МОДЕЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА В ГЕРМАНИИ – «КОНСТРУКТИВНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО»

ПЕРВЫЕ ФОРМЫ КОНФЛИКТОВ МЕЖДУ РАБОТНИКАМИ И РАБОТОДАТЕЛЯМИ: РЕСТРИКЦИОНИЗМ, АБСЕНТЕИЗМ, ЛОКАУТ, ЗАБАСТОВКА, САБОТАЖ.

Под **производственным**можно понимать конфликт, возникающий в рамках организации в связи с ее деятельностью.

Производственные конфликты могут существовать в следующих *основных формах*: ***образование клик, забастовка, саботаж, интриги.***

Как и обычный конфликт, производственный вначале внешне бывает скрытым и развивается на психологическом уровне.

Признаками неблагополучия ситуации являются:

- *увеличение числа опозданий и неявок на работу,*
- *отсутствие на рабочем месте;*
- *безразличие людей к своим обязанностям;*
- *использование любого официального повода уклонения от них; рост пьянства и пр.*

Руководители далеко не всегда адекватно реагируют на признаки нарастания конфликта (заигрывают с коллективом, применяют полумеры, бездействуют, стараются всеми силами избежать или загнать его вовнутрь). В результате социальная напряженность только усиливается, что толкает администрацию на активные действия (локаут, обращение к властям, в судебные инстанции) вместо поиска путей решения проблемы и обеспечения безопасности организации.

*Производственный конфликт втягивает в свою орбиту следующих **субъектов**:*

1) организаторов (профсоюзы, стачкомы, отдельных лиц), планирующих конфликт;

2) основных участников (оппонентов), представляющих его противоположные стороны (владельцев, руководителей, персонал);

3) сторонних лиц, добровольно или случайно втянутых в события и поддерживающих одну из сторон (семьи, партнеров, конкурентов, профессиональные и общественные объединения);

4) заинтересованных в скорейшем разрешении конфликта ипытающихся помочь этому (посредников, арбитров, власти);

5) нейтралов (любопытствующих, наблюдателей, симпатизирующих той или другой стороне, случайных жертв);

6) подстрекателей, подталкивающих оппонентов к противоборству, и пособников, делающих все, чтобы конфликт продолжался (например, оказывающих техническую и материальную поддержку).

Основные формы производственных конфликтов.

Кликойназывается группа сотрудников, противопоставляющих себя официальной (или поддерживаемой большинством) линии с целью захвата власти в организации либо упрочения своих позиций.

Интрига- это нечестное запутывание окружающих для понуждения их к действиям, приносящим выгоду инициаторам и ущерб тем, против которых она направлена. Орудием интриги является искаженная информация, распространяемая через третьи руки, очерняющая или обеляющая людей и их поступки.

Забастовка- это временное организованное прекращение работы рядовыми сотрудниками, открытый коллективный отказ от нее и выдвижение совместных требований. Как правило, это заранее спланированное действие, но при обострении отношений может быть и стихийным.

Забастовки бывают **законными** и **незаконными** (к последним относят сидячие; с применением насилия; с нарушением требований законодательства или контракта).

Выделяют следующие формы забастовок:

1) прекращение работы и уход с рабочего места;

2) работа по правилам (итальянская забастовка), когда их неукоснительное соблюдение нарушает нормальный ход трудового процесса из-за нестыковок;

3) замедленная работа, например в темпе, составляющем половину от нормального;

4) пульсирующая забастовка (люди работают неполное время, например час в смену, или отдельными группами);

5) оккупационная забастовка (работа прекращается, но все находятся на своих местах);

6) активная забастовка (работа по-своему).

Существует несколько путей выхода из забастовки:

- преодоление ее законными средствами с помощью силы или маневра (самостоятельно или при поддержке властей);
- организация штрейкбрехерства (привлечение временных работников) или локаута (увольнение всех);
- полное или частичное удовлетворение требований бастующих.
- Последствия этих действий и забастовки могут быть как позитивными, так и негативными**.**
- Позитивные связаны с достижением взаимопонимания и созданием основы будущих отношений; укреплением у персонала уверенности в своих силах; развитием производственной демократии и т. п.
- Негативные проявляются в росте неудовлетворенности, текучести кадров, снижении производительности, формировании образа врага, свертывании взаимодействия.

