IG Metall – Gewerkschaft zwischen Tradition und Moderne

Профсоюз металлистов – профсоюз между традицией и современностью

Профсоюз между традицией и современностью

Профсоюз металлистов

Профсоюз на производстве и в сфере услуг в металлообрабатывающей/электротехнической,текстильной/швейной, деревообрабатывающей и пластмассовой промышленности

Вступительное слово

Мир, в котором мы живем и работаем, переживает кардинальные изменения.

Глобализация экономики есть и останется одним из крупнейших вызовов для работающих по найму. Дерегулирование, либерализация и приватизация привели мировую экономику в кризис, масштабы которого еще невозможно определить. Последствия, однако, уже дают о себе знать. Во всем мире увеличится безработица, а,тем самым, усилятся бедность и неравенство. Мы вновь оказываемся свидетелями попыток оказать давление на работающих по найму, чтобы заставить их смириться с понижением заработной платы и понижением степени социальной защищенности. На задний план потеснилась и цель достижения экологической стабильности.

Профсоюз металлистов выступает в рамках своей международной профсоюзной деятельности за обеспечение прав работающих по найму. Нашей целью по-прежнему остается создание справедливых условий жизни и обеспечение уровня заработной платы, позволяющего достойное существование, для трудящихся в Германии, Европе и во всем мире. Капитализм, принявший радикальные формы, необходимо остепенить и привести в цивилизованный вид. Права человека вообще и работающих по найму в частности не подлежат пересмотру.

В Европе профсоюз металлистов борется за то, чтобы Европейский Союз, наконец, стал политическим, а главное, социальным сообществом. Для этого нам нужны сильные профсоюзные объединения, способные поднять голос в Европейской комиссии и в Европейском парламенте. Профсоюз металлистов убежден, что без сильных представителей интересов европейских трудящихся не будет демократической и социальной Европы.

Сильные профсоюзы нуждаются в поддержке общества, в котором они работают. А совместные действия, выходящие за пределы одной страны, требуют доверия, которое может произрасти лишь из знания друг друга. Настоящая брошюра служит этой цели.

Бертольд Хубер
Первый председатель

Содержание

Профсоюз металлистов

История развития 4
Актуальные задачи 6
Демократическая структура 8

Члены и услуги

Привлекать и удерживать членов 11
Приобретение профессиональной компетенции в профсоюзной работе 14
Услуги 15

Тарифная политика с многообразными целями

Цели и функции тарифной политики 16
Виды тарифных соглашений 17
Сферы действия тарифных соглашений 18
Тарифные переговоры 19
Забастовка как инструмент тарифной политики 19
Успехи в тарифной политике 20
Вызовы современности 22

Интересы наемных сотрудников на производствах и предприятиях

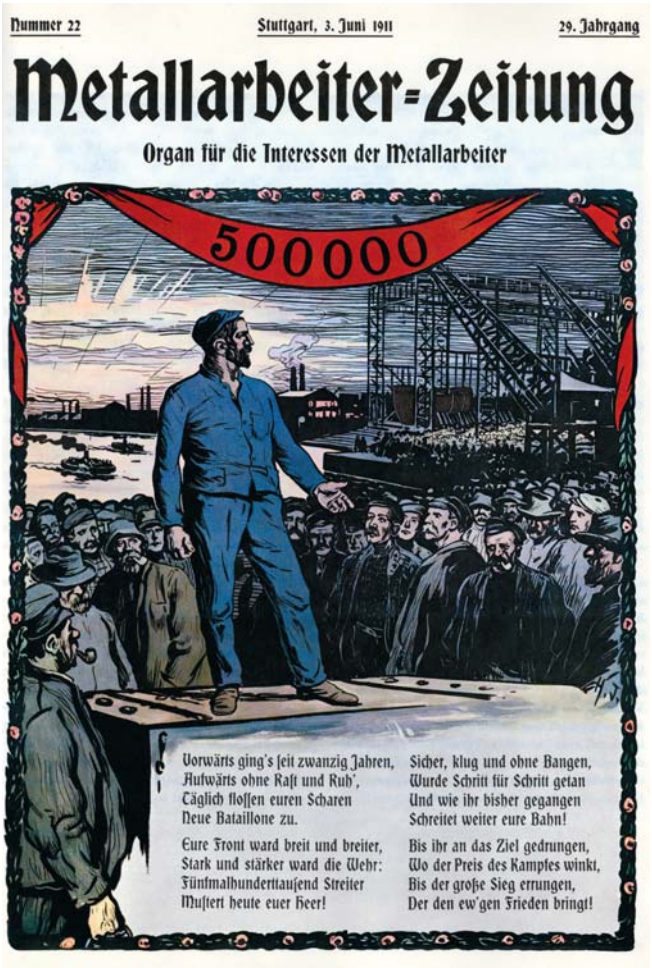
Профсоюзная политика на производстве – доверенные лица 25
Установленный законом орган представления интересов наемных работников – Совет предприятия 27
Представление интересов наемных работников на европейском уровне – Европейский совет предприятия (EBR) 30
Представители интересов наемных работников на глобальном уровне – глобальные советы предприятия или глобальные органы представления интересов наемных работников и глобальные профсоюзные сети 31
Представление интересов профсоюзов на предприятии – участие наемных работников и их профсоюзов в принятии решений 32

Международная профсоюзная работа

Цели европейской и международной работы Профсоюза металлистов 35
Участие в европейских и международных профсоюзных организациях 37
Транснациональные компании – международный вызов для профсоюзов 39

Профсоюз металлистов

История развития


Nummer 22 Stuttgart, 3. Juni 1911 29. Jahrgang

Metallarbeiter-Zeitung

Organ für die Interessen der Metallarbeiter

500000

Vorwärts ging's seit zwanzig Jahren,
Aufwärts ohne Rast und Ruh',
Täglich flossen euren Scharen
Neue Bataillone zu.

Eure Front ward breit und breiter,
Stark und stärker ward die Wehr:
Fünfmalhunderttausend Streiter
Mustert heute euer Heer!

Sicher, klug und ohne Bangen,
Wurde Schritt für Schritt getan
Und wie ihr bisher gegangen
Schreitet weiter eure Bahn!

Bis ihr an das Ziel gedrungen,
Wo der Preis des Kampfes winkt,
Bis der große Sieg errungen,
Der den ew'gen Frieden bringt!

В 1891 году был создан Германский союз металлистов (DMV). К 1914 году он стал крупнейшим отраслевым профсоюзом Германии. В 1919 году он, насчитывая свыше полумиллиона членов, был крупнейшим промышленным профсоюзом в мире. Вместе с Христианским союзом металлистов, созданным в 1899 году, и одной либеральной организацией представления интересов наемных работников, DMV был предтечей сегодняшнего Профсоюза металлистов. DMV уже тогда был организован по отраслевому принципу: один союз для всех наемных работников в металлообрабатывающей промышленности.
В результате вступления Профсоюза текстильной и швейной промышленности (1998 год) и Профсоюза деревообрабатывающей и пластмассовой промышленности (2000 год) в Профсоюз металлистов последний также представляет сегодня интересы наемных работников, занятых на производстве и в сфере услуг вышеназванных трех отраслей. Сегодня членами Профсоюза металлистов является 2,3 млн. человек (данные на декабрь 2007 года).

Борьба за демократию

После свержения в ходе революции 1918 года авторитарного имперского режима Германия стала парламентской демократией. Профсоюзы боролись за сохранение и развитие молодого, еще не окрепшего демократического строя в Германии. Мировой экономический кризис, в конце 20-ых годов со всей силой обрушившийся и на Германию, ослабил силы профсоюзов. Успехи, которых удалось добиться в области социальной политики в первые годы, постепенно сводились на нет. Тогдашний раскол профсоюзов на различные политические направления не в последнюю очередь воспрепятствовал созданию единого фронта борьбы трудящихся против национал-социализма. Рабочий класс,

История развития

являясь главной силой сопротивления Гитлеру, принес в борьбе против национал-социалистской диктатуры большие жертвы.

Единый профсоюз

Непосредственно после окончания войны и поражения фашизма - еще в 1945 году – профсоюзы развернули свою деятельность на предприятиях. Одновременно шла работа по созданию профсоюзов как организаций – единых, открытых для всех наемных работников, независимо от их политических убеждений и вероисповедания. Создание единых профсоюзов является результатом исторического процесса, начавшегося задолго до 1945 года и получившего дальнейшее оформление в круговороте сопротивления против гитлеровской диктатуры, преследований и эмиграции. Новые профсоюзы строились одновременно по отраслевому принципу. Таким образом, в новых немецких профсоюзах нашли и находят общую для всех базу солидарности в равной степени рабочие, служащие и чиновники. Одним из основных принципов немецких профсоюзов является также независимость от политических партий.

В качестве головной ассоциации в 1949 году в Мюнхене было создано Объединение немецких профсоюзов (DGB), членом которого является и Профсоюз металлистов. В состав DGB входят далее Объединенный профсоюз сферы услуг (ver.di), профсоюз горнодобывающей, химической и энергетической промышленности (IG BCE), профсоюз отраслей строительство, сельское хозяйство и окружающая среда (IG BAU), профсоюз пищевой промышленности и сферы общественного питания (NGG), профсоюз работников воспитания и науки (GEW), профсоюз работников полиции (GdP) и TPAHCHET- профсоюз железнодорожников GdED, профсоюз сферы транспорта, услуг и сетей.

