussische wissenschaftsindustrielle Assoziation, der Belarussische Unternehmer- und Pächterverband zusammen mit dem Bayrischen Arbeitgeberverband im Rahmen des Phare-Tacis Programms seit September 1995 bereits 6 Seminare zum Thema "Unterstützung der Assoziation der Arbeitgeber mit dem Ziel der Sozialpartnerschaft" durch.

An diesen Beratungen nahmen auch Vertreter aus dem Ministerkabinett und der Föderation der Gewerkschaften teil. Die Schwerpunkte waren:

- Organisationsstrukturen, Ziele, Aufgaben der Arbeitgeberverbände; Finanzierung;
- die Rolle der Arbeitgeberverbände bei Tarifverhandlungen, Tarifautonomie;
- Arbeitsrecht, Preisbildung, Arbeitskosten;
- Sozialversicherung usw.

Die Erfahrung Deutschlands bei der Sozialpartnerschaft ermöglichten den Teilnehmern konkrete Vorschläge zur Modifizierung des Arbeitsrechtes zu formulieren, sowie Maßnahmen zur Stärkung der Rolle der Arbeitgeberverbände und Senkung der Funktion des Staates in der Sozialpartnerschaft zu entwickeln.

Zusammen mit den deutschen Kollegen wurden zwei Programme für die Ausbildung des Personals und die Beratungshilfe der Branchenarbeitgeberverbände entwickelt. Zur Zeit suchen wir zusammen mit den deutschen Kollegen nach Finanzierungsmöglichkeiten dieser Programme. Meiner Meinung nach sind es die folgenden Punkte, die es zur Bildung der Sozialpartnerschaft in Belarus zu realisieren gilt:

- Gründung der Branchenarbeitgeberverbände. Die entsprechenden Vorschläge sind dem Ministerkabinett der Republik Belarus zugeleitet worden.
- Gewährleistung der Tarifautonomie; Reduzierung der Rolle der Staatsverwaltung bei der Regelung von Arbeitsrechtsbeziehungen. Entsprechende Gesetzesvorschläge sind ebenfalls beim Ministerkabinett eingereicht worden.
- Die Vorschläge sehen vor, daß es auf dem Branchenniveau nur zwei Sozialpartner geben wird: Branchenarbeitgeberverbände und Gewerkschaften;
- Reorganisation und Entstaatlichung des Renten-, Krankenversicherungs- und Arbeitslosigkeitsversicherungssystem. Entsprechende Vorschläge werden entwickelt;
- Verschiebung des Schwerpunktes in der Sozialpartnerschaft vom Unternehmensniveau auf das Branchenniveau.

– Regelungen über Arbeitslöhne, Prämierung, Arbeitszeit, Erholung, Beschäftigung und Umschulung des Personals müssen auf dem Branchenniveau stattfinden.

Im Kollektivvertrag dürfen nur Bestimmungen enthalten sein, wenn die eine Besserstellung im Vergleich zum Branchentarifvertrag enthalten, entsprechend den wirtschaftlichen Möglichkeiten des Unternehmens.

Die Sozialpartner sind die Arbeitgeber und Gewerkschaften. Die Staatsverwaltung soll nur die gesetzlichen minimalen sozialen Garantien (das Mindestgehalt, die Mindestrente usw.) gewährleisten sowie die Rechte der Arbeitgeber und Gewerkschaften garantieren und die Kollektivverhandlungen im vom Gesetz bestimmten Rahmen führen.

Die Verwirklichung der "Tarifautonomie" und die Bildung von echten Arbeitgeberverbänden im System der Sozialpartnerschaft würde die soziale Spannung in der Gesellschaft senken und die Arbeitslöhne sowie den sozialen Schutz wesentlich erhöhen.

SOZIALPARTNERSCHAFT IN BELARUS UND DEUTSCHLAND

Alexej Isjumskij, Arbeitsministerium von Belarus, Abteilungsleiter

Die Republik Belarus orientiert sich an der sozialen Marktwirtschaft. Der Übergang vom Plansystem zu normalen Marktbeziehungen in allen Wirtschaftsbereichen erfolgt unter anhaltenden Krisenbedingungen. Dem Staat fehlen Mittel für die Realisierung vieler sozialökonomischer Programme. Das führt zur Unzufriedenheit der Menschen und zu sozialen Konflikten. Unter diesen Bedingungen hat sich die Frage über die Ausgestaltung eines neuen Modells der Sozialpolitik zugespitzt.

Die Analyse der Erfahrungen anderer Länder hat uns gezeigt, daß für die Marktwirtschaft das adäquate Modell die Sozialpartnerschaft ist. Die auf klaren Ordnungsprinzipien basierende Sozialpartnerschaft wurde in vielen Ländern zum Garanten der ökonomischen Entwicklung und zu einem Stabilitätsfaktor des Sozialfriedens.

In Belarus wurden bereits erste Grundlagen der Regelung der sozialen Arbeitsbeziehungen geschaffen. Es wurden Gesetze „Über Gewerkschaften“, „Über Kollektivverträge und Vereinbarungen“ und „Über Reihenfolge der Beilegung der kollektiven Arbeitsstreitigkeiten (Konflikte)“ verabschiedet. Die Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation „Über dreiseitige Beratungen zum Beistand und der Anwendung der internationalen Arbeitsnormen“ und „Über Beistand in kollektiven Verhandlungen“ sind ratifiziert. Außerdem wurde das Arbeitsgesetzbuch modifiziert und ergänzt. Das Parlament hat es in erster Lesung angenommen.

Welche konkreten organisatorischen Schritte in Richtung Sozialpartnerschaft wurden schon gemacht?

- Auf Republiksebene wird jedes Jahr eine Generalvereinbarung zwischen Regierung, Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden abgeschlossen.
- Auf dem regionalen und Branchenniveau wurden 1995 von den Sozialpartnern etwa 50 Branchen- und 60 örtliche Tariffrage vereinbart. Sie alle bezogen sich auf die Gewährleistung einer störungsfreien Arbeit der Unternehmen und Branchen, den Rechts- und Interessenschutz der Arbeiter sowie auf die

staatlichen Sozialgarantien.

- In den Arbeitskollektiven wurden über 6000 Kollektivverträge abgeschlossen, die sich überwiegend am Sozialpartnerschaftsmodell orientieren. Zur rechtlichen Absicherung der sozialen Belange der Bevölkerung existieren folgende Institutionen:
- Das Verfassungsgericht der Republik Belarus, das über die Gesetze, Verordnungen, Erlasse und Rechtsprechung der drei Gewalten wacht.

Durch seinen Beschluß wurden auch der Präsidentenerlaß Nr. 336 „Über einige Maßnahmen zur Sicherung der Stabilität und Rechtsordnung“ vom 21. August 1995 außer Kraft gesetzt, in dem die Exekutive die Arbeit der unabhängigen Gewerkschaften untersagte.

- Gemäß dem Erlaß des Präsidenten „Über die Entwicklung der Sozialpartnerschaft“ wurde in der Republik Belarus der Nationalrat für Arbeits- und soziale Fragen gebildet. Ihm gehören dreiteilparitätisch die Vertreter der Regierung, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften an. Die Gewerkschaftsseite setzt sich hierbei sowohl aus den alten als auch den neuen Arbeitnehmervertretern zusammen. Auf Vorschlag des Nationalrates sind eine ganze Reihe der Regierungsbeschlüsse zur Unterstützung der Branchen und Arbeitskollektive gefaßt worden.

- Das Arbeitsschiedsgericht untersucht und richtet über kollektive Arbeitsstreitigkeiten. Es hat u.a. die Klage der Gewerkschaftsorganisation des Bahnbetriebswerks in Molodetschno gegen die Administration wegen ihrer Weigerung, vertraglich festgelegte Tarifföhne zu bezahlen, untersucht. Der Klage wurde stattgegeben und der Konflikt beigelegt. Gegenwärtig behandelt es die Klage der Gewerkschaftsorganisation des Bahnbetriebswerkes der Minsker Metro gegen die Administration wegen des gleichen Verstoßes gegen die Bestimmungen des Kollektivvertrages.