Саботаж *всегда происходит в рамках буквы закона и характерен для бюрократических организаций.*

Правила, регламентирующие их деятельность, бывают порой настолько жесткими или запутанными, что продуктивная работа оказывается возможной только при их нарушении; неукоснительное же их исполнение (в чем саботаж часто и проявляется) ее парализует.

Объектом саботажа может быть организация работы, рациональные, но не вполне легитимные образцы которой заменяются неэффективными официальными; техника и материальные ресурсы, выводящиеся из строя с целью предотвратить внедрение достижений НТР, избежать увольнений, снизить требования к исполнителям.

По формесаботаж бывает пассивным(игнорирование правил и нарушений или, наоборот, излишнее к ним внимание, в результате чего происходит дезорганизация либо задержка работы) и активным(сознательное инспирирование неполадок, приводящее в конечном итоге к тем же последствиям).

Взаимосвязанность производства придает саботажу особую опасность. Во время его актов возникают простои, приносящие огромный материальный ущерб, но для работников являющиеся дополнительным оплачиваемым отдыхом.

Принуждение (*конфронтация*) Лицо, использующее такой стиль, обычно ведет себя агрессивно, пытается заставить принять свою точку зрения любой ценой, т.е. одна из сторон предполагает удовлетворить свои интересы, не считаясь при этом с тем, как это повлияет на интересы другой стороны. Стиль эффективен, когда руководитель имеет значительную власть над подчиненными.Недостаток этого стиля заключается в том, что он подавляет инициативу подчиненных, создает большую вероятность того, что будут учтены не все важные факторы, поскольку представлена лишь одна точка зрения, а это может вызвать возмущение у другой стороны.

Решение проблемы (*сотрудничество*) - означает признание различия во мнениях и готовность ознакомиться с иными точками зрения, чтобы понять причины конфликта и найти курс действий, приемлемый для всех сторон. Тот, кто пользуется таким стилем не старается добиться своей цели за счет других, а скорее ищет наилучший вариант решения конфликтной ситуации. В сложных ситуациях, где разнообразие подходов и точная информация являются существенными для принятия решения, появление конфликтов надо поощрять и управлять ситуацией, используя данный стиль. Обсуждая этот стиль, Блэйк и Мутон отмечают, что *«...расхождение во взглядах рассматривается как неизбежный результат того, что у умных людей есть свои представления о том, что правильно, а что нет. Эмоции можно устранить лишь путем прямых диалогов с лицом, имеющим отличный от вашего взгляд. Глубокий анализ и разрешение конфликта возможны, только для этого требуется зрелость и искусство работы с людьми... Такая конструктивность в разрешении конфликта (путем решения проблемы) способствует созданию атмосферы искренности, столь необходимой для успеха личности и компании в целом».*

Но чаще конфликты разрешаются **на основе вмешательства руководителя**, который блокирует ситуацию, анализирует причины происходящего, разрабатывает варианты их преодоления.

Для управления конфликтом он может использовать следующие стратегии:

1) стратегию **изменения своего поведения с учетом позиций**подчиненных, если:

- - неправота руководителя очевидна, и ее нужно признать;
- - цель состоит в стабилизации ситуации, а не в разрешении конфликта;
- - предмет разногласий более существен для подчиненных, чем для организации;
- - необходимо упрочить собственное положение;
- - затруднительно отстаивать официальную точку зрения;

2) стратегию **игнорирования конфликта**, если:

- он сам по себе малозначим, но скрывает более серьезные проблемы, для всесторонней оценки (более важной, чем немедленное решение) которых нужно время;

- предмет конфликта не имеет отношения к делу;

- вмешательство руководителя только подливает масло в огонь;

- нужно дать возможность подчиненным учиться на своих ошибках, и они могут уладить конфликт сами;

- нецелесообразно рассмотрение проблемы в данный момент;

3) стратегию **предупреждения конфликта**, основанную на мероприятиях организационного и разъяснительного характера;

Речь может идти об улучшении условий труда; справедливом распределении ресурсов, вознаграждения; изменении структуры организации, системы управления ею; введении дополнительных интеграционных и координационных механизмов; обеспечении строгого соблюдения норм и правил внутренней жизни, традиций, служебной этики.