Профсоюз металлистов Федеративной Республики Германия начал свою работу в 1950 году во Франкфурте-на-Майне. Будучи крупной и единой организацией, Профсоюз металлистов оказался способным на протяжении всей истории существования Федеративной Республики Германия эффективно представлять законные интересы своих членов. В 1989 году, после падения Берлинской стены, разделявшей два германских государства, профсоюзы поддерживали процесс государственного единения и своей политикой внесли существенный вклад в выравнивание условий жизни и труда в новых федеральных землях на уровне западной Германии.

Цели обеспечения социальной справедливости служит и созданный в 1972 году при Профсоюзе металлистов Фонд им. Отто Бреннера. В задачи Фонда входит содействие развитию демократических трудовых отношений в странах Центральной и Восточной Европы и взаимопониманию между народами. Отто Бреннер, имя которого носит Фонд, был председателем Профсоюза металлистов после Второй мировой войны, в период с 1952 до 1972 года, оказавшим решающее влияние не только на деятельность профсоюза, но и на развитие социальной политики Федеративной Республики Германия. Фонд организует прикладные научно-исследовательские проекты и научные мероприятия.

Профсоюз металлистов «IG Metall»

Актуальные задачи

Сегодня Профсоюз металлистов стоит - как и другие профсоюзы в Германии и Европе - перед новыми задачами. Мир труда меняется. Общественный договор старой западногерманской Федеративной Республики о социальном компромиссе расторгнут. В действующей в Германии модели социального партнерства появились заметные глазу трещины. Конкретными и ощутимыми проявлениями новых тенденций развития являются получившие широкое распространение новые, весьма сомнительные, формы трудовых отношений, как, например, передача коммерческими структурами наемных работников на время в третьи руки, договоры на подряд и так называемые мини-контракты. Одновременно ситуация еще более ужесточается в силу выхода работодателей из тарифных соглашений и отказом от заключения таковых, их сотрудничества с благоволящими им демпинговыми профсоюзами и целенаправленных попыток вывести из строя действующие согласно производственным и тарифным соглашениям стандарты.

Профсоюзы и их головная организация DGB стоят перед задачей сохранить за собой центральную роль в создании условий труда, а тем самым и условий жизни людей, работающих по найму. Это, среди прочего, означает, способность отвечать самым различным и приобретающим все большую комплексность требованиям своих членов. Профсоюз металлистов принимает вызов разработать и проводить политику, которая будет приемлемой и привлекательной как для растущего слоя лиц, работающих в вышеупомянутых сомнительных условиях, так и для не менее быстро растущей группы высококвалифицированных работников в металлообрабатывающей и электротехнической промышленности. Во времена, когда экономика представляет собой взаимосвязанную европейскую и глобальную сеть компаний, давным-давно оперирующих и за пределами своих собственных стран, такая постановка цели приобретает особую значимость.

Невзирая на все перемены, давние дефициты в области достижения справедливости еще никоим образом полностью не преодолены. Так, например, все еще не может быть речи о равноправии женщин. Поэтому Профсоюз металлистов поощряет равноправие женщин и мужчин в обществе, на производстве и в профсоюзе независимо от их этнического происхождения, пола, вероисповедания или мировоззрения, наличия инвалидности, возраста или сексуальной ориентации. Согласно Уставу Профсоюза металлистов доля женщин в руководящих органах Профсоюза металлистов должна как минимум соответствовать доле их участия в составе профсоюза. В настоящее время женщины составляют 17,9 % общего количества членов профсоюза (состояние на декабрь 2007 года). С момента проведения съезда профсоюза в 2003 году Профсоюз металлистов обязуется соблюдать принцип равенства полов.

Особый вызов Профсоюз металлистов видит в борьбе за права молодежи. Эта группа особенно часто страдает как на работе, так и в обществе от последствий негативных тенденций развития. Речь идет о поколении, которое исходит из того, что жизнь его сложится хуже, чем жизнь их родителей. Поднять интересующие молодых людей темы, уделить внимание их заботам и совместно искать ответы на то, как сложится их будущее, - вот основа для интенсивного привлечения молодых людей, работающих по найму, в организацию.

Актуальные задачи

Для того, чтобы справиться с вызовами времени, Профсоюз металлистов на основе решений съезда профсоюза в ноябре 2007 года сформулировал стратегические ключевые цели, структурирующие его работу:

- **укрепление и расширение позиций на предприятиях**
- **стабилизация ключевой роли по реализации тарифной политики**
- **усиление профсоюзного влияния на политической арене**
- **модернизация и стабилизация организационных структур**
- **профилирование в СМИ и планирование кампаний**

Профсоюз металлистов

Демократическая структура

Профсоюз металлистов является демократической организацией. Снизу вверх он подразделен на местные организации, окружные организации и правление. Вступление в профсоюз осуществляется на добровольных началах.

Местные структуры управления

Основной единицей организационной структуры является местная структура управления. В настоящее время их 164. Более половины из них курирует по более 10.000 членов.

Собрание делегатов

Члены местной организации избирают своих представителей на собрании делегатов, которое является своего рода парламентом местной организации, заседающим четыре раза в год. Собрание делегатов принимает решения, например, о действиях на отдельных предприятиях. Оно избирает членов тарифной комиссии, делегатов на съезд профсоюза, а также местное правление.

Местное правление

Местное правление руководит работой местной структуры управления.
В его состав входят штатные сотрудники и активисты Профсоюза металлистов, работающие на общественных началах. Правление избирается сроком на четыре года и утверждается центральным правлением Профсоюза. В его компетенции входят выполнение решений собрания делегатов и образование рабочих групп и комиссий с целью организации и развития профсоюзной деятельности.

Округа

Профсоюз металлистов подразделен на семь округов:

- Берлин-Бранденбург-Саксония
- Франкфурт-на-Майне (земли Гессен, Тюрингия, Рейнланд-Пфальц, Саар)
- Побережье (земли Гамбург, Шлезвиг-Гольштейн, Мекленбург-Передняя Померания)
- Нижняя Саксония и Саксония-Ангальт

Демократическая структура

- Северный Рейн-Вестфалия
- Баден-Вюртемберг
- Бавария.

Каждый округ имеет свое руководство, в состав которого входят руководитель окружной организации, окружные секретари и окружная комиссия, состоящая из пяти человек. Руководители окружных организаций состоят в штате правления и обязаны руководствоваться в своей деятельности его директивами. На окружные организации возложены задачи осуществления тарифной политики и внесения изменений в систему заработной платы и окладов. В решении этих задач их поддерживает тарифная комиссия.

Окружная конференция

Окружная конференция, созываемая раз в год, избирает членов окружной комиссии, утверждает членов тарифной комиссии и избирает членов исполнительного совета. Окружная конференция также занимается текущими и предстоящими тарифными и организационными вопросами, а также вопросами профсоюзной политики данного округа.

Съезд профсоюза

Высшим органом управления Профсоюза металлистов является съезд, который созывается один раз в 4 года. На каждые 5.000 членов избирается один делегат. Съезд профсоюза избирает членов правления Профсоюза металлистов и контрольной комиссии. Он принимает решения о внесении изменений в Устав и определяет основные направления политики профсоюза на будущее.

Правление

Главной задачей Правления является выполнение решений съезда профсоюза. В круг его прочих важных обязанностей входит также расторжение тарифных соглашений, утверждение итогов тарифных соглашений, а также принятие решений о проведении всеобщего голосования членов профсоюза и забастовок. В состав Правления входят: Первый председатель, второй председатель, главный казначей, четыре штатных члена, наделенных исполнительной компетенцией, и 29 членов Правления, работающих на общественных началах.

Исполнительный совет

Высшим органом, правомочным принимать решения в период между съездами профсоюза, является исполнительный совет, который проводит заседания не реже трех раз в год. В состав исполнительного совета входят представители окружных организаций и члены Правления. В исполнительный совет окружные организации направляют по одному представителю на каждые 30.000 членов профсоюза.

Контрольная комиссия

Задачей Контрольной комиссии является контроль за соблюдением Правлением Устава и выполнением им решений съезда профсоюза и Исполнительного совета. В состав контрольной комиссии входят семь человек, которым запрещено выполнение каких-либо иных функций в Профсоюзе металлистов.

Ревизии

На местном, окружном и центральном уровнях Профсоюза металлистов существуют комиссии, задачей которых является контроль финансовой деятельности соответствующего подразделения.

Профсоюз металлистов

Демократическая структура

Коммуникация и средства массовой информации:

www.igmetall.de

На сайте http://www.igmetall.de Профсоюз металлистов на нескольких тысячах страниц предоставляет в Интернете всем членам и другим заинтересованным лицам информацию о себе. На этом сайте публикуются актуальная и многогранная информация, базы данных и форумы дискуссий. Стремительно растущие показатели выхода на сайт свидетельствуют о том, что этот сайт вызывает большой интерес.

Ежемесячный журнал «металлцайтунг»

Каждый член получает бесплатно ежемесячный журнал «металлцайтунг». В нем дается информация о всех важных профсоюзных и общественно-политических темах и имеется обширный консультационный раздел. Журнал «металлцайтунг» выходит 12 раз в год тиражом более 2,3 млн. экземпляров в месяц.

Информационный бюллетень «директ»

Активисты, состоящие в штате или работающие на общественных началах, дополнительно получают информационный бюллетень "директ", выходящий раз в 3 недели тиражом в 145.000 экземпляров.

