

**Франк Хоффер**

# **ПРОФСОЮЗЫ И СОВЕТЫ ПРЕДПРИЯТИЙ**

Представительство интересов наемных  
работников в условиях социальной рыночной  
экономики Германии

**ФОНД ФРИДРИХА ЭБЕРТА**  
Московское бюро Журнал "ПОЛИС"  
("ПОЛИТИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ")  
Москва — 1993

**Франк Хоффер**

## **ПРОФСОЮЗЫ И СОВЕТЫ ПРЕДПРИЯТИИ**

(Представительство интересов наемных работников в условиях социальной рыночной экономики Германии)

### **Содержание**

От редакции .....	2
Предисловие .....	3
Введение.....	7
Наемные работники в условиях рыночной экономики.....	7
Профсоюзы — солидарность слабых.....	11
Структура профсоюзов.....	12
Законодательные и тарифные положения по регулированию производственных отношений в ФРГ. Задачи профсоюзов и советов предприятий.....	16
Законодательно гарантированные права наемных работников на защиту	16
Тарифная автономия .....	20
Что регулируется в тарифном договоре .....	22
Участие наемных работников в принятии решений или "Митбештимунг" .....	24
"Митбештимунг" на предприятиях .....	24
Права и возможности советов предприятий .....	26
Примирительная комиссия.....	29
Роль суда по трудовым спорам.....	30
Взаимоотношения между советами предприятий и профсоюзами .....	30
"Митбештимунг" в наблюдательном совете .....	32
Перспективы .....	34

### **От редакции**

*Предлагаемые вниманию читателя материал Ф. Хоффера и предисловие П. Шульце, любезно предоставленные нам фондом Фридриха Эберта, дают довольно детальную и сложную картину взаимодействия в Германии между работодателем, с одной стороны, и профсоюзами и советами предприятий, выступающими в защиту социально-экономических интересов трудящихся, — с другой. Невзирая на некоторые изменения в деятельности профсоюзов бывшего СССР и в еще меньшей степени в практике советов трудовых коллективов (кстати, напоминающих нам по форме советы предприятий Германии), в их глубинной сути пока не наблюдается качественных сдвигов в сторону аналогичных субъектов рыночной экономики Запада. Во-первых,*

*потому, что рынок у нас еще только формируется, и во-вторых, до сих пор у нас по-прежнему нет четкого разделения и противостояния по интересам между работодателем и работополучателем. А ведь именно тождество и борьба противоположностей этих сторон диалектического процесса не только являются одним из условий самодвижения общества, оптимального развития его экономики, но также решающим условием соблюдения и расширения социально-экономических прав наемных работников. Парадоксально, но факт, что многие наши предприниматели и по сей день входят вместе с работополучателями в один и тот же профсоюз. И, к сожалению, аналогичных фактов — масса.*

*Полезность публикуемых материалов как раз в том, что в преддверии рынка они заставляют нас взглянуть на существующие проблемы (с учетом, естественно, нашей специфики) иными глазами и с иной точки зрения.*

## **Предисловие**

Как показывает в своей работе Ф. Хоффер, немецкая модель социального партнерства и участия в управлении развивается в необычных условиях с 1949 г. Но прежде всего укажем на два важных обстоятельства, с учетом которых складывались правила и механизмы участия трудящихся в управлении экономикой. Это, во-первых, реорганизация мировой экономики, возглавляемая США, а во-вторых — развитие западноевропейской интеграции, стимулированное созданием Европейского Объединения угля и стали (ЕОУС) и позднее, с 1958 г. — Европейского экономического сообщества (ЕЭС).

Понятно, что крестными отцами этой модели были западные союзнические государства. Декартелизация промышленности ФРГ и ранняя "европеизация" угольной и сталелитейной промышленности, ставшие позднее основой создания ЕЭС, были дополнены "изнутри" урегулированием вопросов участия трудящихся в управлении на уровне предприятий. Таким образом раз и навсегда были поставлены преграды на пути вмешательства германских милитаристских кругов в важные в стратегическом отношении отрасли: угледобывающую и металлургическую. Далее функция контроля в этих отраслях промышленности переросла в действенный и современный инструмент регулирования отношений между трудом и капиталом, между профсоюзами и предпринимателями, что решающим образом сказалось на сокращении числа конфликтов между двумя социальными партнерами, а позднее распространилось на все остальные отрасли.

В идеальных и неповторимых условиях относительно однородного западного общества послевоенного периода, находящегося к тому же под защитой Рах Американа успешно восстанавливалась экономика Германии. Особенно позитивно сказалось на экономике ФРГ создание ЕЭС и все более

тесная и интенсивная монетарная и экономическая интеграция Западной Европы. Эти два основных фактора облегчали интернационализацию посттоталитарной экономики ФРГ и вхождение ее в мировой рынок. Вполне очевидно, что указанный процесс не был бесконтрольным и в этой борьбе испытывалась и укреплялась модель участия трудящихся в управлении экономикой. Интеграция последней в мировой рынок ставила ее в условия международной конкуренции и заставляла постоянно приспосабливаться к новым формам организации производства и труда, к постоянному обновлению продукции, а также улучшать инфраструктуры, создавать моральные и материальные предпосылки для отлаженного, эффективного и рентабельного производства.

До тех пор, пока конкуренция шла только со стороны США и основных промышленно-развитых западноевропейских стран, экономика ФРГ относительно легко приспосабливалась к условиям обостряющейся международной конкуренции. Но с середины 70-х годов ситуация резко изменилась. Закончились благоприятные послевоенные условия для традиционных отраслей тяжелой промышленности, судостроения, текстильной и угледобывающей промышленности. С 80-х годов конкуренция затронула и высокие технологии, автомобильную промышленность, телекоммуникации, машиностроение и т.д. Следствием этого стал структурный кризис в экономике ФРГ.

Причиной очень резкого обострения международной конкуренции стало появление новых экономических "актеров"; сначала проявили себя страны тихоокеанского бассейна: Япония, Южная Корея, Тайвань, Бангкок и Сингапур, а затем — клуб промышленно-развитых стран дополнили такие государства, как Бразилия, Мексика и др. Новые конкуренты заполнили традиционные рынки и с успехом стали теснить промышленность западных стран.

Результатом отраслевых структурных кризисов явились серьезные социальные сдвиги, особенно в области занятости. Под угрозой оказались традиционные промышленные центры и даже экономические регионы. В Западной Германии в начале 80-х годов безработица впервые перешагнула магическую отметку в 1 млн. безработных. Многие отрасли промышленности объявили о прекращении производства. Экономические регионы Северного Рейна — Вестфалии, Саара и Побережья вынуждены были пересмотреть свою структуру производства и попытались создать новую промышленность, не желая превращаться в регионы бедствия.

Профсоюзы впервые столкнулись с проблемой массовой безработицы и оказались перед задачей: используя участие в управлении, позаботиться о том, чтобы, с одной стороны, смягчить социальные последствия неизбежного переструктурирования, а с другой — не выступать против решений, имеющих целью модернизацию производства, пытаясь сохранить рабочие места.

Эта задача явилась серьезным экзаменом для модели участия трудящихся в управлении экономикой, но нам представляется, что именно в таких кризисных ситуациях она проявила себя дееспособной, облегчая трудовые конфликты, способствуя социальному партнерству между управляющими и

трудящимися, выступая инструментом, содействующим структурным преобразованиям производства.

Правильность этой позиции была подтверждена трудностями других стран ЕЭС, столкнувшихся с подобными проблемами, но не располагавшими таким инструментом социального партнерства.

В изменившихся и обострившихся условиях конкуренции выявились, прежде всего, три тенденции: деиндустриализация и региональная неравномерность; инновационный дефицит; слабость профсоюзов.

Разумеется, было бы неверно объяснять успешное решение этих проблем в ФРГ только воздействием механизмов участия трудящихся в управлении и других инструментов социального партнерства. Здесь следует отметить и другие важные факторы, противодействовавшие негативным тенденциям в стране: успешное восстановление и систематическое усовершенствование инфраструктуры; высокий уровень поддержки со стороны общества и частных лиц научно-технических исследований;

единая система общедоступного государственного образования для всех социальных групп; система региональной экономической политики, а также децентрализация и регионализация экономических, политических и административных центров принятия решений в соответствии с конституционным федеративным устройством; создание на региональном уровне гибких структур кооперации между предприятиями, университетами, профсоюзами, банками и государственными учреждениями для содействия развитию местного и регионального инновационного потенциала.

Разумеется, без опыта социального партнерства профсоюзов и управляющих было бы немислимо проявление и взаимодействие всех вышеуказанных факторов. Все это вместе с механизмами участия трудящихся в управлении оградило страну от разделения на деиндустриализирующийся Север и богатый Юг, как это произошло в Англии. Так как негативные проявления экономического кризиса ограничивались согласованным взаимодействием всех сторон, то немецкие профсоюзы не испытали столь резкого потрясения и не лишились своей социальной базы подобно профсоюзам Италии, Франции или Англии.

В итоге сегодня совершенно умолкла резкая критика "компромиссной" немецкой модели участия трудящихся в управлении экономикой, которая звучала в 70-е годы, особенно со стороны итальянских, французских и английских профсоюзов. С тех пор, как эта модель доказала свою состоятельность, а упомянутые профсоюзы оказались в кризисе, все надежды были направлены на то, чтобы с помощью подобных же концепций выбраться из своего кризиса и занять более сильную позицию в национальной системе производственных отношений.

И, наконец, с принятием акта о Европейском единстве, особенно после Маастрихтских соглашений 1991 г., впервые стали вырисовываться контуры Европейской социальной хартии, а европейская профсоюзная дискуссия стала ориентироваться на основные положения немецкой модели участия трудящихся в управлении. Но речь идет не о том, чтобы копировать модель, а чтобы

использовать методы, механизмы и опыт ее, связав их с процессом гармонизации социальных, трудовых и правовых условий в ЕЭС. Это представляется тем более неотложным, что уже формируются на возросшем уровне наиболее преуспевающие мультинациональные европейские концерны, противостоять которым бессильны национальные профсоюзы.

Таким образом, проблема "участия трудящихся" получила европейскую перспективу. И все же нельзя не признать парадоксом то, что с ростом признания в ЕЭС немецкой модели участия в управлении, в самой Германии условия для дальнейшего развития указанной системы не улучшились. Важнейшая причина этого кроется в серьезно изменившейся после объединения Германии обстановке: во-первых, именно теперь, с созданием единого внутреннего европейского рынка вновь обострилась конкуренция. Одни страны ЕЭС, располагающие производственными преимуществами, с 1993 г. могут использовать их против других европейских стран. Во-вторых, достоинством модели "участия" трудящихся считается существенное улучшение социальных и материальных условий жизни широких слоев трудящихся Германии. Разумеется, достигнуто это ценой возросших издержек производства. В-третьих, ликвидация разделения Европы предполагает, что восточноевропейские и центральноевропейские государства, имеющие дешевую рабочую силу, могут оказаться конкурентами в борьбе за прямые иностранные инвестиции, которые позволят создать новые рабочие места. И, наконец, в-четвертых, на конкуренции и дискуссии об участии в управлении сказывается рост финансовых и социальных издержек, связанных с политикой скорейшего преодоления последствий немецкого раскола, но не принесших за три года никакого успеха.