Auf den ersten Blick sieht es so aus, als seien die normativen und organisatorischen Fragen in der Republik schon gelöst und das Sozialpartnerschafts-System würde funktionieren. Aber die Praxis zeigt, daß seine Effektivität noch schwach ausgeprägt ist lediglich erst undeutlichen Umrissen existieren.

Problematisch ist auch noch die Definition der teilnehmenden Subjekte der Sozialpartnerschaft.

Hervorgehoben werden muß dabei, daß die Entwicklungsetappen der Sozialpartnerschaft als System mit den Etappen der Wirtschaftsreformierung eng abgestimmt werden müssen. Was haben wir aber heute in der Republik?

Ein exemplarisches Beispiel liefert in dieser Beziehung die Industrie. Die staatlichen Unternehmen, deren Anteil 65,6% (im Jahre 1993 - 83,5%) beträgt, produzieren 73,3% der gesamten Industrieproduktion. Deshalb bleibt das Staatseigentum weiterhin dominierend.

Daher rühren die Probleme hinsichtlich der Subjektdefinition der Sozialpartnerschaft und ihre Rolle, die sie in den tripartiten Beziehungen spielen müssen. Praktisch gibt es z.Zt. nur eine organisierte Seite. Es sind die Gewerkschaften, deren Status auch gesetzlich geregelt ist. Obwohl es auch hier bestimmte Probleme gibt, die mit der Entstehung des Pluralismus in der Gewerkschaftsbewegung verbunden sind.

In den Kollektiven der Unternehmen und Organisationen, unabhängig von den Eigentumsformen, stehen sich der Direktor und die Gewerkschaft oder das Organ, das vom Kollektiv bevollmächtigt ist, gegenüber. Die Arbeitgeberverbände verfügen bislang noch über keinen Rechtsstatus, da die Eigentumsfragen nicht abschließend geregelt sind. Unter diesen Bedingungen müssen die Organe der Staatsverwaltung einen wesentlichen Teil der Arbeitgeberfunktionen, besonders auf dem Branchen- und örtlichen Niveau, übernehmen.

Es gibt auch Probleme mit der Vertretung auf der Republiksebene. Hier müssen die Arbeitgeberverbände das ganze Spektrum der Wirtschaftssubjekte vertreten, obwohl sie die Interessen von nicht mehr als 30% von ihnen zum Ausdruck bringen, weil die Unternehmen des Staatssektors dort praktisch nicht vertreten sind.

Deswegen ist es eine der vordringlichsten Aufgaben, auf dem nationalen und Branchenniveau Arbeitgeberverbände zu konstituieren, um damit zur Lösung der sozialen Probleme und Tarifregelung beizutragen. Rechtsstatus, Struktur,

Rechte und Pflichten müssen gesetzlich im System der Sozialpartnerschaft geregelt sein.

Die Rolle des Staates hängt dabei stark von der politischen und sozialökonomischen Lage der Gesellschaft ab. Aber dabei halten wir uns an das System der Arbeitsbeziehungen, das auf dem effektiven Zusammenwirken zwischen drei unabhängigen Seiten basiert: dem Staat, den Unternehmern und den Lohnarbeitern. Welche Funktion kommt der staatlichen Seite beim Übergang zu den Marktbeziehungen zu?

- Erstens, gewährleistet sie die gesetzgebende Basis, verteidigt die Rechte der Sozialpartner und schafft die „Prozedurgrundlage“ für Kollektivverhandlungen und Beilegung der Arbeitsstreitigkeiten;
- Zweitens, nimmt sie an den Verhandlungen auf dem nationalen und Branchenniveau unmittelbar teil und übernimmt die Verantwortung für die Erfüllung der Vereinbarungen;
- Drittens, übt sie über den Staatssektor der Wirtschaft Einfluß auf das Gesamtspektrum aus.

Zweifellos muß sich zukünftig die Rolle des Staates auf die Festlegung von Minimalstandards und Flankierung von Verhandlungen zwischen den Tarifpartnern beschränken. Dies hängt gleichwohl stark vom Tempo der Entstaatlichung und Privatisierung der Unternehmen in allen Wirtschaftsbranchen ab.

Das zweite Problem ist der Inhalt unserer zwei- und dreiseitigen Verträge selbst. Unter den heutigen Wirtschaftsbedingungen sind Probleme von Löhnen, sozialen Garantien, Beschäftigung und des Arbeitsschutzes hochaktuell. Aber wie die Analyse der Kollektivverträge zeigt, orientieren sich viele davon auf die Lösung der sozialen Fragen ohne Koordination mit der Wirtschaftslage in der Produktion und den realen Möglichkeiten.

Auf dem nationalen- und Branchenniveau wird nicht genügend Aufmerksamkeit der Entwicklung und Durchführung einer konzertierten Politik in bezug auf Steuern, Preisbildung, Privatisierung und Zahlungsverkehr zwischen den Wirtschaftssubjekten geschenkt, also den Fragen, die auf die Stabilisierung der Wirtschaft der Republik wesentlichen Einfluß ausüben. Wenn die Wirtschaft

nicht funktionieren wird, wird es im Haushalt keine Mittel für Sozialprogramme geben.

Das dritte Problem: Unsere praktische Arbeit offenbart viele weiße Flecken und Mängel in der Gesetzgebung. Deswegen ist die Erhöhung der Rechtssicherheit in den sozialen Arbeitsbeziehungen und eine Strukturverbesserung der Sozialpartnerschaft nötig. Viele Beschwerden betreffen Verletzungen der übernommenen Verpflichtungen. Das Arbeitsministerium hat zusammen mit der Föderation der Gewerkschaften von Belarus das Projekt des Gesetzes „Über Änderungen und Ergänzungen zum Gesetz der Republik Belarus über Kollektivverträge und Vereinbarungen“ entwickelt und der Regierung vorgelegt. Dort sind unter anderem die Strafsanktionen für die Verweigerung der Teilnahme an den Verhandlungen (bis 10 Mindestgehältern), Informationsverweigerung, die für die Führung der Verhandlungen nötig sind (bis 5 Mindestgehältern) und Verletzung sowie Nichterfüllung des Kollektivvertrages, (bis 100 Mindestgehältern) vorgesehen.

In dieser Gesetzesinitiative ist auch die Bestimmung des Abschlusses des einheitlichen Kollektivvertrages im Unternehmen und der Tarifvereinbarung in der Branche enthalten. Dazu haben sich in einer soziologischen Umfrage 92% der Experten geäußert. 54% von ihnen sind der Meinung, daß die Gewerkschaften die Verteidigung aller Mitglieder des Arbeitskollektivs übernehmen müssen, darunter auch der Arbeitnehmer, die keine Mitglieder der Gewerkschaften sind.

Wir meinen, daß das Zusammenwirken der Sozialpartner in unserer Republik Gesetzescharakter haben muß, dessen Bestimmungen sowohl den internationalen Rechtsnormen entspricht, als auch den sozialen Folgen der anhaltenden Krise Rechnung trägt.

Das vierte Problem: Das Selbstverständnis der Vertreter der Staatsverwaltung, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften hinsichtlich ihrer Rolle, als Sozialpartner kompromißbereit und zivilisiert zusammenzuwirken. Aufrichtig gesagt, haben wir mehrere Fälle, wo sich die Vertreter aller Seiten ohne Ausnahme bei der Erfüllung ihrer Pflichten manchmal verantwortungslos verhalten, keine konstruktiven Vorschläge vorlegen, sondern die sozialen Spannungen in der Gesellschaft ausnutzen, um daraus politisches Kapital zu schlagen.