Члены и услуги

Привлекать и удерживать членов

Профсоюз металлистов является организацией на правах членства. Он принципиально ориентирован на своих членов и их участие в работе профсоюза. Это означает, что в центре внимания какой бы то ни было деятельности Профсоюза металлистов находятся его члены. Профсоюз металлистов активно вмешивается в конфликты на производстве. Он привлекает своих членов к процессам принятия решений о способе разрешения конфликтов и разработки стратегий и тактики, он спрашивает их, каким решениям они отдают предпочтение. Такое участие стимулирует готовность к активному сотрудничеству, воодушевляет на совместные действия с целью изменить дело к лучшему.

В своей работе Профсоюз металлистов делает повышенную ставку на проведение кампаний, сопровождаемых явным стремлением привлечь в свои ряды новых членов. Примером тому может послужить проводимая Профсоюзом металлистов с начала 2008 года кампания против практики передачи коммерческими структурами наемных работников на время в третьи руки. При этом Профсоюз металлистов преследовал в течение первого года двойную цель:

- добиться заключения соглашений по 200 пунктам с целью улучшения условий труда на предприятиях для данной категории наемных работников;
- привлечь из числа этой категории работников в свои ряды 10.000 новых членов.

И другие кампании Профсоюза металлистов всегда одновременно направлены на достижение политических целей и расширение членской базы.

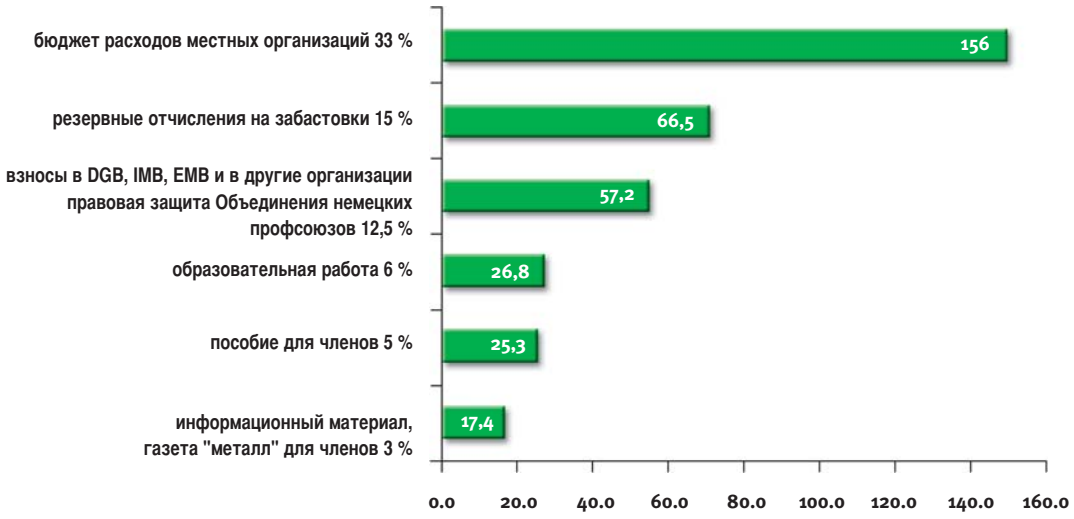
Члены Профсоюза металлистов принадлежат к различным группам и категориям трудящихся, и состав профсоюза подвержен постоянным изменениям. Наибольшей группой в составе профсоюза, насчитывающей 1,4 миллиона человек[1], до сих пор являются работники металлургической и металлообрабатывающей промышленности и сопряженной с ней сферы услуг. Большинство из них имеет бессрочные трудовые договоры, однако количество работников, работающих на базе срочных трудовых договоров, на базе передачи коммерческими структурами наемных работников на время в третьи руки, работающих неполный рабочий день или по мини-контрактам, постоянно увеличивается.

[1] Все следующие цифры отражают ситуацию в июне или октябре 2007 года.

Члены и услуги

Привлекать и удерживать членов

Использование взносов членов в 2008 году (данные в млн. евро)



Общие поступления взносов 443 млн. евро

В текстильной и швейной промышленности занято 47.000 членов Профсоюза металлистов, в деревообрабатывающей и пластмассовой промышленности - 53.000.

Профсоюз металлистов представляет интересы работников в 90 отраслях ремесленного производства, насчитывая в своих рядах свыше 100.000 членов, работающих на соответствующих предприятиях. В силу многообразия отраслей и большого количества мелких предприятий ремесленный сектор особенно трудно поддается организации.

Растет доля высококвалифицированных работников, занятых, напр., в промышленности информационных технологий или в качестве инженеров в машиностроении, в автомобильной промышленности и т. д. Профсоюзы предпринимают значительные усилия по созданию привлекательного для этой группы способа представления интересов и повышения тем самым ее доли в своем составе.

В отраслях экономики, охваченных Профсоюзом металлистов, трудится 20,8 % женщин. Доля женщин, работающих на предприятиях и состоящих в профсоюзе, составляет, однако, лишь 15,6 %, а доля женщин в общем количестве членов - 17,9 %.

И молодые работники в возрасте до 27 лет еще недостаточно представлены в Профсоюзе. Они составляют 11,5 % общего количества членов профсоюза, имеющих постоянное рабочее место на предприятиях, что не соответствует их доле в общем количестве трудящихся, равняющейся 16%.

В профсоюзе состоит большое количество неработающих. Это пенсионеры или работники, вышедшие на пенсию до достижения пенсионного возраста, безработные, учащиеся, студенты. Для привлечения этих групп к участию в профсоюзной работе Профсоюз металлистов разработал особые формы работы, напр., рабочие кружки, проекты или виртуальные и реальные сети контактов.

Привлекать и удерживать членов

Многие члены Профсоюза металлистов не имеют немецкого гражданства, а если и имеют, то часто видят перед собой другие проблемы, чем этнические немцы.

Перед лицом такого многообразия Профсоюз металлистов все чаще обращается к новым темам и новым целевым группам. Так, например, он сфокусировал свое внимание на новых – сомнительных - формах трудовых отношений, что проявилось, например, в проводимой им кампании, направленной против практики передачи коммерческими структурами наемных работников на время в третьи руки. К числу новых целевых групп, находящихся в центре внимания Профсоюза металлистов, принадлежат, к примеру, студенты и выпускники высших учебных заведений.

GLEICHE ARBEIT
GLEICHES GELD
Leiharbeit fair gestalten.

Таблица – Количество членов профсоюза металлистов (состояние на декабрь 2007 г.)

	декабрь 2007	процентная доля: всего	постоянно работающие
члены Профсоюза металлистов всего	2.306.283		
члены, оплачивающие 1 % доходов	1.495.535	64,8	
члены, имеющие постоянное рабочее место	1.518.748	65,9	
женщины	413.469	17,9	15,6
немцы	2.089.637	90,6	
иностранцы	216.646	9,4	
Молодежь до 27 лет	201.872	8,8	11,5
рабочие	1.251.528		82,4
Служащие	267.220		17,6
Полная ставка	1.321.020	57,3	87,0
Неполная ставка	58.709	2,5	3,9
Безработные	239.270	10,4	
Пенсионеры	527.051	22,9	
Учащиеся, студенты	14.563	0,6	

Члены и услуги

Приобретение профессиональной компетентности в профсоюзной работе

Профсоюз металлистов предлагает всем членам, штатным работникам и активистам многообразные возможности приобретения профессиональной компетентности с целью активного представления своих интересов на производстве и в обществе.

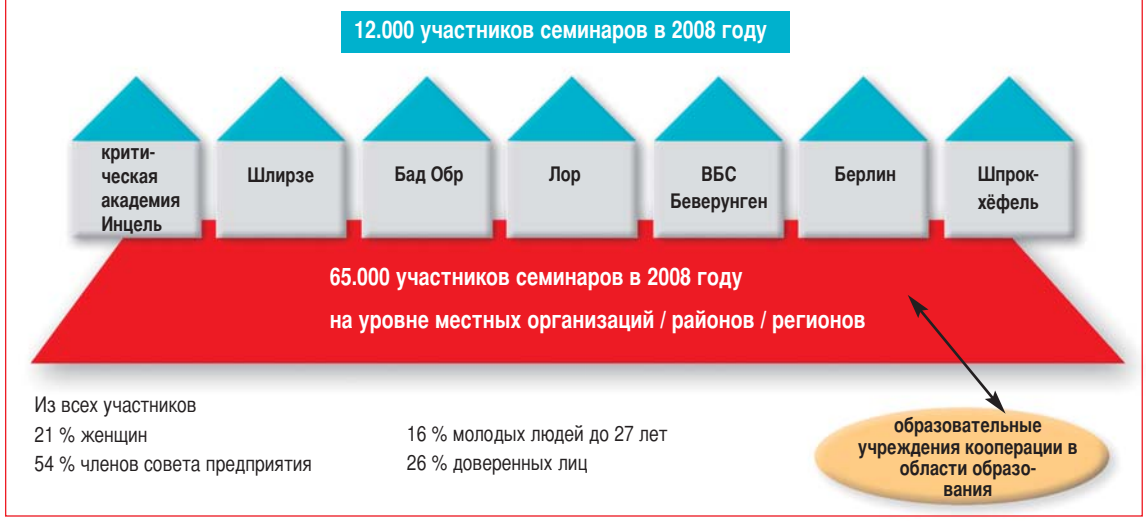
Центральные семинары для членов советов предприятий, доверенных лиц и представителей молодежи и обучающихся профессии, а также для референтов дополняются целенаправленными образовательными мероприятиями и консультациями, мероприятиями по усовершенствованию политических знаний и решению конкретных практических задач.