4) стратегию **разрешения конфликта**, направленную на то, чтобы заставить или убедить конфликтующие стороны прекратить враждебные действия и, начав переговоры между собой, найти приемлемое решение.

Реализуя ее, руководитель показывает невозможность добиться с помощью конфликта желаемых целей, его «цену», выявляет зоны совпадения или соприкосновения интересов и вместе с участниками пытается найти пути выхода из сложившегося положения. Административное вмешательство требуется, когда нужны быстрые и решительные меры для преодоления опасной ситуации, при абсолютной уверенности руководителя в своей правоте и готовности подчиненных безоговорочно принять его решение.

Переговоры- Универсальным методом решения межгрупповых конфликтов являются *переговоры* — набор тактических приемов, направленных на поиск взаимоприемлемого решения для конфликтующих сторон. Применение переговоров как метода управления конфликтами требует высокого уровня подготовки участников — представителей групп и соблюдения ряда условий.

К **условиям возможности ведения переговоров** относятся:

§ *существование взаимозависимости сторон, участвующих в конфликте;*

§ *отсутствие значительного перевеса в стиле;*

§ *соответствие стадии развития конфликта возможностям переговоров;*

§ *участие в переговорах сторон, которые реально могут принимать решения в сложившейся ситуации.*

Переговорный процесс как способ разрешения конфликтов должен начинаться 1 с выработки *общей концепции переговоров*, основывающейся на учете всех интересов (включая скрытые) участвующих в них сторон. На основе этого менеджером составляется картина интересов, на которой отражается их совпадение, несовпадение или отсутствие каких-либо пересечений. В результате 2 *формируется проблема* и *несколько приемлемых вариантов ее решения*. В числе этих вариантов 3 *каждая сторона определяет для себя наихудший и наилучший момент*, являющийся критерием оценки для любых встречных предложений другой стороны. После создания организационных условий переходят к 4 *переговорному процессу*, который начинается с позитивного изложения собственных взглядов сторон. После этого происходит их всестороннее обсуждение и оценка, т.е. 5 *анализ результатов переговоров*.

Следующим методом разрешения конфликта является **метод посредничества.**

Принципы участия посредника в переговорах:

- исходит из того, что стороны лучше, чем он, знают об основных аспектах своего конфликта, поэтому могут более творчески решить проблему, ибо ее решение полностью в их компетенции;
- посредник включается в процесс выработки решения только на той фазе переговоров, когда стороны потерпели неудачу;
- посредник должен оставаться нейтральным в течение всего процесса переговоров.

Различают **три вида посредничества**: ***формальное, неформальное, общественное***.

Формальное посредничествообязательно, например, при улаживании массовых трудовых конфликтов.

Неформальное - осуществляется с согласия сторон, уверенных в объективности выбранного посредника.

Общественное посредничество берут на себя какие-либо общественные организации – например, борцы за охрану окружающей среды, за права человека.

ПОНЯТИЕ «МИТБЕШТИММУНГ».

Mitbestimmung (митбештиммунг), или соучастие как практическая реализация демократического контроля трудящихся в экономике

Требование соучастия является выражением всеобщего требования установления демократического контроля над производством, осуществляемого представителями трудящихся и их организаций.