Отсюда следует, что в ближайшем будущем не надо ожидать новых импульсов в дискуссии о немецкой модели участия в управлении; более реалистично исходить из того, что немецкие профсоюзы будут ориентироваться на сохранение статус-кво в пределах ФРГ, на укрепление своей позиции в Восточной Германии и на постепенное внедрение основных элементов своей концепции в Европейском Сообществе.

*Д-р Петер Б. Шульце  
Руководитель Московского бюро  
Фонда Фридриха Эберта,  
Москва, январь 1993 г.*

## **Введение**

В государствах бывшего СССР ведется много дискуссий о переходе к рыночной экономике. Возрос и интерес к опыту работы профсоюзов западного типа, поскольку практика показывает, что без свободных, сильных и независимых профсоюзов в условиях рынка нет социальной справедливости и социальной защищенности наемных работников.

Данный материал призван помочь читателю понять практику работы немецких профсоюзов. Его объем не позволяет отразить все многообразие профсоюзной деятельности, поэтому в нем освещаются, главным образом, вопросы регулирования трудовых конфликтов и профсоюзного представительства интересов, в том числе экономические и правовые условия работы профсоюзов в ФРГ, их структура и права, формы и методы представительства интересов их членов.

## **Наемные работники в условиях рыночной экономики**

В настоящее время в странах Восточной Европы рыночную экономику зачастую представляют как систему, которая только благодаря существованию частной собственности, предпринимателей и свободных цен обеспечивает саморегуляцию всех процессов. В соответствии с такого рода воззрениями на рынке встречаются равноправные покупатели и продавцы, которые к взаимной выгоде покупают и продают товары и услуги. Цена на товар определяется при этом соотношением спроса и предложения. Если количество людей, желающих приобрести товар за данную цену, превышает его предложение, то цена должна повышаться до тех пор, пока спрос на товар не будет соответствовать его предложению. Механизм саморегулирования рынка, изменение цен в соответствии с указанным условием приводят к тому, что на всех рынках предложение товаров по определенной цене соответствует спросу на них. Рынок "очищается", и платежеспособный спрос удовлетворяется.

Степень удовлетворения потребностей индивидуума зависит от величины его дохода. Чем больше разница в доходах, тем значительнее различия в

удовлетворении потребностей. Таким образом, сбалансированность предложения и покупательского спроса на рынках еще ни в коей мере не характеризует достигнутый уровень жизни или социальное равенство. Поэтому реальная выгодность рыночной экономики для широких слоев населения в решающей степени зависит от того, как встроены рынок в законодательное и политическое регулирование.

Это относится прежде всего к рынку труда, поскольку здесь речь идет не просто о продаже или покупке товаров, а о людях, "воспроизводство" которых определяется не соотношением спроса и предложения. Снижение спроса на рабочую силу на рынке труда не ведет к сокращению ее предложения, т. к. необходимость ежедневно зарабатывать средства на жизнь вынуждает работников предлагать свою рабочую силу даже тогда, когда на нее нет спроса. Вопреки утверждениям некоторых радиальных сторонников рыночной экономики, проблему безработицы нельзя решить только за счет согласия безработных трудиться за меньшее вознаграждение. Практика показывает, насколько ошибочно такое представление. В период циклических экономических кризисов миллионы ищущих работу не могут найти ее даже за самую низкую заработную плату. Механизм саморегулирования рынка не устраняет безработицы.

Однако даже в периоды бума сторонники свободной рыночной экономики недооценивают тот факт, что работодатель и наемный работник встречаются на рынке *не как равноправные партнеры*. Предприниматель, принимая на работу или увольняя работника, непосредственно решает вопрос о его материальном существовании, в то время как увольнение работника никоим образом не угрожает благополучию работодателя. Вследствие добровольного подписания договора о найме возникает *иллюзия* взаимной независимости и равноправия партнеров, которая затушевывает преимущество работодателя, вытекающее из реальных условий жизни рабочего: последний вынужден конкурировать с другими за рабочее место и ежедневно зарабатывать на питание, одежду и жилье. **Равновесия сил между отдельными работниками и предпринимателями в реальности не существует.** Поэтому наемные работники для улучшения их позиций нуждаются в сильных профсоюзах.

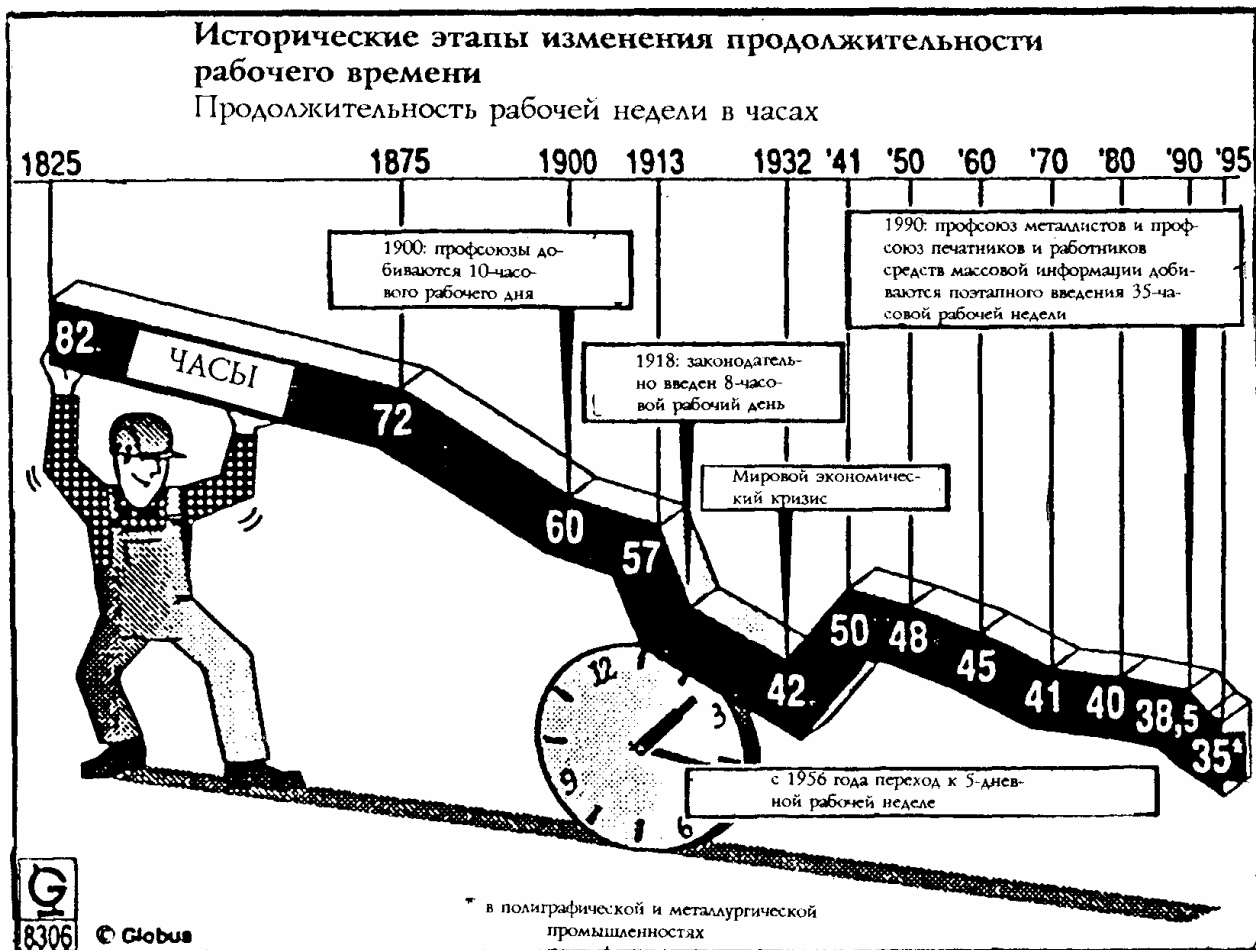
В условиях рыночной экономики западного типа большинство экономических решений принимается не в централизованном порядке и не государством, а автономными частными предприятиями в рамках имеющихся законов. При этом их высшей целью является получение максимальной прибыли. Собственник только в том случае будет расширять дело и осуществлять новые инвестиции, если ожидаемая прибыль будет выше, чем доход от вложения денег в банк под проценты. Конкуренция вынуждает предприятия под угрозой разорения к постоянной рационализации, внедрению новой техники и снижению издержек производства на единицу продукции. Только в том случае, если происходящее под влиянием этой конкуренции повышение производительности труда сопряжено с таким же высоким темпом экономического роста или с соответствующим сокращением рабочего времени, может быть сохранен стабильный уровень занятости.



Если же экономический рост ниже повышения производительности труда, то сокращение занятости в масштабе всего общества неизбежно. Воспрепятствовать безработице в такой ситуации можно или путем торможения технического прогресса и тем самым производительности труда, или путем некоторого сокращения рабочего времени для всех работников взамен увольнения части их них. Первый вариант оказался бесперспективным, потому что замедление модернизации, отставание в технике со временем вызывают необходимость проведения болезненных структурных реформ. Поэтому профсоюзы выступили не против роста производительности, а пытались социально смягчить связанные с этим структурные изменения и добиться соответствия роста производительности труда повышению заработной платы в рамках тарифных договоров.

Однако несмотря на все усилия, профсоюзам не удалось воспрепятствовать сильной социальной дифференциации в Германии. Происходящее вследствие быстрых технических изменений сокращение рабочих мест опережает создание новых, и в течение почти десяти последних лет насчитывается около 2 млн. безработных, что составляет примерно 8% от общего числа занятых. Существование высокого уровня безработицы на протяжении длительного времени позволяет работодателям осуществлять процесс выборки, в результате которого слабые все больше вытесняются с рынка труда. В условиях обостряющейся конкуренции особенно тяжело найти работу пожилым людям, инвалидам и неквалифицированным работникам, ставшими безработными в одночасье вследствие закрытия предприятия или проведения структурных изменений. Так, сегодня в ФРГ свыше 30% безработных не имеют работы более года. После столь продолжительной безработицы шансы на получение квалифицированной работы крайне малы, потому что быстрый технический прогресс в течение даже короткого времени обесценивает прежнюю квалификацию и выдвигает новые профессиональные требования к работнику. Возникает общество, часть которого все в большей мере "отстраняется" от общеэкономического развития. Свыше 2,5 млн. человек в старых землях ФРГ длительное время живут на получаемое от государства пособие, которое согласно закону о социальной помощи полагается каждому, кто не имеет дохода и у кого нет родителей или детей, способных оказать поддержку. Оно составляет около половины среднего чистого дохода работника.

С целью противодействия расколу общества и длительной безработице профсоюзы на протяжении многих лет ведут борьбу за всеобщее *сокращение* рабочего времени, чтобы все люди могли рассчитывать на часть благ общества и занять в нем достойное место. Сокращения рабочего времени удалось добиться только вопреки жесткому сопротивлению со стороны работодателей, однако не в том объеме, который позволял бы противостоять массовой безработице. Не в последнюю очередь это объясняется тем, что работодатели имеют не только экономический, но и политический интерес в существовании безработицы, поскольку она ослабляет силу противодействия профсоюзов.