На региональном уровне местные организации проводят в сотрудничестве с образовательными учреждениями семинары под руководством как штатных сотрудников и активистов Профсоюза металлистов, так и внештатных специалистов. Тематика и объем подобных семинаров определяются в зависимости от региональной специфики потребностей членов и функционеров профсоюза и соответствующих отраслей.

Семь образовательных учреждений Профсоюза металлистов дополняют возможности регионов и поддерживают дальнейшее развитие профсоюзной образовательной деятельности путем реализации инновационных проектов для регионов.
Темами являются, например:

- структура и задачи профсоюзов
- модули образования для членов советов предприятий и доверенных лиц
- повышение квалификации для участия в организации системы оплаты труда и рабочего места, тарифной политики, охраны здоровья, экономики, экологии
- международные семинары, семинары для членов советов предприятий и доверенных лиц на европейском уровне
- семинары по приобретению знаний и умений в области социальной методики, напр., роль ведущего, использование наглядных средств, риторика, разрешения конфликтных ситуаций, иностранные языки
- общественно-политические вопросы будущего
- привлечение к работе членов; привлечение новых членов

Центральная и региональная образовательная работа



Из всех участников
21 % женщин
54 % членов совета предприятия

16 % молодых людей до 27 лет
26 % доверенных лиц

Услуги

Наемные работники зачастую оказываются в своей трудовой жизни в сложном положении, в котором им нужна помощь. От произвола предпринимателей и иных трудных ситуаций их защищает сильный профсоюз. Профсоюз металлистов предлагает своим членам разнообразные услуги. Месячный членский взнос составляет 1 % дохода работника до отчисления налогов.

Консультативные услуги

Многочисленные услуги, связанные с рабочим местом и профессиональным ростом, начинаются консультацией при заключении трудового договора, охватывают далее вопросы планирования личной карьеры – например, использование вытекающих из тарифных соглашений возможностей повышения квалификации – вплоть до возможности получить во время обусловленного профессиональной необходимостью длительного пребывания за рубежом поддержку зарубежных профсоюзов. И в налоговых вопросах члены Профсоюза металлистов могут получить индивидуальную консультацию. Для получения квалифицированной юридической помощи по всем правовым проблемам, сопряженным с трудовыми отношениями, профессиональной подготовки и социального страхования, Профсоюз металлистов предлагает бесплатную правовую защиту, при необходимости вплоть до последней инстанции. В случае перевода на другое рабочее место, присвоения или изменения разряда, ущемления интересов или увольнения Профсоюз металлистов помогает своим членам отстоять свои права.

Забастовка, лок-аут, дисциплинарное взыскание

Если требования наемных работников могут быть реализованы только путем открытой борьбы, то Профсоюз металлистов выплачивает своим членам забастовочную компенсацию. Таким образом Профсоюз металлистов обеспечивает бастующим существование. Члены профсоюза, подвергнутые в связи с проводимой по решению Профсоюза металлистов мерой борьбы лок-ауту, получают компенсацию в таком же размере, как и бастующие. Кроме того, Профсоюз металлистов оказывает поддержку членам, которые были уволены или подвергаются каким-либо иным дисциплинарным наказаниям со стороны предпринимателя или становятся безработными из-за того, что выступали за цели Профсоюза металлистов.

Страхование от несчастных случаев в свободное время

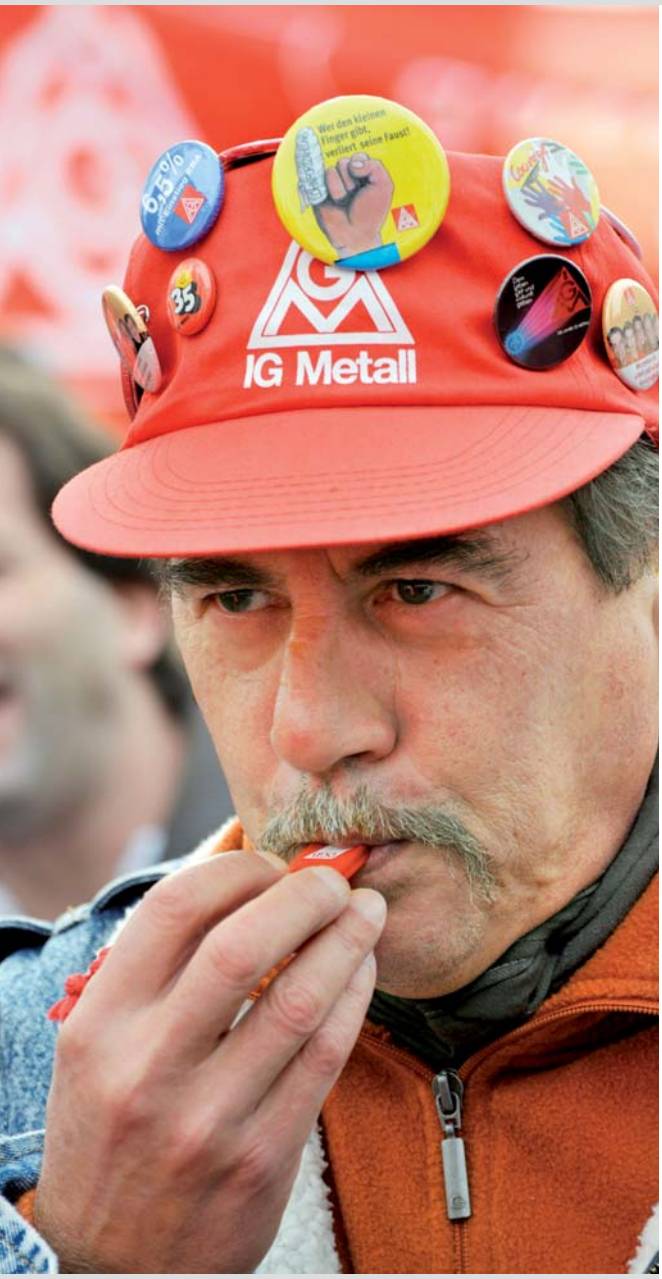
От финансовых последствий несчастных случаев, происшедших в связи с профессиональной деятельностью и на рабочем месте, наемные работники защищены обязательным по закону социальным страхованием. Этот вид страхования Профсоюз металлистов дополняет страхованием от несчастных случаев в свободное время. Данный страховой взнос входит в членский взнос. В случае получения травмы в свободное от работы время и госпитализации пострадавшему выплачивается сумма, размер которой определяется в зависимости от размеров уплачиваемых им членских взносов. В случае инвалидности пострадавшие также получают страховую выплату, а в случае смерти страховую выплату получают члены семьи.

Прочие услуги

В случае смерти члена профсоюза его семья получает пособие, размер которого определяется в зависимости от размера взноса. В случае крайней необходимости член Профсоюза металлистов может получить индивидуальное пособие.

Тарифная политика с многообразными целями

Цели и функции тарифной политики



Тарифная политика - одна из важнейших задач профсоюзов. Целью тарифной политики являются защита и улучшение материальных и социальных условий жизни наемных работников. Тарифная система, сложившаяся в Германии на протяжении пяти десятилетий, представляет собой важнейшую основу доходов и организации условий труда и рабочего времени. Тарифная автономия - это право профсоюзов и ассоциаций работодателей свободно заключать между собой договоры без вмешательства государства. (Территориальные) тарифные соглашения как инструменты тарифной политики выполняют элементарные экономические, политические и социальные функции для трудящихся, но также и для предприятий и народного хозяйства в целом, а тем самым и для социальной сплоченности общества.

Тарифные соглашения имеют несколько функций. Функция защиты служит обеспечению коллективных минимальных стандартов в области доходов и условий труда. Она сопряжена с созидательно-организационной функцией, позволяющей сторонам тарифного соглашения и органам представления интересов на урегулированной основе оказать влияние на условия труда и производительности и усовершенствовать их. Производительная функция призвана стимулировать предприятия к постоянным инновациям в технологических процессах и выпускаемой продукции и не допускать принятия краткосрочных и, тем самым, близоруких мер по снижению издержек. Стабилизационная функция должна в условиях экономического кризиса и послабления конъюнктуры воспрепятствовать чрезмерному снижению уровня заработной платы и чрезмерному увеличению рабочего времени. То есть, эта функция предотвращает дальнейшее усиление экономического спада вследствие исчезновения платежеспособного спроса. Функция упорядочения исключает заработную плату, рабочее время и условия труда из прямых конкурентных отношений. Эта функция обеспечивает высокую степень предсказуемости как для трудящихся, так и для самих предприятий. И, наконец, функция примирения призвана ограничить существенную часть переговоров между работодателями и профсоюзами во времени, выделив на них определенную, ограниченную по времени, фазу. С наступлением перелома в мире труда, особенно с начала 90-ых годов, условия осуществления профсоюзной и тарифной политики кардинально изменились. Ввиду изменений, происшедших в трудовых

Виды тарифных соглашений

отношениях, усиления грозящей их существованию опасности (процесс так наз. «применения сомнительных условий») и увеличения на предприятиях давления, оказываемого на трудящихся с целью достижения все большей отдачи, наряду с чисто монетарными, т.е. количественными, требованиями в тарифной политике все чаще фигурируют и приобретают все больший приоритет другие темы, на этот раз затрагивающие качество. Это условия труда и повышение квалификации, а также ориентация на «качественную работу».