Diese und viele andere Probleme wurden auf der wissenschaftspraktischen Konferenz „Probleme des Werdens und der Entwicklung des Systems der Sozialpartnerschaft in der Republik Belarus“ im Oktober 1995 besprochen. Zur Zeit wird entsprechend den in der Konferenz angenommenen Empfehlungen das Konzept der Sozialpartnerschaft in Belarus vorbereitet.

Wir sind zur gegenseitigen Zusammenarbeit und zum praktischen Erfahrungsaustausch mit allen interessierten Organisationen bereit.

Bei dieser Gelegenheit soll eine große Anerkennung dem Ministerium für Arbeit und Sozialordnung Deutschlands für die uns geleistete Hilfe, einer Reihe von Seminaren zur Sozialpartnerschaft und Arbeitsgesetzgebung zu organisieren, ausgesprochen werden.

Auch dieses Seminar, das die Friedrich-Ebert-Stiftung organisiert, ist ein wichtiger Schritt in der Entwicklung der Sozialpartnerschaft und dient der Stärkung der Regelung der sozialen Arbeitsbeziehungen in Belarus.

**ARBEITSBEZIEHUNGEN IN DER REPUBLIK BELARUS VOM
STANDPUNKT DER UNABHÄNGIGEN GEWERKSCHAFT AUS**

N.W. Simin, Vizevorsitzender der Belorussischen Unabhängigen Gewerkschaft

Die Unabhängigen Gewerkschaften bewerten die Arbeitsbeziehungen in Belarus als schwierig. Die Unternehmen sind in ihrer Produktion nicht ausgelastet. Die Arbeitslosenzahl erhöht sich, die versteckte Arbeitslosigkeit wächst. Das alles führt zu Spannungen in der Gesellschaft. Es entstehen Konflikte in der Produktion, spontane Streiks und Arbeiterunruhen. Und an der Spitze dieser Unruhen stehen die von den Arbeitern gegründeten Unabhängigen und Freien Gewerkschaftsorganisationen, die soweit möglich, ihre Interessen verteidigen. Aber man muß unterstreichen, daß diese demokratischen Gewerkschaften nicht stark genug sind. Ihre Entwicklung steht noch bevor.

Die alten Gewerkschaften dagegen haben noch einen hohen Mitgliederstamm. Das Unverständnis von vielen Arbeitnehmern hinsichtlich der Rolle der demokratischen Gewerkschaften hemmt ihre Entwicklung. Hervorzuheben ist jedoch, daß die demokratischen Gewerkschaften zunehmend Ansehen bei den Werktätigen gewinnen und ihre legitimen Rechte verteidigen. Deswegen stehen die Behörden, die nach wie vor autoritäre Leitungsmethoden vertreten, der Gründung der neuen demokratischen Gewerkschaftsorganisationen sehr negativ gegenüber.

Am 1. September 1995 erließ der Präsident der Republik Belarus das Dekret Nr. 350. Diesen Erlaß, insbesondere Punkt 1, erklärte das Verfassungsgericht für nichtig, da er weder mit der Verfassung noch mit dem Arbeitsgesetzbuch übereinstimmte. Der Erlaß (Punkt 1) enthielt die Vorschrift, Arbeitsverträge mit Arbeitnehmern, die das Rentenalter erreicht haben oder bereits Rente bekommen, abzuschließen. Bei Weigerung, einen solchen Vertrag zu unterschreiben, sollten die Arbeitsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgelöst werden.

Diese Vorschrift wurde am 1. September 1995 für rechtswidrig erklärt. Z.Zt. sind die Arbeitgeber nicht verpflichtet, sondern es bleibt ihnen überlassen, ob sie mit den Rentnern Verträge abschließen - selbstverständlich nur mit deren Zustimmung.

Bei der Weigerung des Arbeitnehmers einen Arbeitsvertrag abzuschließen, beendet der Arbeitgeber nach dem Präsidentenerlaß gemäß Punkt 6 des Artikels 29. des Arbeitsgesetzbuches das Arbeitsverhältnis (Arbeitsverweigerung im Kontext veränderter Arbeitsbedingungen). In diesem Fall ist die Entlassung aber rechtsunwirksam, da sie vier Artikeln des Arbeitsgesetzbuches widerspricht.:

- Artikel 5: Schlechterstellung im Vergleich zum Arbeitsgesetzbuch;
- Artikel 15 : Einseitige Änderung der Bedingungen des Arbeitsvertrages;
- Artikel 24: Verbot von Arbeitskonditionen, die im Arbeitsvertrag nicht vorgesehen sind;
- Artikel 25: Abs.3,4 - Fehlen von Voraussetzungen, unter denen der Arbeitgeber berechtigt ist, die existierenden Arbeitsbedingungen zu ändern.

Die Rechtssprechung des Verfassungsgerichts wendet das Oberste Gericht in **seiner** Rechtssprechung jedoch nicht an:

- Durch die Erläuterung des Gerichtskollegiums für Zivilprozesse des Obersten Gerichts der Republik Belarus Nr. 01/6 vom 2. Februar 1996 (wenn der Arbeitnehmer nach einer einmonatigen Frist dem Ersuchen des Arbeitgebers, einen zweijährigen Arbeitsvertrag abzuschließen immer noch nicht nachgekommen ist, kann ihm nach Artikel 29 Abs. 6 des Arbeitsgesetzbuches gekündigt werden.

- Durch die Rechtsvorschrift des Plenums des Obersten Gerichts, bei Zivilprozessen dieser Art, die Entlassung für rechtmäßig zu erklären.

So entstand ein Teufelskreis der Rechtssprechungskonkurrenz. Die Ungesetzlichkeit wurde somit von der Obersten Gerichtsgewalt legitimiert. Der Arbeiter kann sich bei keinem mehr beschweren.

Nicht selten verletzen die Arbeitgeber den Artikel 238 des Arbeitsgesetzbuches der Republik Belarus bei der Kündigung der Gewerkschaftsleiter, der ihnen Kündigungsschutz gibt. Den Leitern wird unter Verletzung des genannten Artikels ohne Zustimmung der Gewerkschaft gekündigt und ihnen bleibt nur der Rechtsweg. Die Beweisführung vor Gericht von Arbeitsrechtsverletzungen trägt hierbei stets der gekündigte Arbeitnehmer. Obwohl der Arbeitgeber, bevor er Kündigungen ausspricht, klären muß, ob der Arbeitnehmer (gesetzliche) Arbeitsgarantien besitzt.

Häufig werden Bestimmungen von Artikel 25 des Arbeitsgesetzbuches verletzt, indem Arbeitnehmer willkürlich und mit Schlechterstellungen versetzt werden.

Es fanden Versuche von Gruppenkündigung von Arbeiterinnen wegen ihrer Angehörigkeit zur unabhängigen Gewerkschaft statt. (Kündigung der 235 Arbeiter des Staatsbetriebes „Kalinka“ wegen ihrer Mitgliedschaft in den unabhängigen Gewerkschaften). Die Anordnung wurde von der Staatsinspektion für Arbeitsfragen aufgehoben.

In ihrer Aufbauphase müssen die Gewerkschaften vor Ort einem mächtigen Druck durch die Administration standhalten.

Aber mehr und mehr Bürger der Republik Belarus verstehen, daß man nur durch die persönliche Teilnahme an den gesellschaftlichen Prozessen das nötige Resultat erzielen kann. Uns steht ein schwerer Weg zum normalen Leben bevor, darunter in den Arbeitsbeziehungen.