Профсоюзами не оспаривается тот факт, что предприниматели в принципе действуют под давлением рынка (о чем говорилось выше). Но ими отвергается право работодателя рассматривать работника как обыкновенный товар наряду с сырьем, необходимым для производственного процесса. Для профсоюзов неприемлемо и то, что предприниматели перекладывают издержки приспособления к постоянно меняющимся условиям рынка только на работников, а сами продолжают получать прибыль. Распределение этих затрат между трудом и капиталом в реальности является не вопросом этики, а результатом конкретной борьбы.

Каждое предприятие вынуждено соблюдать законы рынка. Поэтому речь идет также о том, чтобы в обществе в целом создать условия, позволяющие смягчить воздействие колебаний конъюнктуры, структурных кризисов, рационализации производства и максимизации прибыли на отдельных работников. Через тарифные договоры и законодательное регулирование, распространяющиеся на все предприятия, необходимо воспрепятствовать тому, чтобы конкурентная борьба между отдельными предприятиями велась за счет постоянного ухудшения условий труда.

К тому же парадокс состоит в несовпадении отдельных и общих интересов предприятий. Каждый предприниматель заинтересован в низких затратах на заработную плату на своем предприятии. В то же время ему выгодно, чтобы на других предприятиях работники имели хорошие заработки и могли бы купить производимую им продукцию. Более высокая заработная

плата, даже если это негативно отражается на расходах отдельного предпринимателя, может иметь позитивный эффект. Это означает, что повышение заработной платы, проводимое вопреки желанию отдельных предприятий, в общеэкономическом смысле может полностью соответствовать намерениям предпринимателей.

По сей день преобладающая часть предприятий ФРГ находится в частной собственности. Это, конечно, не означает, что большинство людей являются собственниками предприятий. В старых землях ФРГ 87% занятых составляют наемные работники, обеспечивающие себе средства к существованию за счет получаемой заработной платы. Лишь незначительная часть населения владеет целыми предприятиями или существенным акционерным капиталом; 57% совокупной собственности принадлежит 12% населения. В принципе и в условиях социальной рыночной экономики ФРГ собственники в любое время могут продать свое предприятие, закрыть его или прекратить дальнейшее инвестирование, если другие формы вложения капитала окажутся более прибыльными. Решения, принимаемые ими на основе расчета ожидаемой прибыли, определяют будущее предприятия. При этом предприниматель заинтересован иметь возможно большую свободу принятия решений по вопросам занятости, чтобы быстро и с наименьшими затратами приспособлять ее к колебаниям конъюнктуры рынка.

### **Профсоюзы — солидарность слабых**

Профсоюзы были и остаются объединением слабых с целью ограничения беспредельной власти собственников над предприятиями и создания противовеса силе предпринимателей, чтобы сделать распорядительную власть отдельных людей на предприятиях социально приемлемой. Но у профсоюзов и предпринимателей есть и общие интересы. Так, те и другие не заинтересованы в банкротстве предприятий, между ними существует принципиальное согласие о необходимости добиваться экономического роста. Однако различие состоит, с одной стороны, в понимании того, как наилучшим образом обеспечить этот рост через государственную экономическую политику, каково должно быть его качественное содержание, а с другой — как осуществить распределение созданного богатства. Перед лицом *глобальных экологических проблем* проведение политики безграничного экономического роста становится все более проблематичным, потому что растущему уровню жизни индивидуума противостоят экологические нагрузки, вновь ставящие под сомнение достигнутый жизненный уровень. Растущее загрязнение окружающей среды, происходящее из-за ориентированного на постоянный рост производства, угрожает подорвать фундамент жизни человечества. Поэтому профсоюзы требуют такого законодательного регулирования и государственной структурной политики, которые принуждали бы предприятия применять экологически чистые технологии.

Едва ли хоть одно из завоеваний сегодняшней социальной экономики, например, право на защиту от увольнения, пособие по безработице, оплата больничного листа, оплачиваемый отпуск, безопасность труда, 35-часовая

рабочая неделя, законы об участии рабочих в принятии социально-экономических решений и др., было достигнуто без профсоюзной борьбы и политического давления со стороны рабочего движения. Законы являются, в конце концов, лишь юридическим выражением соотношения сил в обществе. Профсоюзы после значительных успехов в 70-е годы и в результате смены правительства в 80-е годы не смогли противостоять различным негативным явлениям в социально-политической сфере. **Социальные достижения и законодательное регулирование, обеспечивающее защиту работников, не являются автоматически присущими рыночной экономике, они должны завоевывать каждый день.**

Общим для всех законодательных положений является то, что они реально действуют не потому, что записаны на бумаге. Всегда в конкретных ситуациях должны быть люди, имеющие *мужество* требовать свои права перед властью имущими, работодателями и добиваться их реализации через забастовочную борьбу или через суд.

Сила профсоюзов в подобных ситуациях определяется только поддержкой их членов. Лишь в том случае, если они готовы (при необходимости) добиваться осуществления профсоюзных целей через забастовочную борьбу, предприниматели признают профсоюзы как противодействующую силу. Причем действенная поддержка оказывается профсоюзам со стороны их членов только тогда, когда последние в общем и целом согласны с проводимой политикой представительства их интересов.

Насколько важно существование такой противодействующей силы для достижения достойного человека социального уровня жизни, показывают различия между отдельными западными странами. В тех государствах, где на протяжении длительного времени существуют сильные профсоюзы и политическое давление на законотворчество с целью его ориентации на социальную справедливость, в значительно большей мере удалось установить разумные границы действия необузданных рыночных законов. То, что социальные гарантии не возникают сами собой, видно на примере *богатой* Америки, где миллионы людей живут в трущобах, не имеют разумной системы охраны здоровья и почти никаких шансов получить образование.

### **Структура профсоюзов**

Профсоюзы независимы от государства и политических партий. Однако при этом они отнюдь не аполитичны и по многим вопросам общественного развития имеют собственные суждения. Членом профсоюза может быть каждый независимо от его национальности, пола или мировоззрения, кто признает закрепленные в уставе цели профсоюза и демократические принципы его построения. **Единство** профсоюза как совместной организации всех работников препятствует *разъединению* занятых по различным социальным группам (рабочие или служащие) или по профсоюзам определенной ориентации (христианские, социал-демократические или коммунистические), которое могло бы использоваться работодателями против наемного труда.

Членство в профсоюзе добровольно. Для обеспечения функционирования организаций их члены платят взносы в размере 1 % месячного "дохода-брутто". Какой-либо дотации от государства для осуществления своей деятельности профсоюзы не получают. Денежные поступления от взносов идут на содержание профсоюзного аппарата, на обеспечение правовой защиты членов в случае судебного разбирательства с работодателями, на повышение уровня профсоюзной и общественнополитической подготовки как членов профсоюзов, так и их функционеров, на пропагандистские мероприятия и на создание забастовочного фонда для финансирования стачечной борьбы. В случае забастовки, например, профсоюз металлистов, самый большой отраслевой профсоюз на Западе, выплачивает каждому бастующему недельное пособие, в 12 раз превышающее фактически внесенный им месячный взнос. Финансовая самостоятельность в конфликтных ситуациях является решающим условием для сохранения собственной независимости. В профсоюзах, входящих в ОНП (Объединение немецких профсоюзов), для выполнения стоящих перед ними задач работает на постоянной основе около 13 тыс. сотрудников.

Каждые четыре года созываются съезды отраслевых профсоюзов и ОНП, на которых определяются принципиальные направления текущей и перспективной политики и избираются правления. Систематически проводятся соответствующие конференции на местном и окружном уровнях. Прочная ориентация политики профсоюзов на интересы их членов обеспечивается за счет регулярных выборов их органов и демократического строения организаций, добровольности членства и необходимости получения активной поддержки со стороны членов профсоюзов при проведении демонстраций и забастовочной борьбы.

Члены профсоюзов и только они в ходе *тайного* голосования решают вопрос о забастовке. Лишь в том случае, если при этом голосовании по меньшей мере 75% членов профсоюза, затронутых тарифным конфликтом, высказываются за проведение забастовки, профсоюзы могут призвать к ней. Необходимость получения 3/4 голосов была установлена самими профсоюзами в их уставах на основании того, что забастовочная борьба может быть успешной только при высокой сплоченности ее участников и без большого числа штрейкбрехеров. Для заключения тарифного договора, происходящего под давлением забастовки, требуется согласие по крайней мере 25% участвующих в *новом* голосовании. В данном случае необходима только 1/4 голосов, т. к. это означает, что за продолжение забастовки высказывается не более 75% членов профсоюза.

Политические противники профсоюзов постоянно стремятся через средства массовой информации вскрыть неверные, на их взгляд, действия профсоюзов или действительно совершенные ими ошибки, чтобы подорвать доверие к ним со стороны их членов. Однако по иронии судьбы, они тем самым способствуют развитию демократии в профсоюзах. Критические и нередко враждебные сообщения в средствах массовой информации, наряду с отчетливо негативными последствиями для профсоюзов в борьбе за общественное мнение, имеют для них и определенную пользу, поскольку благодаря этому

профсоюзные функционеры попадают под особо строгий контроль со стороны общественности.

В 1989 г. в старых землях ФРГ в рядах профсоюзов, входящих в ОНП, насчитывалось почти 8 млн. человек, что составляет примерно одну треть от числа всех занятых в народном хозяйстве. **На многих мелких и средних предприятиях предприниматели зачастую оказывают на работников давление с целью воспрепятствовать их вступлению в профсоюзы, поскольку хотят сохранить за собой положение "единственного хозяина в доме"**. На таких предприятиях членство в профсоюзах (несмотря на то, что это право гарантировано законом) довольно часто служит поводом для попыток со стороны работодателя уволить этого работника. Некоторые работники из-за своей профсоюзной деятельности вынуждены мириться с ущемлениями в профессиональном отношении. На многих предприятиях, особенно с сильными профсоюзными традициями, а также в государственных организациях, работодатели, напротив, признают роль профсоюзов и в производственном процессе, поэтому там проще привлечь работников в профсоюз. Однако среди них есть и ничего не ожидающие от членства в профсоюзе или желающие сэкономить деньги. Полагаясь на то, что вполне достаточно и членских взносов других, они надеются "бесплатно" воспользоваться достижениями, завоеванными профсоюзами.