В общих чертах различают четыре различные категории тарифных соглашений:

Тарифные соглашения, направленные на регулирование заработной платы.
В них устанавливаются имеющийся на данный момент уровень заработной платы и соответствующие ставки повышения, достигнутые Профсоюзом металлистов в рамках тарифных переговоров. Увеличение заработной платы должно компенсировать удорожание стоимости жизни и дать трудящимся возможность участия в эффекте, полученном от возросшей производительности экономики. Ставки повышения зарплаты действуют, как правило, двенадцать месяцев. Еще несколько лет назад повсюду существовали различные договоренности для рабочих (исходная единица: почасовая оплата труда) и для служащих (исходная единица: месячный оклад). Сегодня в металлообрабатывающей и электротехнической промышленности существуют единые схемы оплаты труда для рабочих и служащих.

Рамочные соглашения об установлении размера заработной платы:
В них описаны, например, виды деятельности, на основании которых рабочим и служащим присваиваются определенные категории заработной платы или оклада, а также принципы оплаты труда, например, для сдельной заработной платы, для выплаты премий и доплат за достижение особых результатов труда. Для всех тарифных зон металлообрабатывающей и электротехнической промышленности удалось заключить общие рамочные соглашения оплаты труда для рабочих и служащих с едиными критериями распределения их по категориям. Срок действия соглашений составляет несколько лет.

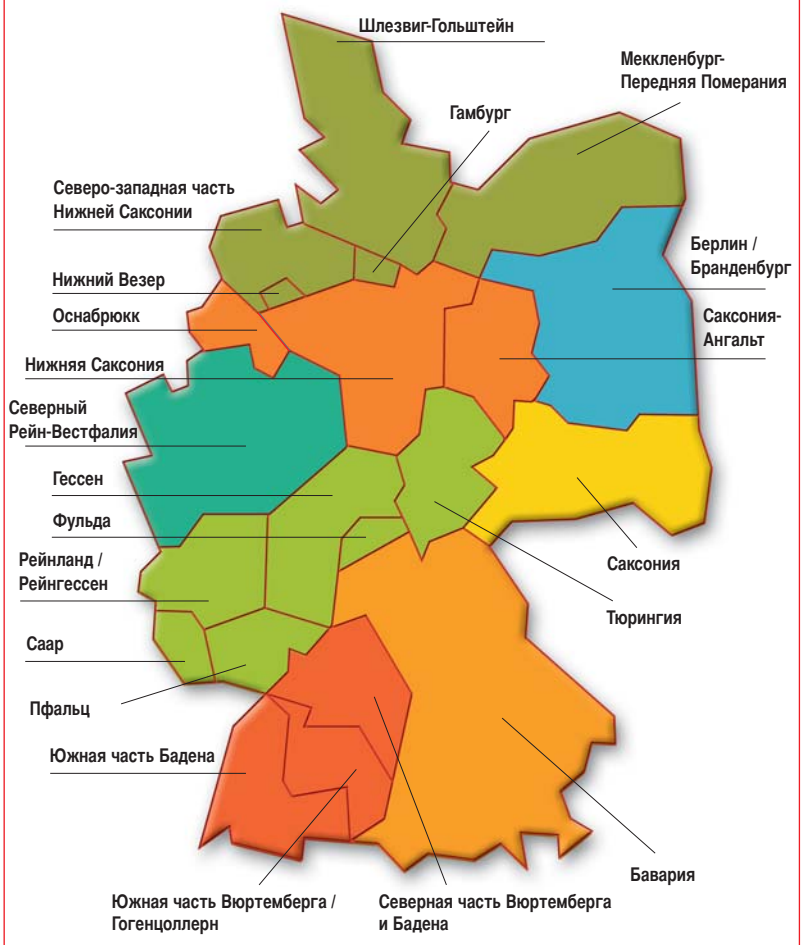
Общие тарифные соглашения –
регулируют такие аспекты, как продолжительность рабочего времени за неделю, продолжительность отпуска, расторжение трудовых отношений, доплата за сверхурочные, за работу в ночное время и т.д.. Подобные соглашения заключаются обычно на период нескольких лет.

Тарифная политика с многообразными целями

Сферы действия тарифных соглашений

Тарифные соглашения по прочим вопросам – содержат, к примеру, положения о рождественской премии, о пенсионном обеспечении из фонда предприятия или же об условиях выхода на преждевременную пенсию. Помимо этого, существуют договоренности относительно возможности заключения арбитражных и мировых соглашений, регулирующих взаимоотношения между сторонами тарифных переговоров.

Тарифные районы металлообрабатывающей и электротехнической промышленности



Сферы действия тарифных соглашений

Тарифные соглашения имеют различные сферы действия.

По территориальному принципу: напр., сфера действия – вся Федеративная Республика Германия или отдельная тарифная область (см. карту тарифных областей) или отдельная компания.

По отраслевому принципу: напр., сфера действия – металлообрабатывающая и электротехническая промышленность; металлургия и сталелитейная промышленность; текстильная и швейная промышленность; деревообрабатывающая и деревоперерабатывающая промышленность; отдельные отрасли ремесленного производства.

По персональному принципу: распространяется на рабочих, на служащих и/или на обучающихся профессиональному мастерству.

Общее количество действующих территориальных тарифных соглашений, заключенных профсоюзом металлистов составило в 2007 г. 2.386. Речь идет о тарифных соглашениях, сфера действия которых распространяется на определенную тарифную область. Помимо этого, заключаются тарифные соглашения, действующие на отдельных предприятиях. Так, напр., в случае, если тот или иной работодатель не состоит в какой-либо ассоциации работодателей, заключается так называемое особое фирменное соглашение. Наиболее известный пример тому - тарифные соглашения, действующие для концерна «Фольксваген». Фирменные тарифные соглашения приняты также в случаях, когда предприятие, оказавшееся на грани краха, переживает процесс кардинальной реорганизации, или же в целях сохранения производства в данном месте. В архиве Профсоюза металлистов до конца 2008 г. было зарегистрировано 7.490 тарифных соглашений, распространяющихся на отдельные фирмы. 753 из них были заключены в 2008 году.

Тарифные переговоры
Забастовка как инструмент тарифной политики

Тарифные переговоры

Сторонами тарифных переговоров являются Профсоюз металлистов и ассоциации работодателей или отдельные работодатели. Делегацию профсоюзов на тарифных переговорах на региональном уровне возглавляет окружной профсоюзный лидер. Члены делегации, или тарифной комиссии для участия в переговорах профсоюза избираются из состава местных профсоюзных органов. Они представляют важнейшие и крупнейшие по численности профсоюзных организаций предприятия.

Забастовка как инструмент тарифной политики

В случае, когда путем переговоров не удается достичь договоренности, ультимативным средством является забастовка.

Право профсоюзов на забастовку гарантировано в Федеративной Республике Германия конституцией. Детали применения забастовочного права сформировались в ходе судебной практики рассмотрения отдельных споров, т.е. они урегулированы не законодательством, а по принципу прецедента. Так, например, можно бастовать лишь за одно требование, к тому же являющееся предметом текущих тарифных переговоров. Забастовку можно объявить лишь тогда, когда все попытки достичь договоренности путем переговоров не увенчались успехом. Решение о проведении забастовки принимает Правление. Решение о проведении забастовки оно может вынести лишь в случае, если не менее 75% членов профсоюза в данной тарифной области в тайном голосовании высказались за объявление забастовки. Выполнение этого условия обеспечивает гарантию того, что подавляющее большинство членов профсоюза поддерживает и разделяет решение о проведении забастовки. Профсоюз металлистов выплачивает своим членам, объявившим забастовку или подвергнутым работодателем лок-ауту, забастовочную компенсацию. Примером того, какие масштабы может принять забастовка, служит конфликт, возникший в 1984 г. в металлообрабатывающей промышленности в областях Северный Вюртемберг/Северный Баден и Гессен. Договоренности о сокращении рабочего времени с 40 часов в неделю до 38,5 часов в неделю (как постепенный переход к 35-часовой рабочей неделе) удалось достичь лишь по прошествии семи недель.

Тарифная политика с многообразными целями

Успехи в тарифной политике

Успехи в тарифной политике

Помимо того, что работающие по найму получили возможность участия в распределении прибыли предприятия, тарифная политика Профсоюза металлистов имеет на своем счету и ряд иных достижений, среди них:

- Сокращение продолжительности рабочей недели в западногерманской металлообрабатывающей и электротехнической промышленности с 48 часов (в начале 50-х годов) до 35 часов (с 1995 года);
- Продолжительность отпуска – 30 рабочих дней в год;
- Оплачиваемый отпуск и «рождественская премия»;
- Сохранение заработной платы в случае нетрудоспособности по болезни;
- Гарантия сохранения заработной платы и меры защиты от увольнения для пожилых работников;
- Тарифные соглашения по возможности преждевременного выхода на пенсию и гарантия сохранения рабочего места;
- Совместные рамочные соглашения об оплате труда для рабочих и служащих.

Особым вызовом для тарифной политики профсоюзов явилось объединение Германии. Профсоюзы оказались перед задачей нивелировать разницу в доходах почти в 70%, чего профсоюзу металлистов удалось добиться путем постепенного выравнивания тарифов заработной платы, окладов и ученических пособий.

Основные достижения тарифной политики – краткий обзор за период 1956 – 2009 г.г. (Состояние на январь 2009)
Металлообрабатывающая и электротехническая промышленность, текстильная и швейная промышленность, деревообрабатывающая и деревоперерабатывающая промышленность, обработка и переработка пластмасс.