ROLLE UND AUFGABE DER GEWERKSCHAFTEN IM SYSTEM DER SOZIALPARTNERSCHAFT

*A. I. Buchwostow, Vorsitzender des Gewerkschaftsrates des Auto- und
Landmaschinenbaus*

Wenn man über die Sozialpartnerschaft spricht, muß man berücksichtigen, daß heute die Republik Belarus vor der Wahl steht: Entweder die Erhaltung des alten Reformkurses auf Grundlage zunehmender sozialer Widersprüche oder Übergang zu Reformen, die auf breiter Unterstützung der Bevölkerung basieren. In der Gesellschaft wächst eine große Unzufriedenheit in bezug auf die Reformergebnisse. Die Lage in der Republik steht am Kreuzweg zwischen Demokratie und Diktatur, Marktwirtschaft oder organisiertem Verbrechen. Vom Standpunkt der Wirtschaftsreformen aus sind wir heute genauso weit vom Markt entfernt wie im Jahre 1991. Der Unterschied besteht nur darin, 1991 hatten wir große Reserven (Staatseigentum, gesellschaftliche Unterstützung der Reformen) gehabt, heute ist der Staat jedoch arm und das Volk enttäuscht und unterdrückt. Und wieder stehen vor uns zwei ewige Fragen: wer ist schuld und was ist zu tun? Unserer Meinung nach können als Ausweg aus dieser Situation folgende Maßnahmen sein:

- Herstellung des nationalen und sozialen Konsens;
- Ausarbeitung eines präzisen Reformkonzeptes. Ohne Antwort darauf, welche Gesellschaft wir bauen sollen, mit welchen Mitteln und in wessen Interesse, kann man mit der Unterstützung der Arbeitnehmer nicht rechnen;
- rechtliche Rahmen für den Übergang zum Markt und Maßnahmen zur Milderung der negativen Reformfolgen.

Ohne Umsetzung dieser Maßnahmen werden die Konflikte nicht beseitigt werden können und ernste soziale Erschütterungen die Folge sein.

Die Gewerkschaften der Republik haben die Konzeption der Sozialpartnerschaft als Alternative der veralteten Theorie des Klassenkampfkonflikts angenommen. Mit der weiteren Vertiefung der Krise und Verschlechterung der Lage der Arbeitnehmer ist ein scharfes Klima im Rahmen der Sozialpartnerschaft nicht ausgeschlossen.

Was paßt uns heute nicht an den bestehenden Partnerbeziehungen in der Republik?

1. Fehlen des Konzeptes der Entwicklung der Sozialpartnerschaft in der Republik Belarus, das nicht nur ausländische Erfahrungen, sondern auch die Besonderheiten und Realitäten der Wirtschaft und sozialen Arbeitssphäre konkret in unserer Republik berücksichtigt.

2. Unzureichender Rechtsrahmen der Sozialpartnerschaft, insbesondere was die praktische Ausgestaltung anbelangt. So bedarf das Gesetz „Über Kollektivverträge und Vereinbarungen“, in dem eine Reihe von Artikeln allgemeinen und rein deklarativen Charakter hat, Änderungen und Ergänzungen. Z.B. ist die Verantwortlichkeit und Haftung der Vertragspartner gar nicht geregelt. Obwohl bei den Verhandlungen die Lohnfrage einen zentralen Platz einnimmt, gibt es im Gesetz über Kollektivverträge und Vereinbarungen keinen Artikel, der diesen Vorgang regelt. Unserer Meinung nach müssen auch die Gewerkschaftsrechte erweitert werden. Wir meinen auch, daß noch Gesetze „Über die Vereinigung der Arbeitgeber in der Republik Belarus“ und „Über die Teilnahme der Werktätigen an der Produktionsverwaltung“ nötig sind.

3. Den Gewerkschaften fehlt heute ein wirklich ernster Partner auf der Seite der Arbeitgeber. Wir brauchen keine einzelne Arbeitgeberverbände, die auch noch nicht einmal handlungsfähig sind, um als Sozialpartner aufzutreten. Unnötig sind auch Staatsstrukturen, ohne Verantwortungskompetenz, wenn die übernommenen Verpflichtungen nicht erfüllt werden, z.B. im Zusammenhang mit der Nichtauszahlung der Arbeitslöhne. Wir brauchen kompetente Partner, mit denen wir Vereinbarungen treffen können, die Bestand haben. Zur Zeit aber schließt die Gewerkschaft der Arbeiter des Auto- und Landmaschinenbaus die Branchentarifvereinbarung mit dem Industrieministerium ab. Und hier entstehen viele Probleme. Unter anderen treten viele Gewerkschaftsgrundorganisationen in unsere Gewerkschaft ein, aber das entsprechende Unternehmen ist dem Industrieministerium nicht untergeordnet. Wie können sich die Verpflichtungen der Tarifvereinbarung darauf erstrecken?

Bei der Privatisierung wird das Unternehmen aus der Zuständigkeit des Ministeriums entlassen, es geht jedoch in die Verwaltung des Staatseigentumsministeriums über - und die Tarifvereinbarung ist mit dem Industrieministerium abgeschlossen worden. Wie kann man unter diesen Bedingungen das Branchenprinzip sichern? Außerdem erkennen einige

Unternehmensleiter gar nicht die Normen an, die in den Tarifen vereinbart wurden und halten sie für nicht rechtsrelevant.

4. Die Gewerkschaften müssen gegenüber der Administration in ihrem Bestreben, gewerkschaftsfremde Funktionen durchsetzen zu wollen, aufmerksam sein und zwar: in Fragen als Kontrollorgan in der Produktion, Erhaltung des Staatseigentums, Verbesserung der Qualität der hergestellten Produktion usw. Gleichzeitig streben Regierung und Arbeitgeber, beunruhigt durch die zunehmende Aktivität der Gewerkschaftsbewegung danach, die Gewerkschaften in ihrer Verteidigung der Rechte und Interessen der Arbeiter einzuschränken. Desweiteren ist man bemüht, die Gewerkschaftsorganisationen in den privatisierten Unternehmen zu beseitigen sowie ihre Rolle im gesellschaftlichen Leben zu minimieren. Mit Berufung auf deutsche Erfahrungen werden Vorschläge unterbreitet, in den Staatsunternehmen anstelle von Gewerkschaftsvertretungen Betriebsräte zu bilden, obwohl die zu erfüllenden Funktionen dieselben sind.

5. Wichtig ist die Frage, wie die Gewerkschaften gesetzlich geschützt sind. Im Zusammenhang damit, daß die Gewerkschaften kein legislatives Initiativrecht besitzen, müssen wir andere Einwirkungsformen auf die Machtstrukturen suchen.

Auf Grund unserer Erfahrungen mit der Sozialpartnerschaft wissen wir, daß nur ständiges gewerkschaftliches Bemühen es ermöglicht, die Forderungen der Arbeiter mindestens teilweise zu befriedigen. Die Einschränkung der Rechte der Gewerkschaften im Bereich des Arbeitsschutzes und der Sozialversicherung schadet nicht nur den Gewerkschaften, sondern auch den organisierten Mitgliedern. Außerdem wird dadurch auch die Sozialpartnerschaft zunichte gemacht. Die Gewerkschaften sind bereit und wollen ein konstruktives Element des gesellschaftspolitischen Lebens in der Republik sein. Selbstverständlich unter der Bedingung, daß wir in diesem Streben nicht allein bleiben, daß auch die anderen Partner denselben Weg gehen. Wir haben eine verantwortungsvolle Einstellung zu unserer Rolle in der wirtschaftlichen Entwicklung, auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft.

Intensives gewerkschaftliches Eintreten für die Verteidigung der Interessen der Arbeitnehmer hat mit Populismus, erst recht mit Verantwortungslosigkeit, dessen man die Gewerkschaften oft beschuldigt, nichts zu tun. Die internationale Erfahrung lehrt, daß in Phasen von gesellschaftlichen Umbrüchen

die Rolle der Gewerkschaften wächst. Sie können dann effektiv handeln, wenn sie eine kraftvolle parlamentarische Unterstützung genießen und ein Rechtsrahmen vorhanden ist. In unserer Republik ist z.Zt. keine dieser Bedingungen existent. Wir haben die Arbeitspartei gegründet, um in der Politik die Interessen der Arbeitnehmer erfolgreicher zu verteidigen.