Демократический контроль над производством – понятие емкое, содержание которого определяется по-разному в зависимости от политических позиций различных партий и организаций рабочего класса, от соотношения классовых сил. Свое выражение оно находит в требовании мероприятий, позволяющих наблюдать за процессами, происходящими в экономике, в известной степени регулировать их. Речь идет о действиях, направленных против единоличного права капитала распоряжаться производством. Демократический контроль предполагает широкую информацию о деятельности предприятий и о процессах в экономике, эакрепление в коллективных договорах элементов прав трудящихся на участие в процессе принятия решений по экономическим, кадровым и социальным вопросам; контроль за механизмами принятия решений и их осуществлением; контроль за направлением капиталовложений; законодательное закрепление прав участия трудящихся в самом процессе принятия решений в органах предприятий, компаний, отраслей, в экономических органах на национальном и наднациональном уровнях.

...

Проблема соучастия в экономике – на предприятии, в компании, на региональном, национальном, наднациональном уровнях – приобрела в ФРГ политический характер, поскольку речь идет о проблеме, с решением которой тесно связан вопрос о возможных изменениях в общественных отношениях. При этом следует, на наш взгляд, иметь в виду, что речь идет об укоренении и расширении реального явления социальной действительности, поскольку соучастие в ФРГ уже существует, хотя масштабы его ограничены и оно не в полной мере отвечает требованиям трудящихся. Следует отметить, что понятие «соучастие» (Mitbestimmung) в западной общественно-политической литературе левого направления долгое время истолковывалось непременно как средство интеграции рабочего класса в государственно-монополистическую систему, как воплощение идеи «социального партнерства» (т.е. как подчинение рабочих интересам капитала). Что касается официальной точки зрения социал-демократов, отраженной в программных документах СДПГ, то социал-демократы понимают соучастие не как подчинение интересов рабочих капиталу, но как выравнивание прав на принятие решений на предприятиях, поскольку принятие решений было всегда прерогативой капиталовладельцев, как совместное принятие решений на основе паритетности по всем важным вопросам политики предприятий – социальным, кадровым, экономическим.

Такой подход включает в себя и неизбежные компромиссы с капиталом, но он предполагает столкновение мнений, борьбу (что и имеет место в действительности), предполагает разделение власти на предприятии; именно поэтому представители крупного бизнеса и партии, выражающие их интересы, упорно сопротивляются осуществлению паритетного соучастия, стремясь с помощью обходных маневров выхолостить его.

Общепризнанного определения понятия «соучастие» в научной литературе нет. «Соучастие» стало ныне ключевым словом, охватывающим все формы и средства влияния наемных работников и их организаций на решения, принимаемые руководящими органами на предприятиях и в экономике на всех ее уровнях. Соучастие понимают и как простое присутствие при обсуждении вопросов деятельности предприятия, и как право на доступ к информации, и как контроль за действиями предпринимателей без участия в принятии решений, и как ограниченное участие в их принятии, и, наконец, как принятие решений на основе паритетности между представителями труда и капитала.

СДПГ усиленно разрабатывает проблематику соучастия и заявляет о намерении осуществить его на практике. Социал-демократы всех направлений выступают за паритетное соучастие, за институционализацию соучастия, однако они в зависимости от своей ориентации выделяют различные стороны проблемы соучастия, по-разному подходят к содержанию соучастия и его цели.

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ СОВЕТ, ОРГАН ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ.

Это совещательный орган, в который включается персонал, имеющий достижения в трудовой деятельности. Так сказать, ударники и отличники - в самом хорошем смысле этого слова, люди пользующиеся в коллективе уважением. Логика простая - чем меньше всяких разных структур (типа профсоюзов), тем лучше и дешевле. Но это заблуждение. Иногда "сверху" не всегда хорошо видно, что происходит там, "снизу". Зато тем, кто работает "на земле", очень хорошо известны все рабочие моменты и нюансы: например, как сократить издержки в том или ином производственном процессе. В нынешних условиях, как бы банально это ни звучало, на вопросы управления коллективами надо смотреть шире, и предложения от собственных простых рабочих надо воспринимать не как попытку критики или возможность выпросить лишнюю тысячу для увеличения заработной платы, а как практическое и деловое предложение по оптимизации самого производства. И люди при таком подходе будут чувствовать свое участие не только в части выпускаемой продукции, но и в опосредованном управлении самим производственным процессом, а это уже часть мотивационной политики предприятия.