Металлообрабатывающая и электротехническая промышленность:

1956	Повышение зарплаты и окладов на 1,5%, сокращение рабочей недели с 48 до 45 часов. 6,5 % компенсации зарплаты при сокращении рабочего времени.
1957	В Шлезвиг-Гольштейне 16 недель забастовки с требованием сохранения заработной платы в случае болезни. Соглашение о сокращении с 1959 г. рабочей недели до 44 часов.
1958	Повышение зарплаты и окладов на 6 %.
1959	Повышение зарплаты и окладов на 4,6 %. Сокращение рабочей недели с 45 до 44 часов. Повышение компенсации зарплаты на 2,3 % при сокращении рабочего времени.
1960	Повышение зарплаты и окладов на 8,5 %.
1961	Повышение зарплаты и окладов на 5 %.
1962	Повышение зарплаты и окладов на 6 %. Сокращение рабочей недели с 44 до 42,5 часов. 3,5 % компенсации зарплаты при сокращении рабочего времени. Увеличение продолжительности отпуска на 3 – 6 дней. (Продолжительность отпуска определяется уже не в зависимости от стажа работы на данном предприятии, а в зависимости от возраста).
1963	Повышение зарплаты и окладов на 5 %.
1964	Повышение зарплаты и окладов на 8 %. Сокращение рабочей недели с 42,5 до 41,5 часов. 3 % компенсации зарплаты при сокращении рабочего времени. Увеличение продолжительности отпуска на 1 – 2 дня.
1965	Повышение зарплаты и окладов на 3 %. Дополнительная доплата на отпуск в размере 30 %.
1966	Повышение зарплаты и окладов на 6 %.
1967	Повышение зарплаты и окладов на 1,9 %. Введение 40-часовой рабочей недели. 3,1 % компенсации зарплаты при сокращении рабочего времени.
1968	Повышение зарплаты и окладов на 4 %. Соглашение об охране рационализаторских предложений.
1969	Повышение зарплаты и окладов на 3 % весной. Повышение зарплаты и окладов на 8 % осенью. Тарифные соглашения о защите доверенных лиц и представителей молодежи.
1970	Повышение зарплаты и окладов в среднем на 15,3 %. Материальные пособия: 26 марок в месяц (для учеников производственного обучения - 13 марок). Увеличение продолжительности отпуска благодаря незасчитыванию субботы как выходного дня.
1971	Материальное пособие, не облагаемое налогом, в размере 180 марок раз в 3 месяца. Увеличение отпуска на 1 день.
1972	Повышение зарплаты и окладов на 7,5 %. Гарантия 13-ого месячного дохода (в размере 10 - 30 % зарплаты в зависимости от стажа работы на данном предприятии). Увеличение продолжительности отпуска на 1 - 2 дня.
1973	Повышение зарплаты и окладов на 8,5 %. Гарантия заработка и меры защиты от увольнения для пожилых работников.
1974	Повышение зарплаты и окладов в среднем на 11,6 %. Гарантия 13-ого месячного дохода в повышенном размере 10 - 40 % зарплаты в зависимости от стажа работы на данном предприятии. Повышение доплаты на отпуск до 50%. Увеличение продолжительности отпуска на 2 рабочих дня.
1975	Повышение зарплаты и окладов на 6,8 %.
1976	Повышение зарплаты и окладов на 5,4 %. Увеличение продолжительности отпуска на 1 рабочий день. Повышение размера материальных пособий до 39 марок (до 19,50 марок для обучающихся профессии)
1977	Повышение зарплаты и окладов на 6,9 % . Гарантия 13-ого месячного дохода в повышенном размере 20 - 50 % зарплаты в зависимости от стажа работы на данном предприятии.
1978	Повышение зарплаты и окладов на 5 %. Забастовка и лок-аут в регионе Северный Вюртемберг-Северный Баден. Последствия: см. 1979.
1979	Поэтапное увеличение продолжительности отпуска по плану до 1983 г.: до 30 дней для всех. Повышение зарплаты и окладов на 4,3 %.
1980	Повышение зарплаты и окладов на 6,8 %. Единовременное пособие в размере 30 - 165 марок для низкооплачиваемых категорий работников. Повышение размера материальных пособий до 52 марок (26 для обучающихся профессии). Увеличение продолжительности отпуска на 1 - 2 дня.
1981	Повышение зарплаты и окладов на 4,9 % и дополнительные пособия в размере по120 марок в феврале и в марте. Все работники старше 25 лет получают 30 дней отпуска, т.е. на 1-2 дня больше.
1982	Повышение зарплаты и окладов на 4,2 % и дополнительное пособие в размере 120 марок за февраль. Продолжительность отпуска для работников в возрасте от 18 до 25 лет увеличивается на 2 дня и составляет теперь 30 дней.
1983	Повышение зарплаты и окладов на 3,2 %. Все работники металлообрабатывающей промышленности, вкл. работников моложе 18 лет, имеют теперь 30 дней отпуска (Поэтапный план 1979 года).
1984	Повышение зарплаты и окладов на 3,3 %. Единовременное пособие в размере 250 марок (в регионах Северный Баденвюртемберг-Северный Баден и Гессен забастовка с требованием сокращения рабочей недели). Во всех тарифных областях приняты соглашения о возможности преждевременного выхода на пенсию.
1985	Сокращение рабочей надели до 38,5 часов (3,9 % компенсации зарплаты) Повышение зарплаты и окладов на 2 % с 1 апреля.
1986	Повышение зарплаты и окладов на 4,4 %. Вместо повышения единовременное пособие за апрель в размере 230 марок. Увеличение ученических пособий с 30 до 35 марок.
1987 1988 1989	Повышение зарплаты, окладов и ученических пособий на 3,7 % . С 1 апреля 1988 г. сокращение рабочей недели до 37,5 часов. Компенсация зарплаты - 2,7 %, а также повышение зарплаты, окладов и ученических пособий на 2 %. С 1 апреля1989 г. Сокращение рабочей недели до 37 часов. Компенсация зарплаты - 1,4 %, а также повышение зарплаты, окладов и ученических пособий на 2,5 %.
1990	Повышение зарплаты и окладов на 6 % . Единовременные пособия в размере по 215 марок за апрель и май. Увеличение ученического пособия на 70 марок до 90. 1993 Сокращение рабочей недели до 36 часов. С октября 1995 г. во всей металлообрабатывающей промышленности вводится 35-часовая рабочая неделя при полном сохранении зарплаты. На всех обучающихся профессии, имеющих с 1990 г. 37-часовую рабочую неделю, распространяются все дальнейшие соглашения о сокращении рабочего времени.
1991	**Старые и новые федеральные земли** Повышение зарплаты и окладов на 6,7 %. За апрель и май пособия по 290 марок. Увеличение ученических пособий на 100 марок до 40 марок. Улучшение структуры заработной платы за счет постоянного повышения зарплат низкооплачиваемых работников. В новых федеральных землях – повышение тарифных ставок зарплаты, окладов и ученических пособий, а также ежегодное увеличение размера особой «рождественской премии» до достижения в 1994 г. уровня западных федеральных земель. Сокращение рабочей недели в 2 этапа, достигнув к 1996 г. 38 часов. С 1995 года - 50 % доплаты на отпуск, с 1996 г. - 30 дней отпуска.

1992 **Старые федеральные земли**
Повышение зарплаты и окладов на 5,4 %. Увеличение ученических пособий на 75 марок. С 1 апреля 1993 г. сокращение рабочей недели до 36 часов. Повышение зарплаты и окладов на 3 %. Увеличение ученических пособий на 50 марок. Увеличение размера рождественской премии в 1992 и в 1993 г. на 5 % в год.

1993 **Новые федеральные земли**
Противоправное расторжение действующих тарифных соглашений в новых федеральных землях. После 2-х и, соответственно, 3-х недель забастовки в металлообрабатывающей промышленности земель Саксония и Мекленбург-Передняя Померания, а также в сталеплавильной индустрии был принят новый план поэтапных действий, предусматривающий поэтапное нивелирование заработной платы, окладов и ученических пособий на уровне западных земель к 1 июля 1996 г.

1994 **Старые федеральные земли**
Заключение тарифного соглашения о мерах обеспечения занятости. Обязанность предприятий по предоставлению рабочего места обучающихся профессии на соответствующем предприятии. С 1 июня 1994 г. повышение зарплаты, окладов и ученических пособий на 2 % - за счет единовременного сокращения на 10% размера рождественской премии.

1995 **Старые федеральные земли**
После 2-хнедельной забастовки в Баварии: За январь, февраль, март и апрель - месячные пособия в размере 152,50 марок каждое. С мая повышение зарплат и окладов на 3,4 %. С ноября 1995 г. до конца 1996 г. – дальнейшие повышения зарплаты и окладов еще на 3,6 %. С января 1995 г. увеличение ученических пособий на 3,4 %, а с ноября 1995 г. – еще на 3,6 %. Введение к 1 октября 1995 г. 35-часовой рабочей недели с полным сохранением зарплаты.

1997 **Старые федеральные земли**
За январь, февраль, март 1997 г. - месячные пособия в размере 200 марок в месяц. С 1 апреля 1997 г. повышение зарплат и окладов на 1,5%, с 1. апреля 1998 г. повышение зарплат и окладов еще на 2,5 %. увеличение ученических пособий. Гарантия 100% заработной платы в случае болезни.