Wir möchten das Verständnis auf der Regierungs- und Arbeitgeberseite hinsichtlich der Rolle der Gewerkschaften bei der Bildung des sozialen Rechtsstaates gewinnen. Seine Prinzipien sind: Gerechtigkeit, Gleichberechtigung und gegenseitiges Verständnis.

SOZIALPARTNERSCHAFT IN BELARUS

I.M. Gurskij, Abteilungsleiter der Föderation der Gewerkschaften von Belarus

In der gegenwärtigen ökonomischen schwierigen Situation, sind die Fragen der Konsolidierung der Gesellschaft zur Lösung der gemeinsamen Probleme sehr aktuell.

Die Entwicklung eines Instituts der Sozialpartnerschaft ist eine notwendige Aufgabe. Heute besteht die Belorussische Föderation der Gewerkschaften aus 33 Branchengewerkschaften und 6 Gebietsgewerkschaftsverbänden, zu denen 30000 Gewerkschaftsgrundorganisationen gehören, mit über 4.6 Mio Mitgliedern.

Von Anbeginn der Umwandlungen entschied sich die Föderation der Gewerkschaften für die Sozialpartnerschaft als beiderseitig vorteilhaftes Zusammenwirken von Arbeitgebern und Arbeitnehmern als gleichgerechte Interessenvertreter beim Aufbau von Marktstrukturen.

Die Existenz von Arbeitgebern und Arbeitnehmern erfordert einen Regelungsmechanismus.

Naturngemäß entstehen durch die divergierenden Interessen im Beschäftigungssystem Konflikte. Das alles ist auf die ewige Frage zurückzuführen, was primär ist: Eigentum oder Arbeit. Die gegenseitige Abhängigkeit dieser Begriffe ist eine objektive Realität, und die Erreichung des Interessengleichgewichtes in diesem Bereich bestimmt letzten Endes das Wohl beider Seiten.

Die Sozialpartnerschaft ist für Belarus ein prinzipiell neues System der kollektiven Arbeitsbeziehungen, in dem die Interessen von Arbeitnehmern, Arbeitgebern und des Staates gleichgerecht vertreten sind. Ihre Entwicklung wurde durch die in den 90-er Jahren begonnenen politischen und sozialökonomischen Umgestaltungen gefördert. Als Basis dienen die Ideen und Prinzipien, die in den Konventionen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation festgelegt sind.

Im Unterschied zu den westlichen Ländern erfolgt im ganzen postsowjetischen Raum der Aufbau der Sozialpartnerschaft zumeist spontan, in kurzer Frist, auf

Grundlage der Entscheidungen, die überwiegend auf dem Staatsniveau getroffen werden. Die Entwicklung der Sozialpartnerschaft wird dadurch kompliziert, daß sich der belorussische Gesetzgeber nicht auf eigene Traditionen/Erfahrungen stützen kann.

Nichtsdestoweniger hat bereits eine neue Rechtssetzung begonnen.

Die Grundlage der Zusammenarbeit von Gewerkschaften, Arbeitgebern und Administration ist der Artikel 1 der belorussischen Verfassung: Belarus ist ein demokratischer sozialer Rechtsstaat. Eine Schlüsselbedeutung haben auch Bestimmungen, die die Priorität der Grundrechte und -freiheiten der Bürger festlegen und damit den Sozialcharakter des Staates unterstreichen.

Die Ausarbeitung dieses Sozialpartnerschaftsgesetzes ist notwendig. Unter anderem treten die Gewerkschaften, die zur Belorussischen Föderation der Gewerkschaften gehören, sowie einige republikweite Arbeitgeberverbände für ein Gesetz ein, in dem das Zusammenwirken zwischen Administration, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden geregelt ist.

Grundsätzlich ist für die Entwicklung der Sozialpartnerschaft der Abschluß von zwei- bzw. dreiseitigen Tarifverträgen anerkannt: General-, Branchenregionale, örtliche- und Kollektivverträge. Als Steuerung dienen zwei- und dreiseitige Kommissionen, zu deren Funktionen Vorbereitung, Abschluß und Kontrolle der Einhaltung der unterzeichneten Vereinbarungen gehören.

Aber es existiert noch kein Bürgerbewußtsein hinsichtlich Kultur und Ethik der Arbeitsbeziehungen, um in allen Fällen von echten partnerschaftlichen Beziehungen zu sprechen. Vermutlich wird die Privatisierung und Erweiterung des Privatsektors von wachsenden Konflikten in der Gesellschaft wegen der wachsenden Gegensätze zwischen Kapital und Arbeit und mangelnden Regelungsmechanismen begleitet werden.

Zu den wichtigsten Aufgaben bei der Entwicklung der Sozialpartnerschaft in den nächsten Jahren ist der kontinuierliche Aufbau von Arbeitgeberverbänden proportionell zur Verringerung des Staatssektors in der Wirtschaft notwendig.

Um die Sozialpartnerschaft zu gestalten, muß der Staat ernste Selbstbeschränkungen einführen. In erster Linie ist damit die Nichteinmischung der Administration in die Produktion und die betriebswirtschaftliche

Selbstständigkeit der Staatsunternehmen gemeint. Ohne solche Selbstbeschränkung des Staates wird die Sozialpartnerschaft nur formellen Charakter haben, oder es entstehen die unkontrollierten sozialen Spannungen innerhalb des Staatssektors.

So halten es einige Branchengewerkschaften noch wie vor für vorteilhaft, die Vereinbarungen nicht mit den industriellen- und Unternehmerverbänden abzuschließen, sondern mit den Branchenorganen des Staatsverwaltungssystems.

Gleichzeitig muß der Staat in der nächsten Zeit auch folgende Aufgaben lösen:

1. Die Entwicklung von Gesetzen zur Regelung der sozialen Arbeitsbeziehungen, d.h. verbesserte Organisationsformen der Sozialpartnerschaft auf allen Ebenen sowie Änderungen und Ergänzungen von Gesetzen zu Lohnfragen, Beschäftigungssystem und Verantwortung der Behörden für:

- Nichtbeteiligung am Zustandekommen von Tarifverträgen;
- unbegründete Ablehnung der Unterschrift unter den Tarifvertrag;
- Nichterfüllung oder Verletzung des Kollektivvertrages;
- fehlende Informationen, die zur Durchführung der kollektiven Verhandlungen und Kontrolle über die Erfüllung der Kollektivverträge notwendig sind.

2. Die dreiseitigen Beratungen mit den Arbeitnehmern und Arbeitgebern bei der Sozial- und Wirtschaftspolitik zur Regelung der Arbeitsbeziehungen zwischen den Arbeitern und Arbeitgebern, Tariffragen durchzuführen.

3. Die etappenweise Erhöhung des Lebensstandards der Bevölkerung zu gewährleisten.

Das alles ermöglicht die Bildung der gesetzgebenden Basis für die Arbeitsbeziehungen.

Arbeitgeber und Gewerkschaften nehmen an den Reformen teil, indem sie regelmäßig die Gesetzentwürfe im Rahmen des Nationalrates und der Schlichtungskommissionen zu den Arbeits- und Sozialfragen prüfen. Insgesamt könnte der Rechtsrahmen des Systems der Sozialpartnerschaft unter den Bedingungen von Belarus wie folgt aussehen:

- Verfassung der Republik Belarus;
- Arbeitsgesetzbuch der Republik Belarus;
- Gesetz der Republik Belarus „Über Sozialpartnerschaft“;
- Gesetz der Republik Belarus „Über Kollektivverträge und Vereinbarungen“;
- Gesetz der Republik Belarus „Über Reihenfolge der Beilegung der kollektiven Arbeitskonflikte“;
- Gesetz der Republik Belarus „Über Beschäftigung der Bevölkerung“
- Gesetz der Republik Belarus „Über Ministerkabinett“;
- Gesetz der Republik Belarus „Über Gewerkschaften“;
- Gesetz der Republik Belarus „Über Arbeitgeberverbände“.