#### **Объединение немецких профсоюзов (численность на 31 декабря 1991 г.)**

Профсоюз	Всего	В %% от общей числ.
Профсоюз строителей	776 781	6
Профсоюз шахтеров и энергетиков	506 640	4
Профсоюз химиков	876 674	7
Профсоюз железнодорожников	527 478	4
Профсоюз педагогов и научных работников	359 852	3
Профсоюз работников сельского и лесного хозяйства	134 980	1
Профсоюз работников торговли, банков и страховых служб	737 075	6
Профсоюз работников деревообрабатывающей промышленности	239 472	2
Профсоюз кожевников	41 718	0
Профсоюз печатников и работников средств массовой информации	244 774	2
Профсоюз металлистов	3 624 380	30
Профсоюз пищевиков	431 211	3
Профсоюз работников общественного обслуживания и транспорта	2 138 316	18
Профсоюз полицейских	200 997	1
Профсоюз почтовых работников	611 969	5
Профсоюз текстильщиков и швейников	348 095	2
ОНП — всего	11 800 412	100

В большой организации с широким спектром членства не всегда просто проводить общую профсоюзную политику, учитывающую различные интересы. Хотя все члены профсоюзов являются наемными работниками и имеют в известной мере общий, связующий их интерес, тем не менее рабочие и служащие, инженеры и квалифицированные рабочие, мужчины и женщины, работники, занятые полное и неполное рабочее время, иностранцы и немцы и др. имеют зачастую весьма различные представления о том, что должны делать профсоюзы, какой политике заработной платы, например, должны следовать, как должны бороться за равноправие женщин и т.д. и т.п. То, что наибольшая степень профсоюзной организованности наблюдается в промышленности среди квалифицированных рабочих - мужчин, занятых полное рабочее время, привело к непропорционально сильному отражению их интересов и нужд. Поэтому в последние годы профсоюзы прилагают интенсивные усилия к тому, чтобы шире вовлекать в свои ряды служащих и женщин, учитывать их специфические интересы в тарифной политике. В последнее время были заключены различные тарифные договоры (так называемые планы содействия занятости женщин), которые обязывали работодателей в большей мере предоставлять квалифицированную работу женщинам и отдавать им предпочтение при наличии одинаковой квалификации с мужчинами.

После второй мировой войны возрожденные в ФРГ 16 отраслевых профсоюзов объединились в координационный союз ОНП. Работники одной отрасли входят в **один** профсоюз с целью обеспечения единого представительства их интересов перед предпринимателями. ОНП занимается главным образом координацией работы отдельных профсоюзов и представляет их общественно-политические позиции перед общественностью. Непосредственное представительство интересов работников перед предпринимателями входит в компетенцию отраслевых профсоюзов. Они вправе заключать тарифные договоры и определять величину членских взносов, из которых ими финансируется также и деятельность ОНП. На эти цели отчисляется 12% полученных взносов. Оставшаяся их часть в соответствии с установленной в уставе отраслевого профсоюза нормой распределяется между его местными, окружными и центральными органами. При этом, как правило, 15-20% суммы взносов остается на местном уровне. Члены профсоюзов на предприятиях финансовыми средствами не располагают. Профсоюзная деятельность на данном уровне осуществляется на общественных началах и не оплачивается. На предприятиях, таким образом, нет профсоюзных функционеров, получающих за это заработную плату. Реальные затраты по проведению профсоюзной работы на предприятиях, например, выпуск листовок, газет, подготовка семинаров и т. п., по заявке профработников финансируется соответствующим локальным профсоюзным органом, к которому относятся все члены данного отраслевого профсоюза, работающие в этой местности. Схема, представленная ниже, показывает организационную структуру ОНП и входящих в него профсоюзов.

## **Законодательные и тарифные положения по регулированию производственных отношений в ФРГ. Задачи профсоюзов и советов предприятий.**

Законодательное регулирование в демократическом обществе имеет значение только при существовании в нем консенсуса о реальной действенности законов. Каждый гражданин должен также иметь возможность реализовывать гарантированные ему законом права. Без судебного порядка, при котором законы в случае необходимости применяются также по отношению к *самому государству или другим структурам власти*, они остаются лишенными смысла заявлениями о намерениях. Исходное же положение состоит в том, что даже выступающие против принятия определенного закона хотя и могут попытаться изменить его, однако до этого должны признавать силу существующего закона и подчиняться ему. Подобное признание закона значительными группами общества, принципиальная готовность на основе существующего порядка разрешать возникающие в сфере интересов конфликты и искать компромиссы есть предпосылка социального партнерства. Профсоюзы при таких условиях являются как противодействующей, так и организующей силой одновременно. Это означает, что они представляют интересы наемных работников перед работодателями, посредством единого и организованного представительства интересов уменьшают вероятность спонтанных и неконтролируемых забастовок, а благодаря готовности к переговорам решающим образом способствуют социальной стабильности.

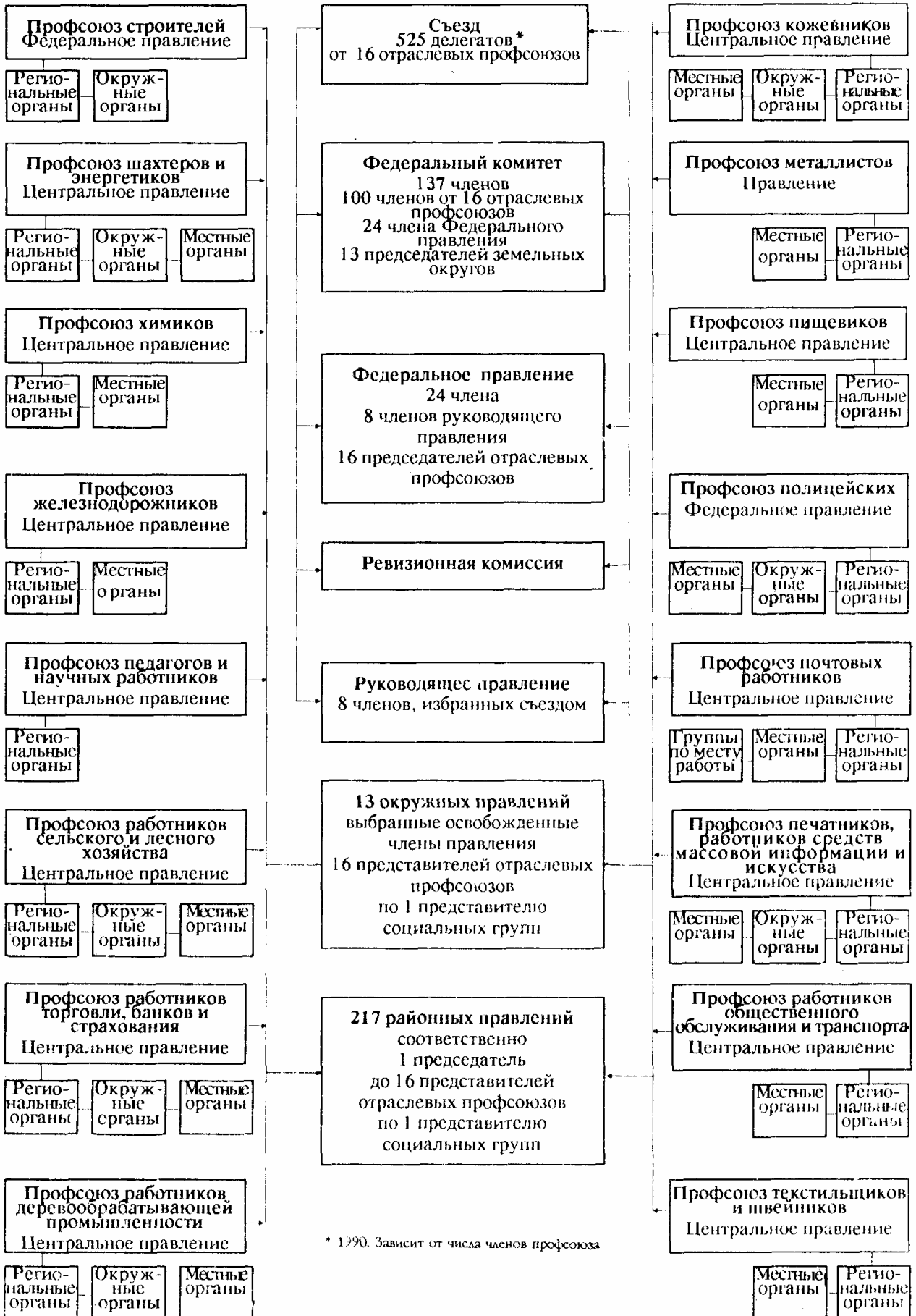
Конституция гарантирует свободу создания профсоюзов, заключения тарифных договоров и проведения забастовок для достижения экономических целей. Из закрепленного в Конституции ФРГ положения о социальном государстве следует, что его задачей является принятие законодательных и финансовых мер *по защите слабых*. Это общее конституционное положение на протяжении многих лет конкретизировалось в различных законах. Что именно общество понимает под социальным государством зависит как от имеющегося в нем совокупного богатства, так и от политически господствующих представлений о социальной справедливости.

### **Законодательно гарантированные права наемных работников на защиту**

Хотя профсоюзы и не располагают правом законодательной инициативы в Парламенте (это право имеют только представленные в нем партии), тем не менее путем выработки собственных предложений и проведения широких дискуссий они пытаются оказывать влияние на процесс законотворчества. Сегодня многие требования профсоюзов реализованы в законах, которые определяют рамки производственных отношений, обеспечивают людям защиту их прав, ограничивают свободу принятия решений предпринимателями. Важнейшие из них перечислены ниже.



## ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА ОБЪЕДИНЕНИЯ НЕМЕЦКИХ ПРОФСОЮЗОВ



\* 1990. Зависит от числа членов профсоюза

**Право на защиту от увольнения** регулирует соблюдение определенных сроков отказа от договора о найме как со стороны работодателя, так и работника. Увольнение по инициативе работодателя, в принципе, возможно лишь из-за нарушения работником его обязанностей, определенных в договоре о найме, или по экономическим причинам. Работодатель, например, не может уволить работника потому, что ему не нравится его мировоззрение, образ жизни или лично он сам. При увольнении по экономическим причинам на предприятиях с числом занятых более 5 человек должен проводиться *социальный отбор*: при экономически обусловленном сокращении штатов под увольнение должны попадать те работники, для которых это будет сопряжено с относительно наименьшими социальными потрясениями. Данное положение дает определенную, хотя и ограниченную защиту прежде всего пожилым работникам и работницам, инвалидам и семейным. Право на защиту от увольнения в некоторой степени ограничивает свободу принятия решений предпринимателями. Установленные законодательством относительно короткие сроки предупреждения об увольнении — в определенных случаях только две недели — могут быть продлены в тарифных договорах. Определение сроков предупреждения об увольнении, конечно, не имеет никакой защитной функции при ликвидации предприятия или его банкротстве. В подобных случаях в зависимости от обстоятельств работники становятся безработными в одночасье.



**Закон о содействии занятости** регулирует выплату пособий по безработице, финансированию переобучения или мероприятий по трудоустройству работников. Величина пособия по безработице для имеющего семью составляет 68 %, для холостяка 63% от величины их последнего "дохода-нетто" (зарботок после отчисления налогов, взносов на пенсионное страхование, страхования по болезни и по безработице). Выплатой данного пособия гарантируется, что в течение некоторого времени после увольнения работник не останется полностью без какого-либо материального обеспечения. Благодаря этому он или она, по крайней мере на короткое время, не окажется в полной нищете и не будет вынужден из-за отсутствия средств к существованию тотчас браться за работу на диктуемых работодателем условиях. Правда, по истечении одного года работник лишается права на пособие по безработице и может получать лишь помощь по безработице в размере 58 % чистого дохода. Однако это возможно лишь тогда, когда он не имеет достаточных сбережений и члены семьи также не могут оказать ему соответствующей поддержки.