1997 **Новые федеральные земли**
В соответствии с поэтапным планом от 1993 г.: распространение на новые земли всех достигнутых в западных землях договоренностей по повышению оплаты труда. Гарантия оплаты труда в случае болезни и тарифное урегулирование мер по обеспечению занятости.

1997 **Старые федеральные земли**
Текстильная и швейная промышленность: Заключение тарифного соглашения по стимулированию приобретения и повышения квалификации.

1999 **Старые федеральные земли**
За январь и февраль – месячные пособия в размере 350 марок в месяц. С 1 марта повышение зарплат и окладов на 3,2 % . Увеличение ученических пособий.
Новые федеральные земли
Распространение вышеуказанных мер на основании центрального соглашения с задержкой на 1 месяц. За февраль - 175 марок.

2000 **Старые и новые федеральные земли**
Металлообрабатывающая и электротехническая промышленность: Тарифное соглашение о создании «моста занятости» между молодым и старшим поколением с закреплением права на сокращение рабочего времени в период перед выходом на пенсию и обязанности предоставить молодежи, закончившей профессиональное обучение, рабочее место на срок 12 месяцев. За март и апрель – месячные пособия в размере 330 марок в месяц. С мая повышение зарплат и окладов на 3 %, с мая 2001 – еще на 2,1 %. Увеличение ученических пособий на 3 %. Поэтапное введение в действие тарифного соглашения по выплате материальных пособий в новых федеральных землях.

2000 **Старые федеральные земли**
Текстильная и швейная промышленность: Тарифное соглашение по сокращению рабочего времени в период перед выходом на пенсию, обязательство предприятий по предоставлению рабочего места молодежи, закончившей на нем обучение профессии, сроком на 12 месяцев. С сентября повышение зарплаты, окладов и ученических пособий на 2,4 %, с сентября 2001 – еще на 2,4%. Повышение доплаты на отпуск с 2001 г. на 4,8 %.

2000 **Старые федеральные земли**
Обработка и переработка дерева и пластмасс: напр., территориальные тарифные соглашения по созданию с мая 2002 г. «моста занятости» между молодым и старшим поколением с закреплением права на сокращение рабочего времени в период перед выходом на пенсию и обязанности предоставить молодежи, закончившей профессиональное обучение, рабочее место на срок 12 месяцев. Повышение зарплат и окладов на 2,5 % с 1 апреля 2000 г., с мая 2001 г. – еще на 2,5 %.

2001 **Металлообрабатывающая и электротехническая промышленность/ промышленность обработки и переработки дерева и пластмасс:** Заключение тарифного соглашения по преобразованию платы за труд в пенсионное обеспечение. Создание профсоюзом металлистов и ассоциацией работодателей «Газамтметалл» совместного фонда внефирменного пенсионного обеспечения «Металл-Ренте».

2002 **Металлообрабатывающая и электротехническая промышленность:** после забастовки в землях Баден-Вюртемберг и Берлин/Бранденбург - за май единовременное пособие в размере 120 евро, для обучающихся профессии - 28, 30, 33 или 35 евро за каждый год обучения. Повышение ставок оплаты труда в таблице-схеме с 1 июня на 3,1 % плюс 0,9 % структурного компонента рамочного тарифного соглашения ERA о порядке оплаты труда (4 % объема), с 1 июня 2003 г. – повышение еще на 2,6 % плюс 0,5 % компонента ERA (3,1 % объема). Договоренность об основополагающих пунктах и обязательном для выполнения графике разработки совместного рамочного тарифного соглашения об оплате труда.

2002 **Деревообрабатывающая промышленность:** напр., повышение зарплаты и окладов с 1 мая на 2,9 %. За апрель единовременное пособие в размере 50 евро. Увеличение ученических пособий с 1 апреля на 27 евро.
Промышленность переработки дерева и пластмасс: напр., повышение зарплаты, окладов и ученических пособий с 1 июня на 3 %. За май единовременное пособие в размере 25 евро, для обучающихся профессии - 20 евро.

2002 **Старые федеральные земли**
Текстильная и швейная промышленность: повышение зарплаты и окладов с 1 октября на 3 %, с 1 декабря 2003 г. – еще на 2,7 %. Повышение всех ученических пособий с 1 декабря на 30 евро. В 2004 г. увеличение доплаты на отпуск на 5,7 %.

2003 **Деревообрабатывающая промышленность:** напр., повышение зарплаты и окладов с 1 мая на 2,2 %. Повышение всех ученических пособий на15 евро за каждый год.
Переработка дерева и пластмасс: напр., повышение зарплаты и окладов с 1 июля на 2,5 %. За апрель, май и июнь – месячные пособия по 150 евро. Повышение всех ученических пособий с 1 апреля на 25 евро.

2003 **Металлообрабатывающая и электротехническая промышленность:** Повышение с 1 марта 2004 г. ставок оплаты труда в таблицах-схемах на 1,5 % плюс 0,7 %.

2004 Структурный компонент ERA (2,2 % объема) и с 1 марта 2005 г. повышение еще на 2 % плюс 0,7 %

2005 Структурный компонент ERA (2,7 % объема). Заключение тарифного соглашения „Pforzheimer-Vereinbarung“о конкурентоспособности и обеспечении сохранности места производства.

2004 **Переработка дерева и пластмасс:** напр., повышение зарплаты, окладов и ученических пособий с 1 июня на 1,5 %. За апрель и май – месячные пособия по 30 евро.

2004 **Деревообрабатывающая промышленность;** напр., повышение зарплаты и окладов с 1 июня
2005 2004 г. на 1,5 %, с 1 марта 2005 г. – еще на 1,5 %. За март, апрель и май 2004 г. – месячные пособия по 100 евро. Повышение всех ученических пособий с 1 марта 2004 г. на 11 евро, с 1 марта 2005 г. – еще на 11 евро.

2004 **Старые федеральные земли**
Текстильная и швейная промышленность: за 2005 г. 4 единовременных пособия по 108 евро, для обучающихся профессии по 50 евро. Повышение зарплаты, окладов и ученических пособий с 1 января 2006 г. на 1,8 %. Заключение тарифного соглашения по мерам стимулирования занятости и конкурентоспособности.

2005 **Переработка дерева и пластмасс:** напр., повышение зарплаты, окладов и ученических пособий с 1 мая на 1,54 %.

2005 **Новые федеральные земли**
Текстильная и швейная промышленность: за октябрь 2005 г., январь, апрель и июль 2006 месячные пособия по 100 евро. Обучающиеся профессии получают по 50 евро. Повышение зарплаты, окладов и ученических пособий с 1 ноября 2006 г. на 1,8 %. Срок действия до 31 марта 2007 г. Повышение доплаты на отпуск 30 евро. Продолжение срока действия тарифного договора по сокращению рабочего времени в период перед выходом на пенсию до 31 декабря 2007г. Повышение на 100 евро размера дополнительного взноса работодателей в фонд пенсионного обеспечения до суммы в 230 евро.

2006 **Металлообрабатывающая и электротехническая промышленность:** за период с марта по май 2006 г. единовременное пособие в размере 310 евро (в зависимости от возможностей предприятия с учетом его экономического положения – сокращение размера вплоть до сведения на ноль или повышение вплоть до выплаты в двойном размере); обучающиеся профессии получают единовременное пособие в размере 90 евро. Повышение зарплаты, окладов и ученических пособий с 1 июня 2006 г. на 3 %. Срок действия - до 31 марта 2007. Заключение тарифного соглашения о мерах по обеспечению пенсионного страхования (TV-AVWL). Срок действия – до 31 декабря 2012. Заключение тарифного соглашения о приобретении и повышении квалификации, срок действия – до 31 декабря 2010 г.

2006 **Старые федеральные земли**
Текстильная и швейная промышленность: за период с мая по октябрь 2006 года единовременное пособие в размере 170 евро (возможность для предприятия — в зависимости от экономического положения – перенести выплату, сократить ее с обязательным сохранением занятости или повысить размер выплаты в два раза), для обучающихся профессии единовременное пособие в размере 2 х 85 евро. Повышение заработной платы и ученических пособий в период обучения с 1 ноября 2006 года на 2,5 %, с 1 мая 2007 года еще на 2 %. Продление тарифного соглашения о сокращении рабочего времени в период перед выходом на пенсию. Срок действия до 29 февраля 2008 года.

2006 **Деревообрабатывающая и пластмассовая промышленность:** напр.: за период с июня по октябрь 2006 года единовременное пособие в размере 350 евро для работников, работающих полный рабочий день. В рамках добровольного соглашения на предприятии можно отойти от этого по экономическим причинам (сокращение размера выплаты до нуля или повышение до выплаты в двойном размере). При невыплате единовременного пособия необходимо дать гарантию на занятость. Если она не дается, действует единовременное пособие по тарифному соглашению. Повышение заработной платы с 1 ноября 2006 года на 2,5 %. Срок действия до 30 апреля 2007 года. Повышение ученических пособий в период обучения с 1 августа 2006 года на 2,5 %. Срок действия до 31 июля 2007 года.

2007 **Новые федеральные земли**
Текстильная и швейная промышленность: повышение заработной платы и ученических пособий в период обучения с 1 июня 2007 года на 3 %, с 1 июля 2008 года еще на 2,7 %. Срок действия до 31 марта 2009 года. Повышение дополнительных отпускных денег до 263 евро на 2007 год и до 270 евро на 2008 год. Продолжение действия тарифного соглашения о сокращении рабочего времени в период перед выходом на пенсию до 31 марта 2009 года.