Цели и задачи Основными целями и задачами формируемого совета являются: разработка предложений по улучшению отдельных производственных процессов; разработка новых техник и технологий производства; повышение квалификации персонала предприятия и производительности труда в целом. Иными словами - анализ, обобщение и подготовка предложений администрации работодателя на предмет улучшения производственной деятельности.

В функции группы не входят вопросы, относящиеся к кометенции органов управления организации; профсоюзных объединений. Работодатель в свою очередь берет на себя вопросы: донести до сведения всех работников предприятия принятые советом решения; внедрения одобренных рационализаторских решений. Как внедрить Для начала надо посоветоваться с трудовым коллективом, может быть, самим рабочим эта идея придется не по душе. Но если согласятся, пускай сами решают, кто войдет в состав совета - решения здесь сугубо добровольные. В то же время, несмотря на всю добровольность начинания, работодатель обязан получить письменные согласия работников, которые хотят участвовать в этом мероприятии. Далее составляется и издается локальный нормативный акт, которым утверждается состав совета и положение о его работе. Этим документом определяются: состав группы (например, с каждого отдела или департамента по одному представителю), как часто будет пересматриваться состав; структура (руководитель, заместитель руководителя, секретарь, члены); регламент деятельности (как часто будет собираться совет, каким документом будут оформляться решения); порядок взаимодействия с работодателем, профсоюзом и работниками, не входящими в состав группы. Работодатель также может предусмотреть различные виды поощрений за новаторскую деятельность, которая была одобрена данным органом, принята к реализации и принесла экономию. Это вовлечет людей к рационализаторской деятельности как в пределах подразделений, так и в целом по предприятию. В функции группы также можно включить положения о наставничестве и адаптации, участию в обучении кадров, в том числе в работе со студентами и учащимися профильных колледжей, оценке персонала, в том числе при аттестациях.

ПРЕДСТАВИТЕЛИ СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ГЕРМАНИИ

Социальное партнерство — политическая идеология и практика гражданско-мирного, неконфронтационного способа регулирования социальных отношений между группами и классами общества. Исторически идея социального партнерства возникла и получила развитие в сфере трудовых отношений в результате осмысления начавшихся с середины XIX века в Западной Европе жестоких столкновений между трудом и капиталом — рабочими и капиталистами или, выражаясь более корректно, между наемными работниками и предпринимателями (работодателями), а также представителями этих двух классов и государством.

Очень скоро классовая борьба, ориентированная марксизмом, а затем большевизмом на революционный подрыв существующего строя, показала, насколько опасны ее последствия для всего общества и прежде всего для самих наемных работников (с духовно-нравственной точки зрения). Однако в полной мере отказ от воинственного революционаризма в пользу мирного реформизма произошел в Западной Европе лишь во второй половине XX века. Большой вклад в разработку идеологии социального партнерства внес германский социал-демократ, последователь «этического социализма» и основатель «ревизионизма» Э. Бернштейн (1850#1932).

В настоящее время различные модели социального партнерства, которое является завоеванием прежде всего социал-демократии, функционируют в скандинавских странах, Австрии, Швейцарии, Германии, ряде других стран Западной Европы. Одной из наиболее успешных во второй половине XX века является западногерманская, ныне германская, модель.

Существующая в Федеративной Республике Германия система социального партнерства дает возможность решать спорные вопросы не с помощью забастовок или выступлений на баррикадах, а за столом переговоров, путем поиска взаимного согласия, уравновешения интересов разных социальных групп населения вместо их противопоставления. Социальное партнерство предусматривает в качестве своих принципов разумный компромисс вместо конфронтации, которая ведет к безысходности, согласие — вместо односторонних действий, терпимость — вместо радикализма, эволюцию — вместо революции.