Одна из наиболее острых дискуссий по вопросам политики профсоюзов состоялась в ФРГ в связи с изменением §116 закона о содействии занятости. Согласно внесенной правительством поправке работники, являющиеся временно безработными из-за того, что их фирма не может производить продукцию (в связи с нехваткой материалов по причине забастовок в другом регионе), не имеют права на получение пособия по безработице, если для их предприятия профсоюзами выдвигаются такие же тарифные требования, как и для бастующих предприятий. Такое регулирование направлено на ослабление готовности профсоюзов к проведению забастовок, поскольку в данном случае или очень быстро пустел бы забастовочный фонд, или работники оказывались бы без какой-либо материальной поддержки и настраивались бы против профсоюзов и бастующих. Попытки профсоюзов демонстрациями, предупредительными забастовками и пропагандистской деятельностью воспрепятствовать государству посредством изменения закона в интересах предпринимателей изменить условия введения тарифных переговоров и профсоюзной политики, успехом не увенчались.

**Закон о регулировании рабочего времени** устанавливает максимальную продолжительность рабочего дня, запрещает ночную работу и особо тяжелые виды физического труда для женщин и обеспечивает каждому занятому при 8-часовом рабочем дне как минимум один получасовой перерыв.

**Федеральный закон об отпусках** гарантирует каждому работнику при 6-дневной рабочей неделе минимальный отпуск в размере 18 рабочих дней. Несмотря на то, что продолжительность отпуска на основе тарифных договоров в настоящее время составляет в среднем 28 рабочих дней при 5-дневной рабочей неделе, тем не менее указанное выше законодательное регулирование и сегодня еще сохраняет свою защитную функцию для работников многих *мелких* предприятий, где нет тарифных договоров.

**Закон о безопасности труда** призван обеспечить выполнение предписаний по охране здоровья и правил техники безопасности в процессе производства и на рабочих местах. Реализация этих задач возложена на

заводских врачей и уполномоченных по технике безопасности, которые *не подчиняются указаниям начальства* и пользуются особыми правами защиты от увольнения, и поэтому в некоторой степени независимы от предпринимателей.

**Закон об охране материнства** запрещает работодателям увольнение женщин по причине беременности и обязывает предоставлять им полностью оплачиваемый отпуск продолжительностью в 6 недель до родов и 8 недель после них. По истечении этого периода в соответствии с **Федеральным законом о пособиях по уходу за ребенком** один из родителей может взять отпуск на последующие 16 месяцев. В это время государство выплачивает ему ежемесячно по 600 немецких марок. После окончания этого отпуска работодатель обязан предоставить соответственно матери или отцу место работы.

**Закон об инвалидах** гарантирует им повышенную степень защиты от увольнения. Так, если оно происходит по инициативе работодателя, то требуется предварительное согласие главного отдела социального обеспечения - независимой государственной инстанции, проверяющей правомерность увольнения. Кроме того, закон обязывает предприятия и государственные ведомства с числом занятых более 16 человек 6% всех рабочих мест предоставлять инвалидам. Если предприятия не выполняют это требование, то они должны выплачивать государству компенсационный сбор в размере 150 немецких марок в месяц за каждое не выделенное инвалиду рабочее место.

### **Тарифная автономия**

Конституция гарантирует тарифную автономию. Это означает, что работодатели и наемные работники через профсоюзы, помимо установленных законом минимальных норм, могут автономно, без вмешательства государства регулировать условия и оплату труда работающих. Для работников, *занятых в государственных организациях*, тарифные договоры заключаются между профсоюзами и государством как работодателем. Государство в этом случае также подпадает под действие тарифной автономии, и его правовой статус аналогичен статусу частного предпринимателя. Профсоюзам для осуществления их требований Конституцией гарантировано право на забастовку как способ борьбы за улучшение условий труда, поскольку без этого они не располагали бы никакими средствами давления на работодателей. В ходе забастовочной борьбы работодатели могут объявить локаут. Несмотря на все усилия, профсоюзам не удалось добиться законодательного запрещения локаутов.

В тарифных договорах, в принципе, могут регулироваться все вопросы, касающиеся оплаты и условий труда, отпуска. Поскольку некоторые из этих вопросов решаются в законодательном порядке, то тарифные договоры могут предусматривать только улучшение положения работников.

Система правового регулирования трудовых отношений может быть представлена следующим образом: индивидуальный трудовой договор; соглашения между советом предприятия и предпринимателем; тарифные договоры между профсоюзами и работодателями, а также союзами

работодателей; законодательное регулирование трудовых и социальных прав граждан.

При этом на каждой последующей ступени не могут быть заключены никакие соглашения, которые ухудшали бы правовой статус работника по сравнению с определенным ранее. Тарифные договоры не должны содержать положений, ущемляющих законные права работников. В таком случае они были бы изначально недействительными. Соглашения на уровне предприятий не могут быть шагом назад по сравнению с существующими законодательными нормами и положениями тарифного договора, если таковой имеется. Индивидуальный трудовой договор, ущемляющий права, предоставленные работнику законами, тарифным договором или соглашением между советом предприятия и работодателем, также изначально является противозаконным.

Будет ли заключен тарифный договор, и какие положения он будет содержать, зависит от соотношения сил участников переговоров. Это в свою очередь, определяется конкретной экономической ситуацией, а также способностью профсоюзов к активным действиям. При особенно благоприятной конъюнктуре и полной занятости спрос на рабочую силу высок, и позиции профсоюзов на переговорах сильны; в период же массовой безработицы работодателям значительно легче отклонить профсоюзные требования и изменить соотношение сил в свою пользу. Динамика изменения доли зарплат работников в национальном доходе ФРГ отчетливо это показывает. В период полной занятости с 1960 по 1975 г. урегулированная квота заработной платы (процент зарплат работников в национальном доходе при неизменной доле наемных работников в общем числе лиц, имеющих самостоятельный заработок) повысилась с 65% до 71,5%, затем до 1982 г. оставалась неизменной, а с началом массовой безработицы, достигшей почти 2 млн. человек, снизилась в 1990 г. до 63 %. И хотя реальный доход на основе достигнутого за прошедшие 30 лет экономического роста сегодня значительно превышает уровень 1960 г., доля национального дохода, получаемого работниками, тем не менее стала меньше. Общественное богатство за прошедшие 15 лет было перераспределено в пользу богатых.

Успех в работе профсоюзов помимо экономического положения зависит и от их способности вести забастовочную борьбу, потому что именно угроза проведения забастовок в итоге вынуждает противоположную сторону вступать с ними в переговоры. Работодатели заинтересованы в сохранении социального мира. И только в том случае, если профсоюзы могут, при необходимости, нарушить его путем проведения забастовки, но в то же время способны, используя свое влияние на работников, предотвратить неконтролируемую забастовку, они представляют противодействующую и организующую силу. Профсоюзы являются для предпринимателей заслуживающим внимания партнером лишь тогда, когда работники следуют не только их призыву начать забастовку, но и закончить ее в случае заключения компромиссного соглашения.

Как профсоюзы, так и работодатели в принципе не заинтересованы в забастовке, т.к. ее проведение сопряжено с крупными расходами для обеих

сторон. Для работодателей это связано со значительным сокращением производства и экономическими потерями, работники в период забастовки и объявленного работодателями локаута теряют в заработках, а профсоюзы должны тратить значительные средства на выплату пособий своим членам. Так, профсоюзу металлистов забастовка за введение 35-часовой рабочей недели, длившаяся в 1984 г. несколько недель, обошлась в 500 млн. немецких марок. Когда в конце концов под воздействием угрозы проведения забастовки намечается принципиальная готовность работодателей к достижению компромисса, профсоюзы в качестве ответного хода готовы в своих требованиях учитывать экономические возможности предприятий. Колебания доли заработной платы в национальном доходе показывают, что нельзя дать однозначный ответ на то, какое распределение полученного дохода между работниками и предпринимателями для предприятий экономически приемлемо. Предприниматели постоянно стремятся к максимальному увеличению своей прибыли. Объективной пропорции для ее конкретного распределения не существует, в реальности это является отражением соотношения сил между трудом и капиталом.

### **Что регулируется в тарифном договоре**

В тарифных договорах регулируются условия труда и его оплата. Сфера действия тарифных договоров при этом чрезвычайно различив. Одни распространяются на членов профсоюза только одного предприятия, другие — на членов профсоюза, работающих в одной отрасли и в определенном округе, третьи действуют по всей территории ФРГ для членов профсоюзов, занятых в специфических отраслях. Тарифные договоры, в принципе, распространяются только на членов профсоюзов, однако работодатели и неорганизованным работникам выплачивают, как правило, такую же заработную плату с целью ослабления у них мотивации к вступлению в профсоюз. Чем больше таких работников, тем слабее влияние профсоюзов.

К тому же министр труда по согласованию с партнерами, заключившими тарифный договор, может объявить его общеобязательным, т. е. распространяющимся на всех работодателей и работников соответствующей отрасли. Однако, к сожалению, опыт показывает, что несмотря на это, зачастую на тех предприятиях, где нет профсоюзных активистов, положения тарифного договора действуют лишь формально и на практике не выполняются. Последнее объясняется тем, что их реализация осуществляется не государством, и суд по трудовым спорам по собственной инициативе не проверяет, соблюдаются ли работодателями действующие тарифные договоры. Работник сам в случае невыполнения работодателем тарифного договора должен обратиться в суд по трудовым спорам. Именно там, где нет сильных профсоюзов, многие работники из-за страха потерять работу боятся пойти в суд.

К наиболее важным видам тарифных договоров относятся перечисленные ниже:

— **Рамочные ( типовые ) тарифные договоры**, заключаемые, как правило, на несколько лет, регулируют общие вопросы условий труда, такие как рабочее время, отпуск, порядок приема на работу, сроки отказа от договора о найме, невыход на работу по личным обстоятельствам, отчасти условия аккордной оплаты труда, различные надбавки и доплаты.

— **Рамочные ( типовые ) тарифные договоры по заработной плате, должностным окладам и вознаграждению за труд** заключаются также на несколько лет. В них устанавливается дифференциация оплаты труда в зависимости от видов деятельности, сгруппированных по конкретным классификационным признакам. Определенная деятельность причислена к соответствующему тарифному разряду. Таким образом, на основании тарифно-квалификационной характеристики каждый работник может, за рядом исключений, однозначно определить, по какому тарифному разряду должен оплачиваться его труд. Так, тарифный договор, действующий в настоящее время в некоторых подотраслях металлургической промышленности, содержит 10 тарифных разрядов с дифференциацией заработной платы в размере 3% за каждый разряд. Для выяснения спорных вопросов по определению тарифной группы работника, а также классификационных признаков трудовой деятельности, в некоторых тарифных договорах предусмотрено создание комиссий по заработной плате и должностным окладам на паритетных началах между работодателем и работниками.

— **Тарифные договоры, определяющие величину заработной платы, должностного оклада и вознаграждения**, заключаются, как правило, сроком на один год и устанавливают размер оплаты труда по отдельным тарифным разрядам. Цель профсоюзов состоит в том, чтобы повышение заработной платы по меньшей мере соответствовало бы приросту производительности, компенсировало инфляцию и сверх этого способствовало справедливому распределению благосостояния.