Was die Gewerkschaften anbelangt, so wirken sie auf die Arbeitgeber ein, die ihnen zustehenden Rechte zu gewähren, das Arbeitsgesetzbuch zu berücksichtigen und somit den Machtwillen unter Kontrolle zu halten.

Das Gewerkschaftsstatut im Bereich der Arbeitsbeziehungen ist ein starker Hemmfaktor für die administrative Willkür. Die derzeitige komplizierte Übergangsphase mit zunehmenden Konflikten in der Gesellschaft fordert nicht die Einschränkung, sondern vielmehr die Erweiterung von Gewerkschaftsrechten.

Unbedingt müssen die Gewerkschaften an der Ausarbeitung der Sozial- und Arbeitsgesetze beteiligt werden.

Die Gewerkschaften untersuchen die Gesetzentwürfe in bezug auf ihre sozialen Folgen. Die Vorschläge dazu werden an die Organe der gesetzgebenden oder exekutiven Macht übergeben.

Da die Gewerkschaften kein Recht auf Gesetzesinitiativen haben, müssen sie mit den Vorschlägen sich an diejenigen wenden, die über solche Rechte verfügen.

Unsere Sozialpartner sind: die Belorussische wissenschaftsindustrielle Assoziation, der Belorussische Unternehmerverband und der Belorussische Unternehmer- und Pächterverband.

Gemeinsame Beratungen ermöglichen uns, der Legislative und Exekutive ausgewogene Gesetzentwürfe sowie Korrekturen zu bereits vorhandenen

Gesetzen vorzulegen. Vor kurzem wandten wir uns zusammen mit den Sozialpartnern in einem Brief an den Präsidenten wegen einer Reihe von aktuellen sozialökonomischen Problemen.

Die Konfrontationsmethode bei der Lösung von zugespitzten Problemen ist ein zerstörerischer Weg nicht nur für die Konfliktparteien, sondern auch für die ganze Gesellschaft.

Effektiv wirkende Mechanismen der Sozialpartnerschaft sind ein schöpferischer Faktor, der ermöglicht, einen vernünftigen Ausweg aus zugespitzten Situationen zu finden. Die Festigung der Rechtsbasis, die vielfältigen Organisationsformen und -methoden der Kooperativen der Sozialpartner gehört mit zur wichtigsten nationalen Aufgabe. Sie dient der Stabilität und dem Bürgerfrieden.

Indem wir die Sozialpartnerschaft entwickeln und danach trachten, die anderen zu verstehen, werden wir auch unsere Bestrebungen adäquat bewerten können, d.h. zur Errichtung und Festigung des Sozialfriedens in unserer Gesellschaft vorankommen.

SOZIALPARTNERSCHAFT IN BELARUS

G. A. Bykow, Vorsitzender der Freien Gewerkschaft von Belarus

Der Beschluß über die Bildung des Schlichtungsrates war noch unter der Regierung von Ministerpräsident Kebitsch gefaßt worden. 1993 konstituierte sich dieser Rat. Er bestand aus 27 Personen, mit jeweils 9 Repräsentanten auf jeder Seite. Interessant ist, damals entsandte die Föderation der Gewerkschaften von Belarus (FGB) 4 Vertreter und fünf andere Gewerkschaften - je 1 Vertreter, d.h., die Föderation der Gewerkschaften von Belarus hatte keine Mehrheit innerhalb der Gewerkschaftsseite. Zum Vergleich: Heute sind im Nationalrat 10 Mitglieder von der Föderation der Gewerkschaften von Belarus und 1 Repräsentant von den neuen Gewerkschaften vertreten. Dieses ist für die Föderation der Gewerkschaften von Belarus nachteilig, weil die Föderation die ganze Verantwortung im Nationalrat trägt. Der Schlichtungsrat aus den Zeiten von Kebitsch traf nur zu einer Sitzung zusammen. Es wurde also praktisch keine Arbeit durchgeführt.

Der Beschluß über die Bildung des Schlichtungsrates wurde nicht ohne Berücksichtigung der Erfahrungen Deutschlands gefaßt. Belarus wurde als eines der letzten Länder in das Unterstützungsprogramm eingeschlossen, die Deutschland für die Länder Osteuropas leistet.

Man muß dem Obersten Sowjet und der Regierung von Kebitsch aber Gerechtigkeit widerfahren lassen, weil gerade sie die Verfassung und ein Gesetzespaket entwarfen und verabschiedeten, die als konzeptionelle Grundlage für den Tripartismus dienen.

Als Lukaschenko Präsident wurde, veränderte sich die Situation lediglich dahingehend, daß jetzt der Nationalrat seine Sitzungen regelmäßig durchführt, allerdings auch nicht mit Effektivität.

Hinsichtlich des Tripartismus aus:

- Regierung;
- Arbeitgeber;
- Gewerkschaften;

müssen alle drei Seiten gleichberechtigte Partner sein.

Im einzelnen:

Regierung (Präsident):

- Rechtsdirigismus (von oben nach unten) unterdrückt die Legislative und Judikative;
- hat kein Programm entwickelt und weist politisch-programmatisch große Defizite auf;
- Verstärkung des Repressivapparates;
- Einschränkung (Verbot) von: Presse, Gewerkschaften, Versammlungen, mit der Folge von Verhaftungen/Gefängnisverurteilungen.

Arbeitgeber:

Die Arbeitgeberseite ist durch die Belorussische wissenschaftsindustrielle Assoziation, den belorussischen Unternehmerverband und den Belorussischen Unternehmer- und Pächterverband vertreten. Es ist fraglich, ob diese Organisationen von den Gewerkschaften als Arbeitgeber im eigentlichen Sinn akzeptiert werden können.

Was haben die Belorussische wissenschaftsindustrielle Assoziation, der Belorussische Unternehmerverband und Belorussische Unternehmer- und Pächterverband für die Durchsetzung ihrer Interessen unternommen? Leider kämpfen diese Organisationen um ihre Existenz lediglich verbal.

In Belarus konkurrieren zwei Gewerkschaften:

1. Föderation der Gewerkschaften von Belarus (FGB)
2. Belorussischer Kongreß Demokratischer Gewerkschaften (BKDG).

Die Föderation der Gewerkschaften von Belarus führte im letzten Jahr ihren Kongreß durch. Sie nimmt für sich in Anspruch, über 5 Mill. Mitglieder zu vertreten, d.h. praktisch die ganze arbeitsfähige Bevölkerung von Belarus inklusive das ganze Sach- und Finanzvermögen: Gebäude, Sanatorien, Sozialversicherung, Touristenheime u.a.

Ein großes Menschen- und Sachpotential. Was wurde jedoch gewerkschaftlich geleistet? Die Antwort lautet: Nichts!

- Die Position der Föderation der Gewerkschaften von Belarus ist im Nationalrat

aussichtslos, es gibt keine Vorschläge zur Wirtschaftsreform und, noch wichtiger - es gibt keine Entschlossenheit, Druck auszuüben - die Regierung zu zwingen, diese Reformen durchzuführen;
- die Durchführung von Massenaktionen, Meetings, Streiks fehlt.

In den letzten vier Jahren wurden nur zwei Treffen durchgeführt und der Wunsch einzelner Gewerkschaften der Föderation der Gewerkschaften von Belarus, etwas zu unternehmen, stieß auf Widerstand und Ablehnung innerhalb der Föderation.

Der Belorussische Kongreß der demokratischen Gewerkschaften (5 Gewerkschaften):

- Gesamtzahl - 25.000;
- kann keinen starken Einfluß in einzelnen Kollektiven und Regionen ausüben. Aber wegen Gewerkschaftsverbot, Festnahme und Haft einzelner Mitglieder werden noch keine Aktionen auf nationaler Ebene durchgeführt;
- der Belorussische Kongreß demokratischer Gewerkschaften existiert nicht nur de facto.