Два уровня социального партнерства

Германская модель социального партнерства предполагает опосредованное правом взаимодействие между ведущими классами индустриального общества на двух уровнях. На общественно-публичном уровне происходит регулируемое правом и организованное на принципах социального партнерства взаимодействие между представителями наемных работников и работодателей и государства. Здесь интересы профсоюзов наемных работников и объединений работодателей, а иногда также и государства сталкиваются по поводу способов решения крупномасштабных или общественно-системных социальных проблем, например безработицы, защиты окружающей среды и т. п., а также по поводу разного рода коллективных договоров.

На уровне промышленных объединений, концернов, фирм и предприятий происходит регулируемое правом и организованное на принципах социального партнерства взаимодействие между представителями наемных работников и работодателей. Здесь интересы наемных работников и работодателей сталкиваются, во-первых, преимущественно напрямую (поскольку не всегда и не во всем согласуются, с одной стороны, с интересами профсоюзов, а с другой — с интересами объединений работодателей), а во-вторых, по локальным, корпоративным, групповым и индивидуальным проблемам производства и труда. Речь идет, например, о сокращении или создании рабочих мест, переносе производства на новое место, о приеме на работу или увольнении, о внедрении новой техники, повышении квалификации, производственном обучении и т. п.

Система социального партнерства на уровне промышленных объединений, концернов, фирм и предприятий в Германии известна как производственная, или трудовая, демократия. Она заслуживает отдельного рассмотрения, поскольку регулируется специальными законами об уставе предприятия (Betriebsverfassung) и самоопределении (Mitbestimmung). Рассмотрим более детально, как функционирует система социального партнерства в Германии на общественно-публичном уровне.

Тарифная автономия

Германские законы, а также сложившиеся традиции хозяйствования и труда таковы, что, несмотря на противоположность интересов, работодатели (к ним относятся, в первую очередь, владельцы капитала, предприниматели) и наемные работники (рабочие, служащие, ученики на производстве) вынуждены сотрудничать друг с другом. В Германии существует тарифная автономия: союзы работодателей и профсоюзы наемных работников имеют право заключать тарифные соглашения (коллективные договоры) без вмешательства государства. Хотя государство как законодатель и определяет общие условия, оно, к примеру, не предписывает, сколько должен зарабатывать рабочий или служащий в определенной отрасли промышленности. Договориться об этом и многом другом, скажем о продолжительности отпуска, — задача партнеров по заключению коллективных договоров: профсоюзов и объединений работодателей.

Профсоюзы

Самой крупной профсоюзной организацией ФРГ является Объединение германских профсоюзов (ОГП). Так, к концу 1995 года в ОГП насчитывалось около девяти с половиной миллионов членов, организованных в 16 профсоюзов. В профсоюзах ОГП действует отраслевой принцип: они принимают в свои ряды рабочих и служащих конкретной отрасли экономики (или даже нескольких отраслей), независимо от профессии, по которой человек работает на предприятии. Например, шофер и бухгалтер, работающие в типографии, могут быть членами профсоюза работников средств массовой информации.

Среди отраслевых профсоюзов ОГП наиболее многочисленны профсоюзы металлургической и металлообрабатывающей промышленности (на 31.12.1995 в них состояло 2 869 469 членов, что составляет 30,7 процента всех членов профсоюзов ОГП), а также профсоюзы государственной службы и транспорта (на это же время в них состояло 1 770 789 членов, или 18,9 процента). Самые немногочисленные — профсоюзы кожевенной промышленности (23 081 член, или 0,2 процента), садоводства, сельского и лесного хозяйства (82 725 членов, или 0,9 процента), деревообработки и синтетических материалов (170 908 член, или 1,8 процента)[1].