— **Соглашения по защите работников при рационализации производства** содержат в основном положения, гарантирующие работу и заработки в случае проведения на предприятии мероприятий по рационализации. Внедрение новых технологий не должно негативным образом отражаться на работниках. В данной связи предусматриваются, например, различного рода мероприятия по приобретению работниками навыков работы с новой техникой или оговаривается постепенное внедрение новых технологий, чтобы связанное с этим сокращение рабочих мест осуществить за счет естественного выбытия работников (выход на пенсию по старости, текучесть кадров), или регулируется выплата компенсаций пострадавшим в результате рационализации.

— **Договоры о разрешении конфликтов мирными средствами** определяют обязательные для обеих сторон способы их урегулирования, гарантирующие проведение забастовки только том случае, если все усилия по переговорам и посредничеству в улаживании конфликта не увенчались успехом. Так, некоторые профсоюзы имеют зафиксированные в тарифных соглашениях договоренности о том, что в случае объявления одной из сторон о

провале переговоров автоматически приглашается *нейтральный посредник* (его кандидатура должна быть согласована обеими сторонами), который вносит предложения по урегулированию конфликта. Только при отклонении этого компромисса профсоюзы могут провести голосование по вопросу о забастовке.

В законе о тарифных договорах закреплена обязанность соблюдения мира и воздействия на его нарушителей. В соответствии с этим стороны, заключившие тарифный договор, в период его действия обязаны не нарушить трудовой мир, следовательно, не вести забастовочную борьбу, а также воздействовать на лиц, его нарушающих. Профсоюзы в течение согласованного мирного периода не могут организовывать забастовки, а в случае возникновения так называемой дикой забастовки должны призывать работников к ее прекращению.

### **Участие наемных работников в принятии решений или "Митбештимунг"**

"Митбештимунг" на предприятиях и фирмах (auf Betriebs — und Unternehmensebene)<sup>1</sup> наряду с тарифной автономией и законами, имеющими защитную функцию, является *третьей* важной сферой регулирования производственных отношений в ФРГ. "Митбештимунг" — *это система правового обеспечения различных форм участия наемных работников в процессе принятия социально-экономических решений*. Различают два уровня "Митбештимунг": на уровне предприятия, где его руководство и *совет предприятия* ведут переговоры по конкретным вопросам условий труда в процессе повседневной производственной деятельности, и на уровне фирмы через представительство работников и профсоюзов в наблюдательном совете. Гарантированные законом права на участие в процессе принятия решений распространяются **на всех работников независимо от их членства в профсоюзах**. На практике подавляющее большинство членов советов предприятий тесно сотрудничают с профсоюзами.

### **"Митбештимунг" на предприятиях**

Закон о статусе предприятия предусматривает выборы совета на предприятиях с числом занятых свыше 20 человек, при численности же работающих от 5 до 20 человек — уполномоченного от рабочих и служащих. Совет предприятия — выборный орган, представляющий интересы коллектива работников перед предпринимателем. Согласно закону, совет и руководство предприятия должны мирно и взаимодовверительно сотрудничать друг с другом. Поэтому совет предприятия, с одной стороны, не имеет права призывать работников к забастовочной борьбе, но, с другой — наделен законодательно — гарантированными правами на участие *в принятии решений*, причем добиться осуществления этих прав при необходимости он может через суд. Совету предприятия как выборному органу вменяется в обязанность соблюдение трудового мира на предприятии. Но это не препятствует тому, чтобы отдельные

---

<sup>1</sup> Под Betrieb в данном случае понимается предприятие как технико-организационная единица, а под Unternehmen — предприятие как экономическая единица, которая может включать несколько предприятий. Далее по тексту соответственно предприятие и фирма.



члены совета, являясь одновременно и членами профсоюза, принимали участие в профсоюзных забастовках или, будучи профсоюзными активистами, организовывали на предприятии забастовочные действия в рамках борьбы за заключение тарифных договоров.

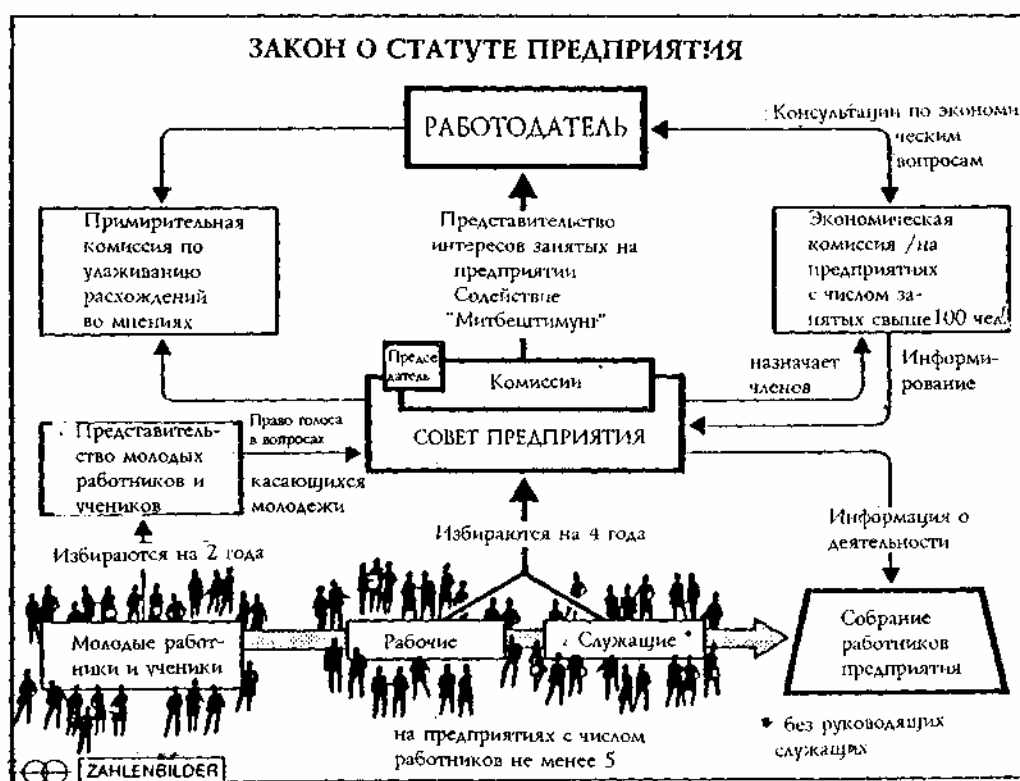
Хотя работники и обладают законным правом формировать совет предприятия, это, однако, требует проявления инициативы с их стороны, поскольку организация выборов такого органа не осуществляется на предприятии *автоматически*. Те предприниматели, которые стремятся сохранить положение полновластного хозяина на предприятии, пытаются воспрепятствовать созданию советов и запугивают работников. В результате, наряду с 3,2 млн. человек, работающих на предприятиях с числом занятых менее 5, еще 6 млн. работников из примерно 23 млн. занятых в старых землях ФРГ не имеют своего представительного органа в лице совета предприятия.

Действия работодателя, препятствующего созданию совета предприятия, являются противозаконными, но тем не менее это происходит довольно часто под девизом: "Где нет истца, там нет судьи". В таких случаях (хотя закон и гарантирует членам совета и организаторам его выборов защиту от увольнения) необходима определенная решимость и мужество отдельных работников, потому что добиваться реализации права на создание совета нужно через суд, а тем временем работники зачастую подвергаются незаконным притеснениям со стороны работодателя.

*Совет предприятия* избирается работниками (исключая руководителей предприятия) тайным голосованием сроком на 4 года. Свою деятельность члены совета могут осуществлять *в рабочее время*. Численность совета зависит от количества работающих на предприятии и варьирует от 1 до 31 члена при числе занятых соответственно от 5 до 9000 человек. Количество же *освобожденных* членов совета предприятия изменяется от 1 до 10 при численности работающих соответственно от 300 до 9000 человек. Если фирма состоит из нескольких предприятий, то их советы формируют *общий совет фирмы*; при вхождении в концерн нескольких фирм соответственно образуется *совет концерна*. Предприниматели должны выплачивать освобожденным членам совета *получаемую ими ранее заработную плату*. Все члены совета в течение действия их полномочий имеют право на оплачиваемый 4-недельный отпуск *для посещения различных курсов* в центрах обучения, если это необходимо для работы в Совете. Оборудованное помещение и необходимое количество персонала предоставляется в распоряжение совета предпринимателем. В тех случаях, когда совет создается на предприятии, и не было возможности воспрепятствовать его избранию, предприниматели зачастую пытаются помешать его эффективной работе, отказывая в создании необходимых для этого условий. В такого рода ситуациях нередко необходимы ожесточенные дебаты, чтобы заставить предпринимателей выполнить предписанные им законом обязательства.

**Увольнение членов совета предприятия по закону запрещено.** Это позволяет им представлять интересы работников перед предпринимателями, не опасаясь за свое рабочее место, и, таким образом, является главной

предпосылкой независимости от работодателя и уверенного противодействия ему в конфликтных ситуациях.



### Права и возможности советов предприятий

С целью информирования работников об общем положении дел на предприятии, о переговорах с работодателем и для обсуждения имеющихся проблем, совет предприятия может ежеквартально *в рабочее время* проводить собрания коллектива рабочих и служащих. *Они не являются открытыми.* Однако представители профсоюзов могут выступать на этих собраниях, если они приглашены советом или хотя бы один работник является членом профсоюза. Собрание работников не правомочно принимать решения и выступать партнером по переговорам с руководством предприятия. Один раз в год работодатель должен информировать работников об экономическом положении предприятия. Опыт показывает, что эта информация зачастую носит общий, обтекаемый характер, а иногда сознательно искажается.

Совет предприятия обладает различными правами:

I. Принудительная форма "Митбештимунг". В таких случаях без согласия совета предприятия предприниматель не может осуществить то или иное мероприятие. При этом совет имеет право на инициативу, т. е. может сам внести предложения по определенному кругу вопросов, которые работодатель обязан с ним обсудить, причем через примирительную комиссию (см. стр. 29) совет может добиться их принудительного урегулирования. Это распространяется на нижеперечисленные вопросы:

1. Правила трудового распорядка и общие нормы поведения работников на предприятии. Сюда относятся положения о табакокурении и употреблении спиртных напитков, а также вопросы контрольно-пропускной системы.

2. Время начала и окончания работы, включая перерывы, а также недельный график рабочего времени, сменная работа, скользящий график, когда работник сам может определять в установленных границах время начала и окончания своей работы.

3. Временное сокращение или продление установленного рабочего времени, сверхурочные, неполное рабочее время, специальные смены.

4. Отпуск, общие принципы его предоставления, отпускной период на предприятии, план отпусков и установление времени ухода в него отдельных работников, если между ними и работодателем нет согласия на этот счет.

5. Введение и применение технических средств контроля за поведением работников и результатами их труда (прибор, фиксирующий производительность труда, контрольно-пропускные карточки при входе и внутри производственных помещений, видеонаблюдение, программа контроля с помощью электронной обработки данных).

6. Регулирование предотвращения производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также охрана здоровья в рамках законодательных актов и предписаний о предотвращении несчастных случаев.