Schlußfolgerungen:

In den letzten fünf Jahren wurde die Föderation der Gewerkschaften von Belarus nicht reformiert, weil es keine Veränderungen in der Wirtschaft gibt (Marktwirtschaft fehlt). Sie erfüllt nach wie vor hauptsächlich die Funktionen einer Sozialabteilung in den Unternehmen oder eines Sozialministeriums auf dem Staatsniveau.

Der Belorussische Kongreß der demokratischen Gewerkschaften ist nicht Mitglieder-stark, nicht vereinigt und steht unter ständigem harten Druck durch die Regierung.

Sowohl die Föderation der Gewerkschaften von Belarus als auch der Belorussische Kongreß der demokratischen Gewerkschaften haben keine reale Macht, aber in der ganzen Welt nimmt man Rücksicht nur auf wirklich starke Gewerkschaften, wie die Ereignisse in Frankreich von 1995 demonstrierten, als Massenstreiks über einen Monat lang organisiert wurden. Oder aber die jüngsten Aktionen in Deutschland. In Bonn nahmen 250.000 Menschen an der Kundgebung teil. Und in Frankreich und Deutschland ist der Lebensstandard „ein wenig“ höher.

Sechs Bedingungen für die Bildung der Sozialpartnerschaft:

1. Existenz eines Reformprogramms sowie deren Implementierung
2. Legislative Rechte des Parlaments
3. Gesetzestreue Regierung
4. Marktwirtschaft (private Arbeitgeber)
5. Vorhandensein von starken demokratischen Gewerkschaften
6. Originärer Wunsch des Volkes zu Veränderungen

Vorschläge:

1. Gründung von Schiedsgerichten - speziell für Arbeitskonflikte.
2. Gründung einer Abteilung in der Staatsanwaltschaft, zu deren Zuständigkeitsbereich die Arbeitsbeziehungen und Gewerkschaften gehören.

RECHTLICHE GRUNDLAGE UND DIE ROLLE DES STAATES IN DEUTSCHLAND

Dr. Michael Heister, Bundesministerium für Arbeit- und Sozialordnung

Ohne Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften ist die Wirtschafts- und Sozialordnung Deutschlands nicht vorstellbar. Insbesondere durch den Abschluß von Tarifverträgen sorgen sie für eine sinnvolle Ordnung des Arbeitslebens und eine autonome Gestaltung der Entgelt- und Arbeitsbedingungen. Der Staat beschränkt sich demgegenüber auf die Festlegung gewisser Mindeststandards im Bereich der Arbeitsbedingungen, wie etwa höchstzulässige Tagesarbeitszeiten oder die Dauer des für alle Arbeitnehmer geltenden Mindesturlaubs.

Die besondere Stellung, die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden zukommt, ist in Deutschland verfassungsrechtlich verankert. In **Artikel 9 Abs. 3 des Grundgesetzes** heißt es u.a.:

„Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig.“

Das Grundgesetz garantiert damit jedem einzelnen das Recht

- Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbände zu gründen,
- sich an deren Gründung zu beteiligen,
- einer Gewerkschaft oder einem Arbeitgeberverband beizutreten,
- beim Beitritt, falls mehrere Koalitionen existieren, zwischen diesen zu wählen und
- in der Koalition zu verbleiben und aus ihr auszutreten.

Das Recht des einzelnen, einer Koalition beizutreten, wird auch als **positive Koalitionsfreiheit** bezeichnet. Ebenso ist nach allgemeiner Auffassung das Recht des einzelnen verfassungsrechtlich geschützt, sich einer Koalition nicht anzuschließen (**negative Koalitionsfreiheit**).

Alle Abreden, die die individuelle Koalitionsfreiheit einschränken, sind **unwirksam**. Dies gilt etwa für die vertragliche Verpflichtung des Arbeitnehmers, keiner Gewerkschaft beizutreten. Weiterhin ist auch eine

Kündigung unwirksam, soweit sie sich in der Gewerkschaftszugehörigkeit eines Arbeitnehmers gründet.

Die Koalitionsfreiheit umfaßt zugleich das Recht des einzelnen, sich im Rahmen seiner Koalition zu **betätigen und am Koalitionsleben teilzunehmen**. Der einzelne darf sich demnach an einem rechtmäßigen Arbeitskampf seiner Gewerkschaft beteiligen. Weiterhin darf er sich werbend, beispielsweise vor Betriebs- und Personalratswahlen, für seinen Verband einsetzen.

Bestands- und Betätigungsschutz der Koalitionen

Aber nicht nur der einzelne sondern auch die Koalition als solche ist in ihrem Bestand und ihrer spezifisch koalitionsgemäßen Betätigung verfassungsrechtlich geschützt:

- Dieser Schutz besteht zum einen gegenüber dem **Staat**. Er hat das Betätigungsrecht der Koalitionen zu achten und die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie sicherzustellen.
- Weiterhin sind **Dritten** alle Maßnahmen untersagt, durch die in den Bestand oder die Betätigung der Koalition eingegriffen wird. Ein solcher Eingriff würde beispielsweise stattfinden, wenn der Arbeitgeber die Einstellung eines Arbeitnehmers von dessen Austritt aus einer Gewerkschaft abhängig macht. Die betroffene Gewerkschaft kann hiergegen aus eigenem Recht Unterlassungs- oder Schadenersatzklage erheben und sich so gegen eine Beeinträchtigung ihres Koalitionsbetätigungsrechts wehren.
- Der Schutz der Koalitionen besteht auch gegenüber ihren **Mitgliedern**. Die Koalitionen dürfen insbesondere durch Satzung die Zahlung von Verbandsbeiträgen, Gründe für den Ausschluß von Mitgliedern, Regelungen zur Sicherung

der Verbandsdisziplin sowie bestimmte Kündigungsfristen für den Austritt vorsehen.

Funktion von Tarifverträgen

Die wichtigste Aufgabe von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden ergibt sich aus der in Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz garantierten und im einzelnen im Tarifvertragsgesetz geregelten Befugnis, Tarifverträge abzuschließen. Aufgrund dessen können die Koalitionen als wichtigste Ordnungsfaktoren in unserem Arbeitsleben bezeichnet werden.

Dem Tarifvertrag kommen im wesentlichen die folgenden drei Funktionen zu:

- **Schutzfunktion.** Der einzelne Arbeitnehmer soll durch den Tarifvertrag davor geschützt werden, daß der wirtschaftlich stärkere Arbeitgeber einseitig die Arbeitsvertragsbedingungen durchsetzt.
- **Ordnungsfunktion.** Die Tarifverträge führen zu einer Typisierung der Arbeitsverträge und erleichtern damit wesentlich ihren Abschluß. Außerdem führen sie zu einer über die Laufzeit des Tarifvertrages geltenden Überschaubarkeit der Personalkosten.
- **Friedensfunktion.** Der Tarifvertrag schließt Arbeitskämpfe während seiner Laufzeit aus, da in diesem Zeitraum hinsichtlich der bereits geregelten Gegenstände neue Forderungen und deren Durchsetzung ausgeschlossen sind.

Inhalt von Tarifverträgen

Der mögliche Inhalt von Tarifverträgen ergibt sich aus § 1 Tarifvertragsgesetz:

„Der Tarifvertrag regelt die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien und enthält Rechtsnormen, die den Inhalt, den Abschluß und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen können.“

Da die für die einzelnen Bereiche des Arbeitsrechts geltenden **gesetzlichen Regelungen**, soweit sie vorhanden sind, **lediglich Mindestarbeitsbedingungen** enthalten, kann die durch den Abschluß von Tarifverträgen sich ergebende Bedeutung der Tarifvertragsparteien für eine angemessene Gestaltung der Arbeitsverhältnisse nicht hoch genug eingeschätzt werden.