Наряду с ОГП существует Профсоюз германских служащих, в котором в настоящее время насчитывается более полумиллиона членов. В принципе его членами могут быть только служащие, причем из самых различных отраслей экономики. Профсоюз германских чиновников, насчитывавший к 2002 году более миллиона членов, является самой влиятельной организацией чиновников. Из-за особенности правового статуса чиновников он не ведет переговоры о заключении коллективных договоров и потому не может, например, объявлять забастовки. В остальном у него имеются все признаки профсоюзной организации. Существует также Объединение христианских профсоюзов Германии. В 1995 году оно насчитывало около 306 000 членов. [1] Германские профсоюзы не зависят от политических партий и церкви. Для своих членов у профсоюзов имеются многочисленные учебные заведения. Вступать в профсоюзы никого не принуждают. В ФРГ нет системы «closed shop», т. е. предприятий, куда по соглашению между профсоюзами и предпринимателями на работу принимаются только лица, являющиеся членами профсоюза. Весьма различна и степень организованности наемных работников, т. е. доля членов профсоюза среди наемных работников различных отраслей экономики заметно варьируется.

Союзы работодателей

Работодатели объединены в региональные союзы, которые, как и профсоюзы в рамках ОГП, организованы по отраслевому принципу. Головной организацией союзов работодателей является Федеральное объединение союзов германских работодателей (ФОСГР). Само оно так же, как и ОГП, не заключает коллективных договоров, а действует как координирующий орган и защищает интересы своих членов. Степень организованности у работодателей гораздо выше, чем у наемных работников, и составляет около 80 процентов.

ФОСГР охватывает все отрасли экономики: от промышленности, торговли, ремесел, банков и страховых компаний вплоть до транспорта. Но предпринимателей оно представляет только как работодателей, то есть в качестве партнера в переговорах с профсоюзами. Все другие интересы, например вопросы экономической и налоговой политики, отстаиваются предпринимателями в других объединениях. В качестве примера можно привести такие организации предпринимателей, как Федеральный союз германской промышленности, Центральный союз германских ремесел, Федеральный союз германской оптовой и внешней торговли.

Коллективные договоры

Существуют два основных вида коллективных договоров, заключаемых отдельными профсоюзами с союзами работодателей или с отдельными работодателями. Договоры о тарифной сетке регулируют оплату труда рабочих и служащих. Как правило, они заключаются на один год. В типовых коллективных договорах, которые обычно заключаются на несколько лет, регулируются такие вопросы общего характера, как продолжительность рабочего времени, отпуска, сроки увольнений (если таковые предусматриваются), оплата сверхурочных работ и многое другое.

Кроме того, существуют специальные коллективные договоры. В них регулируются особые вопросы, например профессионально-технического обучения, дополнительного социального обеспечения по старости, защиты от мер по рационализации производства и т. п.

Стороны в принципе свободны в определении содержания коллективных договоров. В своих соглашениях, однако, они должны учитывать положения Основного закона (Конституции) и обязательное статутное право. Например, они обязаны учитывать определенное законом максимальное рабочее время в неделю, которое составляет 48 часов. В действительности же почти у всех наемных работников договорное время меньше 40 часов, у некоторых даже 35 часов. Аналогичным образом дело обстоит и с отпуском, продолжительность которого закон устанавливает в 24 рабочих дня, между тем как по договору отпуск составляет обычно 6 недель, а иногда и больше.

Согласно коллективным договорам, почти всем наемным работникам выплачиваются отпускные и рождественские деньги. Фактически выплачиваемая зарплата и оклады, а также прочие выплаты во многих отраслях экономики заметно выше тарифных ставок.

Забастовочная борьба

В ФРГ забастовочная борьба разрешена только по вопросам, связанным с заключением коллективных договоров. Поэтому такую борьбу могут вести лишь стороны, участвующие в заключении коллективных договоров. В течение срока действия коллективного договора стороны обязаны соблюдать мир. Это значит, что в этот период забастовочная борьба не допускается по вопросам, определенным договором. Во избежание забастовочной борьбы сторонами предусмотрены различные примирительные процедуры. В уставах большинства профсоюзов записано требование о тайном голосовании всех членов профсоюза по поводу начала забастовки. Для того чтобы перейти к забастовке, необходимо получить подавляющее большинство голосов.