7. Виды объектов социального назначения и управление ими (в ФРГ столовых, заводских детских садов и других объектов социального назначения, конечно, значительно меньше, чем в бывшем СССР). Сюда, однако, не входят вопросы об учреждении или упразднении объектов социального назначения.

8. Формы оплаты труда на предприятии (повременная, аккордная, премиальная, а также надбавки к основной заработной плате, комиссионное вознаграждение, авансовые выдачи, методы оценки труда).

9. Составление **социального плана**, который разрабатывается в случае закрытия предприятия или массовых увольнений. Увольнение считается массовым тогда, когда под него попадает минимум 20% работников при численности занятых менее 250 человек, не менее 15% — до 500 занятых и по меньшей мере 10% — на предприятиях с числом занятых свыше 500 человек. В социальном плане обычно определяется денежная сумма, которую работник получит в качестве компенсации за потерю рабочего места. Ее величина зависит как от индивидуальных факторов (возраст, продолжительность работы на предприятии, семейное положение, шансы найти новую работу и т. д.), так и от экономических возможностей предприятия. Наличие у совета предприятия права в случае значительных производственных изменений или массовых увольнений добиться принудительного урегулирования вопроса о компенсации всем пострадавшим препятствует тому, чтобы при возникновении экономических затруднений предприниматели тотчас прибегали бы к увольнениям. Перед составлением социального плана между советом предприятия и предпринимателем ведутся переговоры по согласованию интересов, чтобы попытаться с помощью мероприятий по переквалификации, перевода работников в другие производственные подразделения или на другие предприятия фирмы избежать увольнений.

II. В определенных случаях совет предприятия располагает **правом согласия и правом опротестования**. В этих случаях, хотя он сам не может

принудить работодателя к урегулированию того или иного вопроса и, таким образом, не имеет права инициативы, все же определенные мероприятия не могут проводиться без его согласия. К ним относятся:

- прием на работу, определение тарифного разряда работника, перегруппировка и перемещение отдельных работников;
- содержание личной анкеты и принципы кадровой оценки работников;
- критерии кадрового отбора при назначении на должность, перемещении, перегруппировке и увольнении;
- мероприятия в сфере профессионального обучения.

**III. Совещательное право** совет предприятия имеет в вопросах кадрового планирования, ввода нового технического оборудования и планирования производственных процессов. Совет может высказать свое мнение, попытаться убедить работодателя, однако не вправе заставить его учитывать внесенные предложения.

**IV. Правом заслушивания** совет предприятия располагает в случае увольнения. Однако возражение совета по поводу увольнения не препятствует ему. В то же время шансы на успешное решение дела в случае подачи работником жалобы становятся значительно меньше, если совет предприятия дал свое согласие на увольнение. Право работодателя уволить работника совет предприятия практически не ограничивает. Но если советом не заслушивался вопрос об увольнении, то оно считается недействительным. Право заслушивания предусматривает также и обязанность работодателя объяснить мотивировку увольнения и тем самым затрудняет действительно незаконное увольнение.

**V. Право на информацию.** Работодатель должен информировать совет предприятия о кадровом планировании, экономическом положении предприятия и прочих вопросах, важных для работы данного органа. Однако при этом последний находится в зависимости от готовности работодателя дать эту информацию.

На предприятиях с числом занятых более 100 может быть образована **экономическая комиссия**, в состав которой входит от 3 до 7 человек. Членов этой комиссии назначает совет предприятия из числа его работников. Предприниматель должен систематически и полно, с предоставлением необходимой документации информировать комиссию об экономической ситуации на предприятии. В соответствии с законом он обязан **предоставлять информацию**, в частности, по следующим вопросам: экономическое и финансовое положение фирмы; планы по рационализации; технология производства и приемы работы; свертывание производства, закрытие предприятий или их частей; перевод предприятий или их частей; изменение организации производства или производственных целей.

Обязанность предоставлять информацию по этим вопросам, конечно, не затрагивает производственных и коммерческих *тайн*. Это ограничение, а также то, что ни экономическая комиссия, ни совет предприятия сами не вправе черпать информацию из всех имеющихся на предприятии документов и вынуждены ориентироваться на предоставляемые другой стороной данные, на

практике часто приводит к тому, что советы предприятий получают информацию слишком поздно и не в полном объеме. Тем не менее существующий порядок все же обеспечивает активным советам возможность получать хотя бы минимум информации и благодаря этому более своевременно вырабатывать собственную стратегию действий.

Из сказанного выше становится очевидным, что совет предприятия не располагает реальными правами для участия в принятии решений по вопросам экономического управления фирмы. Основная сфера "Митбештимунг" на уровне предприятия в рамках его совета охватывает вопросы повседневной трудовой деятельности работников. Это служит упорядочению отношений подчиненности между ними и руководителями различного уровня, защищает их от произвола начальства и работодателей, уравнивает положение различных работников перед руководителями, что оказывает позитивное воздействие на повседневную трудовую деятельность и микроклимат в коллективе.

Нельзя не сказать также и о возможных неформальных последствиях осуществления прав в рамках "Митбештимунг". То, что предприниматель по определенным вопросам вынужден сотрудничать с советом предприятия и получать его согласие, используется активным и квалифицированным советом для серьезного обсуждения с ним также вопросов, формально не относящихся к "Митбештимунг".

### **Примирительная комиссия**

В тех случаях, когда требуется получение согласия совета предприятия или когда он может вносить предложения по существу вопроса, в принципе, возникает необходимость в договоренности между советом предприятия и предпринимателем. Если она не достигнута, то обе стороны могут созвать примирительную комиссию. Она состоит из равного числа представителей обеих сторон и независимого председателя, кандидатура которого должна быть согласована между работодателем и работниками. Если они не пришли к единому мнению, то председателя назначает суд по трудовым спорам. В примирительной комиссии вновь делается попытка достичь компромисса в споре сторон. Если этого не происходит, то она большинством голосов своих членов принимает окончательное решение по данному вопросу. Благодаря этому механизму в конституциональной форме гарантировано достижение **принудительной договоренности**. То, что при отсутствии договоренности решение может быть принято примирительной комиссией, повышает готовность сторон к компромиссам *на переговорах*, поскольку вполне возможно, что в одном из таких случаев нейтральный член комиссии будет придерживаться мнения противоположной стороны, и полученный результат окажется менее благоприятным, чем возможно достигнутый на переговорах. Поэтому на практике разбирательство спорных вопросов через примирительные комиссии происходит довольно редко. Не в последнюю очередь это связано и с относительно высокими расходами по их созыву, которые в каждом случае должны оплачиваться предприятием.

## **Роль суда по трудовым спорам**

Другим важным институтом принятия решений являются суды по трудовым спорам, представляющие специальную часть судебной системы. В их компетенцию входят только дела по урегулированию конфликтов между работодателями и работниками. При этом представители профсоюзов, как доверенные лица работников, могут представлять в суде их интересы. В связи с расхождениями между интересами работников и работодателей, советов предприятий и предпринимателей или сторон подписания тарифного договора неизбежно появление различных толкований применения законодательных предписаний, тарифных договоров, соглашений на уровне предприятий и др. В таких случаях каждая из сторон имеет возможность обратиться в суд по трудовым спорам, который разрешает возникший конфликт. Суд независим от конфликтующих сторон. Это положение действительно и тогда, когда работник обращается с жалобой на государство как работодателя. Ни парламент, ни правительство не имеют права давать каких-либо указаний суду при вынесении им конкретных решений. Судьи обязаны руководствоваться лишь соответствующими законами и на их основании принимать решения.

Независимые суды по трудовым спорам, с одной стороны, предоставляют наемным работникам и советам предприятий возможность правовой защиты от произвола более сильного оппонента, с другой — являются инстанцией, способной посредством судебного разрешения спора снять возможную "блокаду" переговоров со стороны их участников. Существенной проблемой рассмотрения дел в суде по трудовым спорам является, конечно, их затяжной характер. Если разбирательство проходит через все судебные инстанции на местном, региональном и национальном уровнях, то оно может длиться несколько лет. Для тех работников, которые не в состоянии годами — ожидать решения, это практически равносильно правовому отказу. Так, преобладающая часть дел об увольнении заканчивается присуждением выплаты денежной компенсации, а не восстановлением на рабочем месте.

Как и в случае созыва примирительной комиссии, возможность принудительного судебного разбирательства также ведет к повышению готовности к компромиссам за столом переговоров.

Расходы, возникающие при рассмотрении дел в суде по трудовым спорам, профсоюзы в отношении своих членов *берут на себя*, а также предоставляют им адвоката или компетентного в вопросах правовой защиты профсоюзного секретаря. Если жалобу на предпринимателя подает совет предприятия, то судебные расходы (как и другие, связанные с деятельностью совета) *несет предприятие*.

## **Взаимоотношения между советами предприятий и профсоюзами**

Формально советы предприятий и профсоюзы в Германии представляют собой две совершенно отдельные структуры. Это *не характерно* для западноевропейской системы отношений, поскольку в других странах профсоюзы берут на себя также и представительство интересов работников на предприятиях. *В Германии, напротив, существует разделение задач:* в

обязанности профсоюзов входит ведение тарифных переговоров и осуществление в рамках общественной и профсоюзной политики деятельности по повышению качества жизни работников; советы предприятий представляют интересы занятых перед работодателями в конфликтных ситуациях.

На многих крупных предприятиях профсоюзами созданы *комитеты доверенных лиц*, в задачу которых входит формирование профсоюзных позиций работников и повышение соответствующей активности, а также оказание влияния на работу советов предприятий с учетом основных требований профсоюзной политики. Вместе с тем, 76 % всех членов советов предприятий являются членами профсоюзов, входящих в ОНП. Почему же члены советов заинтересованы в профсоюзном членстве?

Компетентность профсоюзов в вопросах эффективного представительства интересов работника, предоставление членам советов предприятий возможностей для обучения и повышения квалификации в профсоюзных учебных центрах, посредничество в установлении контактов между предприятиями, а также то, **что многие интересы не могут быть урегулированы только на уровне предприятий, — все это привело к установлению тесных связей между профсоюзами и советами предприятий.**

Избранные на предприятиях доверенные лица профсоюзов повышают качество этого сотрудничества тем, что, с одной стороны, доводят проблемы работающих с ними коллег до сведения советов предприятий (особенно на крупных предприятиях, где только один член совета приходится на более чем 300 занятых и совет бывает относительно далек от конкретных проблем на рабочих местах), а с другой — способствуют отражению профсоюзных целей в работе советов.

Приводимый далее пример показывает, что советы предприятий и профсоюзы из-за несовпадения непосредственных интересов предприятий и профсоюзов имеют подчас *различные приоритеты*. Так, профсоюзы добивались сокращения рабочего времени, чтобы снизить нагрузки в процессе постоянно растущей интенсификации труда и способствовать уменьшению массовой безработицы. Работодатели же, стремясь уклониться от нового набора работников, призывали работающих компенсировать сокращение рабочего времени оплатой сверхурочных. Это объясняется тем, что работодателям выгодно существование массовой безработицы, ослабляющей позиции профсоюзов и усиливающей дисциплинированность работников. Кроме того, введение сверхурочных по сравнению новым набором работников делает возможным более гибкое приспособление потребностей в рабочей силе к конъюнктурным колебаниям рынка. Несмотря на растущие нагрузки, многие работники готовы браться за сверхурочную работу, чтобы повысить свои заработки, и поэтому ожидают от советов предприятий согласия на сверхурочные.