Als **Tarifvertragsparteien** kommen auf Arbeitnehmerseite nur **Gewerkschaften** in Betracht. Demgegenüber können auf Arbeitgeberseite sowohl **Arbeitgeberverbände als auch einzelne Arbeitgeber** Tarifverträge abschließen. Man spricht deshalb entweder von für einzelne Branchen und Regionen geltenden Verbandstarifverträgen oder von Firmentarifverträgen.

Kernstück von Tarifverträgen sind die Vereinbarungen über das Entgelt. In freien Verhandlungen entscheiden die Tarifvertragsparteien über die Höhe von Entgelten und sonstigen Vergütungen. Sie legen auch Arbeitszeiten, Urlaubsdauer und weitere Arbeitsbedingungen autonom fest, wobei die tarifvertraglichen Regelungen zumeist wesentlich günstiger sind als gesetzliche Mindestbedingungen. So ist etwa von Montag bis Samstag eine regelmäßige Wochenarbeitszeit von 48 Stunden laut dem Arbeitszeitgesetz möglich, tarifvertraglich war demgegenüber 1995 tatsächlich eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von rund 37,5 Stunden vereinbart.

Wirkung von Tarifverträgen

Tarifverträge haben in Deutschland Auswirkungen auf die weitüberwiegende Zahl der Arbeitsverhältnisse von Arbeitern und Angestellten. Dabei lassen sich drei unterschiedliche Geltungsebenen unterscheiden:

- Zunächst bestimmen sie **unmittelbar** und zwingend den Inhalt des zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer abgeschlossenen Arbeitsvertrags, wenn beide Mitglieder der tarifvertragsschließenden Parteien sind.

• Zweitens können Tarifverträge vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung auf Antrag einer Tarifvertragspartei für **allgemeinverbindlich** erklärt werden. Sie gelten dann in ihrem Geltungsbereich auch für die nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Eine solche Allgemeinverbindlicherklärung kann jedoch nur im Einvernehmen mit einem aus je drei Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer besetzten Tarifausschuß erfolgen. Stimmen die sechs Vertreter nicht mehrheitlich zu, ist die Allgemeinverbindlicherklärung abgelehnt.

• Drittens findet oftmals, auch wenn einer oder beide Partner nicht tarifgebunden sind, eine Orientierung des Inhalts eines Arbeitsvertrags an den Normen der Tarifverträge statt. Die beiden Vertragspartner können durch **Einzelarbeitsvertrag** das Arbeitsverhältnis den gesamten tariflichen oder einzelnen tariflichen Regelungen unterstellen.

Die Tarifvertragsparteien haben seit Gründung der Bundesrepublik Deutschland im Jahre 1949 ein fast lückenloses Netz von Tarifverträgen geschaffen. Ende 1995 gab es rund 43 600 gültige Tarifverträge. Insgesamt bestehen Verbands- und Firmentarifverträge für Wirtschaftszweige bzw. Unternehmen, in denen etwa 90 % der sozialversicherungspflichtigbeschäftigten Arbeitnehmer beschäftigt sind.

Weitere Aufgaben der Tarifpartner

Das Aufgabengebiet der Tarifpartner beschränkt sich jedoch keineswegs auf den Abschluß von Tarifverträgen:

• **Betriebsverfassung und Mitbestimmung.** Die Gewerkschaften haben auch zahlreiche Zuständigkeiten im Bereich der **Betriebsverfassung** und der

Unternehmensmitbestimmung. So kann eine Gewerkschaft beispielsweise dort, wo noch kein Betriebsrat (Interessenvertretung der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber im Betrieb und kein Organ der Gewerkschaften) besteht, dessen Wahl anstoßen und notfalls gerichtlich einen Wahlvorstand einsetzen lassen. Hierfür war die Überlegung maßgebend, daß eine wirksame Interessenvertretung der Arbeitnehmer, insbesondere durch den Betriebsrat, nur im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und mit deren Unterstützung möglich ist. Im Rahmen der in Deutschland für bestimmte Unternehmensformen und -größen vorgeschriebenen Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat (wichtiges Organ zur Überwachung der Geschäftsführung), ist bis auf eine Ausnahme die Einbeziehung von Gewerkschaftsvertretern explizit vorgeschrieben.

- **Sozialpolitische Gesetzgebung.** Bei der sozialpolitischen Gesetzgebung kann auf den **Sachverstand der Verbände** nicht verzichtet werden. Allgemein anerkannt ist daher, daß ihnen Möglichkeiten gegeben werden, ihre jeweiligen Standpunkte bei der Weiterentwicklung sozialpolitischer Gesetze zu Gehör zu bringen. Darüber hinaus sind kraft ausdrücklicher gesetzlicher Regelung Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände vor dem Erlaß von Durchführungsvorschriften zum Tarifvertragsgesetz, Heimarbeitsgesetz und Arbeitsgerichtsgesetz zu hören.
- **Sonstige Aufgaben.** Die Verbände vertreten ihre Mitglieder im allgemeinen unentgeltlich bei Streitigkeiten vor den **Arbeits- und Sozialgerichten** und bieten ihren Mitgliedern auch im vorgegerichtlichen Raum eine umfangreiche Beratung in arbeits- und sozialrechtlichen Fragen an. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände schicken weiterhin ihre Vertreter in eine Vielzahl von **Gremien und Ausschüssen des Arbeits- und Wirtschaftslebens**. Sie sind so etwa für die Weiterentwicklung der beruflichen Bildung und die Besetzung der Selbstverwaltungsgremien in den Sozialversicherungen verantwortlich.

Resümee

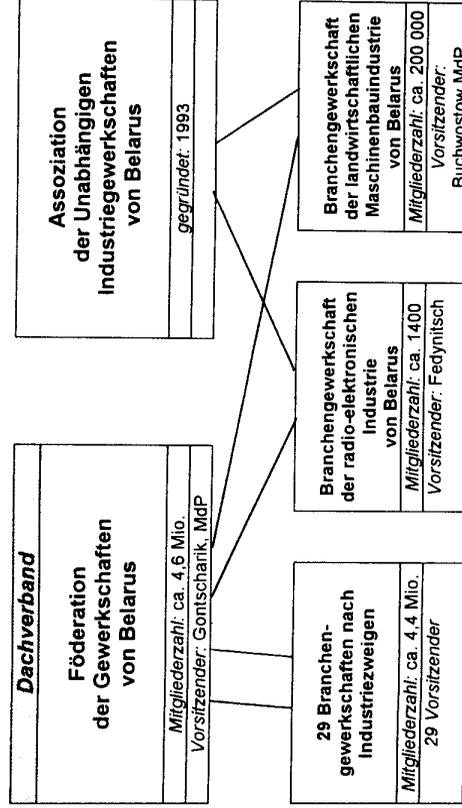
Abschließend soll noch einmal unterstrichen werden, daß eine sinnvolle Ordnung des Arbeitslebens in Deutschland ohne eigenverantwortliche und verantwortungsbewußte Gestaltung durch die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände und ihre Mitwirkung in allen wichtigen sozial- und

gesellschaftspolitischen Fragen nicht möglich wäre. Durch den Abschluß von Tarifverträgen schaffen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände in den einzelnen Tarifbereichen eine einheitliche und überbetriebliche Ordnung der Arbeitsbedingungen, während der Staat sich auf die Sicherung gewisser Mindeststandards beschränkt.

Das erfolgreiche Funktionieren des Tarifvertragssystems in Deutschland hat nicht nur dazu geführt, daß die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Wohlstandszuwachs teilhatten. Diese Art der Gestaltung der Entgelt- und Arbeitsbedingungen hat auch maßgeblich zur positiven wirtschaftlichen Entwicklung und dem hohen Maß an sozialem Frieden in Westdeutschland nach dem Zweiten Weltkrieg beigetragen.

ALTE GEWERKSCHAFT IN BELARUS (WEIßRUßLAND)

Stand: Juni 1996



NEUE GEWERKSCHAFTEN IN BELARUS (WEIßRUßLAND)

Stand: Juni 1996