Праву профсоюзов на забастовки работодатели противопоставляют локаут. Федеральный суд по трудовым спорам и Федеральный конституционный суд, хотя и с определенными ограничениями, утвердили локаут как допустимое средство борьбы. Однако отношение общественности к локауту остается спорным. В борьбе за улучшение условий труда государство придерживается нейтральной позиции. Поэтому из фонда страхования на случай безработицы бастующие и отстраненные от работы не получают пособий по безработице. Во время забастовок — в связи с потерей заработка — членам профсоюзов выплачиваются пособия из профсоюзных забастовочных фондов, в то время как лица, не являющиеся членами профсоюза, остаются ни с чем. Во время забастовок им приходится жить на собственные сбережения либо подавать ходатайства на получение пособия по бедности.

ФОРМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Трудовые отношения - это сложная система взаимодействий и взаимных влияний, которая требует непрерывного регулирования. Именно это является целью существования социального партнерства. Его участниками являются не только работники и работодатели, но также представители государственной и муниципальной власти, и общественных организаций.

- Определение
- Социальное партнерство - это система взаимоотношений между наемными работниками (ли их представителями), работодателями (или их представителями), представителями органов государственной и муниципальной власти. Целью является учет и согласование интересов всех сторон трудового процесса в сфере регулирования трудовых отношений идругих сопутствующих вопросов.
- Интересно, что у экспертов до сих пор не сложилось однозначного мнения относительно определения социального партнерства. Наибольшее часто встречаются такие основные версии:
- специфический тип общественных взаимоотношений между социальными группами, структурами, классами, общностями;
- механизм регулирования взаимоотношений между трудящимися, руководителями предприятий и органами власти;
- социально-трудовые отношения, обеспечивающие равноправное сотрудничество трудящихся и работодателей с целью соблюдения их ключевых интересов.

Представители сторон

В вопросах улучшения условий и увеличения производительности труда социальное партнерство является мощным механизмом. В процессе переговоров интересы сторон представляют полномочные представители. Со стороны работников таковыми могут быть:

- профсоюзы;
- объединения профсоюзов;
- профкомы;
- лица или организации, выбранные работниками в соответствии с положениями законодательства о труде.
- Представителями работодателя могут быть:
- руководитель предприятия;
- лица, уполномоченные руководителем предприятия.

Принципы

Социальное партнерство - это система взаимоотношений между наемными работниками, работодателями и представителями органов власти на различных уровнях. Она функционирует на основе следующих принципов:

- Равноправие сторон - каждый из участников партнерства в равной степени имеет право выступать в роли инициатора переговоров. Гарантируемые равные права на соблюдение интересов, не противоречащих закону.
- Уважение интересов - в ходе переговоров должны быть приняты во внимание и соблюдены интересы всех сторон. Но учитывая, что интересы работников и работодателей, как правило, расходятся, задача партнерства - привести их к гармоничному равновесному состоянию. При этом у работников есть приоритетное право выдвигать волнующие вопросы на рассмотрение.
- Заинтересованность в договорных отношениях - ряд вопросов, не имеющих четкой трактовки в законодательстве, остается на усмотрение сторон, которые должны прийти к "общему знаменателю".
- Государственное содействие - создание специальных органов, обеспечивающих урегулирование споров и выполнение договоренностей.
- Соблюдение трудового законодательства - каждая из сторон, выдвигая те или иные требования, должна руководствоваться нормативно-правовыми актами.
- Полномочность представителей - представители каждой из сторон на переговорах должны быть утверждены документально, а их полномочия - подтверждены соответствующим приказом.
- Свобода выбора вопросов - представители не ограничены перечнем вопросов, представленных в Трудовом Кодексе, а могут предлагать собственные.
- Добровольность - стороны принимают на себя обязательства исключительно по собственной воле, а не под принуждением или давлением.
- Реальность - принимаемые решения и возложенные обязательства должны быть выполнимыми.
- Обязательность - решения, обозначенные в коллективных договорах, обязательны к исполнению всеми сторонами.
- Контроль - специально созданные надзорные органы должны следить за воплощением в жизнь достигнутых договоренностей.
- Ответственность - за невыполнение сформулированных в ходе переговоров положений договоренности предусмотрена административная ответственность.