В этой ситуации советы находятся в *двойственном положении*: им нужно выбирать между интересами предприятия, сиюминутными интересами работников и целями профсоюзов, которые через тарифную политику стремятся бороться с безработицей. В значительной степени от силы

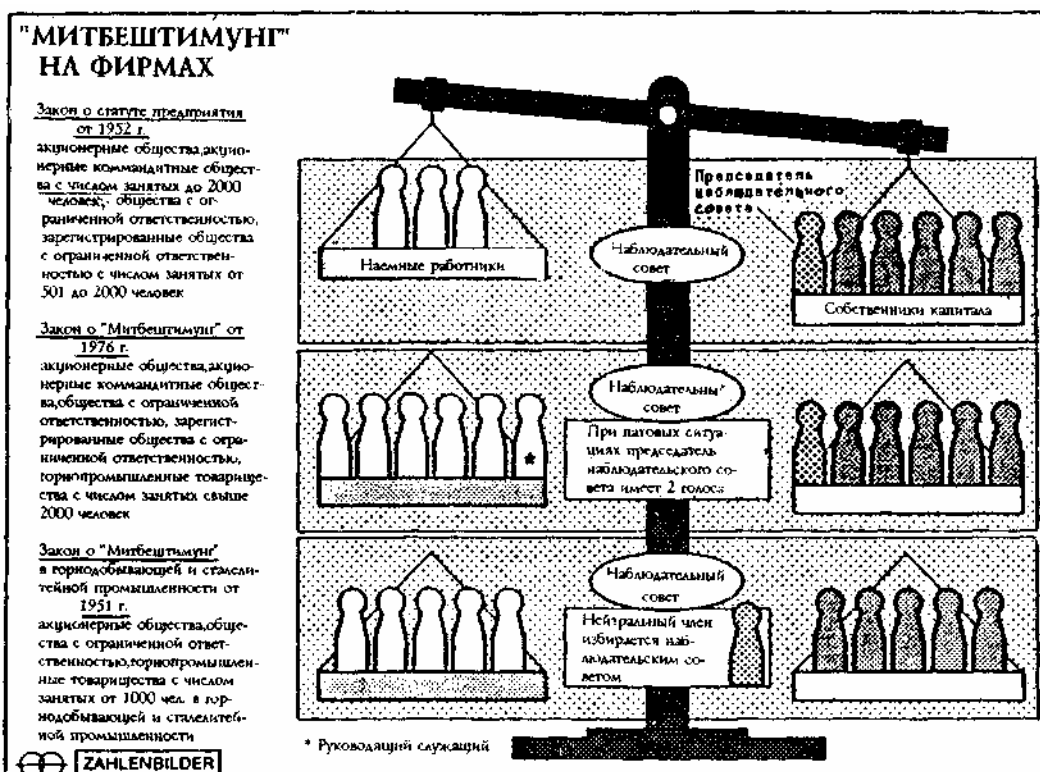
доверенных лиц профсоюзов и политической подготовленности советов предприятий зависит, направят ли они свою энергию на то, чтобы вопреки краткосрочным интересам работников и заинтересованности предпринимателей в прибыли не дать согласия на сверхурочные и убедить работающих в правильности такого решения. Аргументация состоит в том, что возрастание нагрузок в связи с большим количеством сверхурочных имеет отрицательные последствия для здоровья, а ослабление из-за безработицы позиций профсоюзов и советов позволяет работодателям на переговорах решать дела в свою пользу. Как и в отношении многих других вопросов, эффективность советов предприятий в этой области в решающей степени зависит от индивидуальных способностей и политического умения их членов действовать в конфликтной ситуации. **Только тот совет предприятия, который в случае серьезных разногласий способен и готов вступить в конфликт, воспринимается противоположной стороной в качестве серьезного партнера по переговорам.**

### **"Митбештимунг" в наблюдательном совете**

Согласно закону об акционерных обществах, в компаниях (акционерные общества и общества с ограниченной ответственностью) может быть образован *наблюдательный совет* для контроля за работой правления, осуществляющего повседневное руководство фирмой. В сущности идея создания наблюдательного совета состояла в том, чтобы дать собственникам (акционерам и компаньонам) возможность контролировать деятельность правления. В ходе борьбы профсоюзов за распространение "Митбештимунг" на экономические вопросы, входящие к компетенцию руководства фирм, в различных законах было закреплено *представительство наемных работников* в наблюдательных советах.

Наблюдательный совет избирает правление, утверждает годовой баланс, дает согласие на принципиально важные стратегические решения, такие как инвестиции, продажа или закрытие предприятий, контролирует экономическую деятельность правления. Формально существующие возможности контроля распространяются на наиболее важные кадровые и экономические решения фирмы. Однако многочисленные осечки в осуществлении контроля со стороны наблюдательного совета показывают, что эти задачи уже только из-за информационного превосходства правления едва ли реально выполнимы. Каким образом наблюдательный совет, состоящий из 20 человек и собирающийся примерно раз в три месяца, должен действенным образом контролировать правление, например, фирмы Даймлер Бенц с числом занятых свыше 100 тыс. человек и годовым оборотом более 60 млрд. немецких марок? Если проблема осуществления контроля возникает даже для собственников, имеющих общий с правлением интерес по максимизации прибыли, то она еще более усложняется для представителей наемных работников, т. к. ни собственники, ни правление не заинтересованы в их квалифицированном и всеобъемлющем информировании об экономических планах фирмы.





По закону о статуте предприятия от 1952 г. на предприятиях с числом занятых от 500 до 2000 человек 1/3 представителей в наблюдательном совете избирается его работниками. В ФРГ на предприятиях, подпадающих под действие этого закона, работает около 1,2 млн. человек.

Закон о "Митбештимунг" 1976 г. обеспечивает 4,5 млн. работникам, занятым в компаниях с численность свыше 2000 человек, мнимый паритет в наблюдательном совете. В его состав в равном количестве входят представители работников и работодателей, однако один из числа работников должен быть *руководящим служащим*, который представляет скорее интересы работодателей. Помимо этого председатель наблюдательного совета назначается в конечном счете работодателями и в патовых ситуациях имеет дополнительный голос. Если в наблюдательный совет должно войти 10 представителей от работников, то коллектив избирает 7 работников фирмы (среди них одного руководящего служащего) и трех представителей, предложенных профсоюзами и не работающих на данной фирме.

Закон о "Митбештимунг" на предприятиях горнодобывающей и сталелитейной промышленности 1951 г. обеспечивает примерно 400 тыс. работника названных отраслей действительно паритетное представительство в наблюдательном совете.

Здесь совет состоит из 11 членов при равном числе представителей наемных работников и работодателей, включая *нейтрального председателя*, кандидатура которого должна быть согласована обеими сторонами. Из 5 представителей работников по крайней мере 2 (один рабочий и один служащий) должны работать на данном предприятии, 3 других предлагаются профсоюзами. Представители работников и работодателей сообща предлагают собранию собственников кандидатуру для выбора нейтрального председателя. Если собрание отклонило внесенное предложение, то называются три другие

кандидатуры, из которых оно должно избрать нейтрального председателя наблюдательного совета. Эти предложения могут быть отклонены только на достаточно веском основании. Насколько резонны приведенные доводы, определяет в конфликтных ситуациях верховный земельный суд.

В правление в качестве равноправного члена входит **директор по труду**, назначение которого может состояться только при получении большинства голосов представителей работников в наблюдательном совете. В компетенцию директора по труду со стороны работодателей входит кадровый менеджмент, социальные планы и т.д. Назначенный же на должность как социальный партнер, он облегчает решение многих вопросов, относящихся к "Митбештимунг" на уровне предприятий, и помогает избегать ненужных конфликтов. Успехи, достигнутые профсоюзами в горнодобывающей и сталелитейной промышленности, на протяжении многих лет служили образцом при реализации интересов наемных работников также и в других промышленных отраслях.

Только применительно к "Митбештимунг" в горнодобывающей и сталелитейной промышленности можно говорить о *действительной полноте участия*. В остальных случаях положительный эффект для профсоюзов и советов предприятий состоит в получении дополнительной информации и расширении контактов, которые делают возможным неформальное урегулирование конфликтов.

Однако даже "Митбуштимунг" на паритетной основе не решает фундаментальной проблемы, заключающейся в стремлении каждого предприятия любым путем получить максимум прибыли. Особенно в условиях, например, структурного кризиса противодействовать этому на уровне отдельного предприятия почти невозможно. Поэтому "Митбештимунг" таит в себе опасность того, что профсоюзы, действующие в этой сфере только в рамках диктуемых рынком условий, одновременно становятся участниками решений, в той или иной мере связанных с сокращением рабочих мест, и тем самым берут на себя ответственность, не имея при этом реальных возможностей изменить что-либо принципиально. Дополнительные переговоры и консультации между трудом и капиталом могут, конечно, способствовать росту взаимопонимания сторон в отношении интересов и трудностей друг друга, а также повышению обоюдной готовности к поиску компромиссов.

### **Перспективы**

Учитывая ограниченные возможности реагировать на структурные проблемы экономики на уровне фирм, профсоюзы постоянно выдвигали требования о создании *экономических и социальных советов*. Однако все попытки образовать их на паритетных началах из представителей работодателей, профсоюзов и государственных органов с целью дальнейшего формирования социальной рыночной экономики потерпели неудачу из-за решительного сопротивления предпринимателей. Они не готовы к тому, чтобы допустить неизбежно связанное с этим вмешательство в их неограниченную власть распоряжаться производственным и финансовым капиталом.

Произошедшее в октябре 1990 г. объединение двух немецких государств привело к таким экономическим трудностям и проблемам, которые прежняя ФРГ не переживала с начала 50-х годов. В этой ситуации существующая до сих пор система социального партнерства стоит перед совершенно новым испытанием на прочность. Четыре или пять миллионов безработных во всей Германии представляют угрозу подрыва силы противодействия профсоюзов и ставят под сомнение возможность финансирования гигантских структурных перемен в социально приемлемых формах.

Создать социальное общество в экологически благоприятной окружающей среде невозможно только за счет высвобождения необузданных рыночных сил. Более чем столетняя история профсоюзов научила их, что социальная рыночная экономика не возникает сама по себе, за лучшее будущее необходимо бороться *каждый день*.

ОТТИСК СТАТЬИ: Профсоюзы и советы предприятий (Представительство интересов наемных работников в условиях социальной рыночной экономики Германии). — "Полис" ("Политические исследования"), 1993, № 1, стр. 99—122.

Московское бюро Фонда Фридриха Эберта Москва, ул. Чехова 7, тел. 200-12-81;

АО "Полис" ("Политические исследования") Москва, Колпачный пер. 9а, тел. 297-94-63

Формат 70x100 1/16. Гарнитура "Датч". Печать офсетная. Печ.л. 1,5. Уч.-изд. л. 3,1. Тираж 10000.

Отпечатано во 2-ой типографии издательства "Наука"