2007 **Металлообрабатывающая и электротехническая промышленность:** за апрель и май 2007 года единовременное пособие в размере 400 евро, единовременное пособие для обучающихся профессии в размере 125 евро. Повышение заработной платы и ученических пособий в период обучения с 1 июня 2007 года на 4,1 %, с 1 июня 2008 года еще на 1,7 %; предоставление возможности перенесения этого этапа в рамках добровольного соглашения на предприятии не более чем на четыре месяца (не позднее 1 октября 2008 года). За период с июня по октябрь 2008 единовременное пособие в размере 0,7 %, предоставление возможности перенесения этого этапа в рамках добровольного соглашения на предприятии на период не позднее 1 октября 2008 года, в результате этого сумма соответственно понижается. Срок действия до 31 октября 2008 года.

2007 **Деревообрабатывающая и пластмассовая промышленность:** напр., повышение заработной платы и ученических пособий в период обучения с 1 июля 2007 года на 3,6 %, с 1 августа 2008 года еще на 2,5 %. За период с апреля по июнь 2007 года единовременное пособие в размере 300 евро. За период с мая по июль 2008 года единовременное пособие в размере 345 евро; предоставление сторонам на предприятии возможности понизить единовременное пособие до нуля по экономическим причинам или повысить до выплаты в двойном размере в рамках соглашения на предприятии. Если соглашение на предприятии не достигается, действует единовременное пособие по тарифному соглашению.

2008 **Текстильная и швейная промышленность:** повышение заработной платы, окладов и ученических пособий в период обучения на 3,6 % с 1 июня 2008 года. Обучающиеся профессии получают дополнительно 30 евро с учетом таблицы категорий за каждый год обучения. За период с апреля по май 2008 года единовременное пособие в размере 200 евро, в рамках добровольного соглашения на предприятии возможно отменить выплату при наличии гарантии сохранения занятости. Обучающиеся профессии получают 100 евро, отмена выплаты невозможна. Срок действия всего 12 месяцев до 28.02.2009 года. Тарифное соглашение о сокращении рабочего времени в период перед выходом на пенсию продлено до 31.12.2009 года.

2008 **Металлообрабатывающая и электротехническая промышленность:** за ноябрь и декабрь 2008 года, а также за январь 2009 года работникам повышается заработная плата в размере 510 евро, обучающимся профессии ученические пособия повышаются на 133 евро, проводится повышение заработной платы и ученических пособий в период обучения в общей сложности на 4,2 %, в том числе с 1 февраля 2009 года на 2,1 % и с 1 мая еще на 2,1 %. В рамках добровольного соглашения на предприятии повышение тарифа, действующее с 1 мая 2009 года, может быть сдвинуто до 30 ноября 2009 года. В сентябре 2009 года работники получают единовременное пособие в размере 122 евро, обучающиеся профессии в размере 32 евро. Срок действия: первая возможность расторжения 30 апреля 2010 года. Заключение тарифного соглашения по гибкому переходу на пенсию (действует с 1 января 2010 года, заменяет тарифное соглашение о сокращении рабочего времени в период перед выходом на пенсию), заключение тарифного соглашения по обеспечению и стимулированию занятости.

Тарифная политика с многообразными целями

Вызовы современности

Территориальные тарифные соглашения и тарифная политика в интересах предприятий,

С ужесточением конкуренции в условиях глобализации, усилением ориентации компаний на финансовые рынки и рынки капитала и оптимизацией цепочек создания добавочной стоимости по меркам международных показателей рентабельности и затратных показателей в центр внимания тарифной политики все больше перемещается предприятие. За последние десять лет, ознаменованные обострением конкурентной борьбы между центрами размещения производства, усилилось давление на достигнутые стандарты рабочего времени и производительности труда на предприятиях. Во избежание бесконтрольного произвола предприятий в принятии мер по снижению фактора затрат профсоюз металлистов заключил в 2004 г. так называемое Пфорцхаймское тарифное соглашение (“Pforzheimer Tarifvertrag“), действие которого было распространено на все тарифные территориальные области. Соглашение открывает для предприятий возможность при определенных условиях на определенный период времени снизить установленные в территориальном тарифном соглашении стандарты.

Правление профсоюза металлистов приняло решение по «принципиальному содержанию» и «принципам порядка применения» данного тарифного соглашения с целью обеспечения скоординированности действий. Возможности временного отклонения от установленных стандартов, имеющиеся на основании данного соглашения с 2004 г. во всех тарифных областях, требуют обязательства предприятий по обеспечению сохранности рабочих мест и, частично, непосредственно конкретно принятых мер по обеспечению инноваций и инвестиций как гарантий на будущее.

Но даже если не брать во внимание отклонение от стандартов в отдельных случаях, предприятие как главное поле действия тарифной политики приобретает все большее значение. Вопрос о том, реализуются ли на практике тарифные соглашения и какие стандарты действуют на предприятиях, решается, в первую очередь, на основе расстановки сил на месте. Поэтому сегодня важнее, чем когда либо раньше, всемерно укреплять дееспособность профсоюзов на предприятиях и как можно теснее связывать политику профсоюзов с интересами их членов и всего коллектива работников.

Развитие системы соблюдения тарифных соглашений и внетарифных объединений

Рассматривая в каком объеме и в какой форме предприятия еще обязаны соблюдать тарифы, также можно увидеть смещение от территориального аспекта к предприятию. В то время как обязанность соблюдать территориальные тарифные соглашения в металлообрабатывающей и электротехнической промышленности за последние десять лет снизилась (в Западной Германии с 74 до 62 % трудящихся, в Восточной Германии с 50 до 25 %), число корпоративных тарифных соглашений увеличилось (до 9 % на западе и 16 % на востоке Германии). Количество предприятий «без обязанности соблюдать тарифные соглашения» (ОТ) также увеличивается. Параллельно объединения работодателей явно выстроили свою политику на увеличение количества предприятий «без обязанности соблюдения тарифных соглашений». Все региональные ассоциации работодателей металлообрабатывающей промышленности создали на сегодняшний день собственные организационные подразделения. Самую эффективную защиту от выхода работодателей из системы соблюдения тарифных соглашений профсоюз видит в увеличении числа своих членов и усилении работы по осуществлению своих целей на предприятиях. В последнее время Профсоюзу металлистов удалось добиться этого в

Вызовы современности

нескольких предприятиях: за счет мощных акций на предприятиях вплоть до забастовок профсоюз заставил работодателей не выходить из тарифной системы или вновь вступить в ассоциацию работодателей.

Тарифная политика в период кризиса

В тарифной политике предпринимаются меры противодействия также в период экономических кризисов. Разработанные для этого средства могут однако только смягчить последствия кризиса. Для преодоления общеэкономических спадов необходимы действия не только экономики, но и государства. Для этого необходимо принять новую программу стимулирования конъюнктуры в экономической политике.

Углубление европейской координации

В рамках европейских профсоюзных объединений, особенно Европейской ассоциации профсоюзов металлистов (EMB), профсоюзы-члены в последние годы создали органы и пути коммуникации с целью повышения эффективности координации в тарифной политике.

Профсоюз металлистов принимает активное участие в углублении этих структур и в поддержке еще более эффективных совместных действий. Первой совместной договоренности профсоюзы EMB достигли, обозначив опасность конкуренции в сфере заработной платы. Опасность конкуренции в сфере заработной платы увеличилась в совместном экономическом пространстве и валютном союзе в Европе. «Мы не должны усердствовать и обгонять друг друга в понижении заработной платы». Этот вывод профсоюзов является лейтмотивом правил координации тарифной политики. – Договоренность гласит: тарифные зарплаты и оклады должны повсюду повышаться по меньшей мере в соответствии с повышением уровня национальной производительности и темпом инфляции.

Наряду с зарплатами и окладами особое значение имеет рабочее время. Поэтому профсоюзы EMB записали как совместную цель в своей хартии по рабочему времени 35-часовую рабочую неделю. Кроме того, максимальное рабочее время в год не должно превышать 1750 часов.

После нескольких лет накопления опыта координации в 2005 году был добавлен новый элемент - «совместное требование» (rcommon demand“). Ассоциация EMB приняла решение о выдвижении всеми профсоюзами-членами совместного единого требования о личном праве на квалификацию/повышение квалификации. Сегодня многие профсоюзы-члены EMB поддерживают это требование, некоторые даже уже претворили его в жизнь. Обсуждение других тем для совместных требований находится на повестке дня Конференции EMB о тарифной политике. На втором уровне после высшего живой интерес находят трансграничные региональные сети соседства, например участие наблюдателей в заседаниях тарифных комиссий или в тарифных переговорах соответствующих регионов. Такие сети будут продолжать развиваться.

Тарифная политика с многообразными целями

Вызовы современности

Реструктуризация транснациональных компаний – размещение предприятий
В ЕС и во всем мире постоянно растет количество и значение предприятий, размещающих свое производство в разных странах, так называемых транснациональных компаний. В условиях открытия рынков и размещения производства в восточноевропейских странах предприятия старого ЕС нашли новые возможности, которые они используют и в растущей мере будут использовать для создания транснациональных производственных сетей.

В ходе такой реструктуризации размещения производства, производственных процессов и внутренних функций услуг — например бухгалтерии — возникают огромные проблемы для соответствующих сотрудников на месте: они теряют свои рабочие места, вынуждены согласиться с понижением заработной платы, подвергнуты большому давлению достигать более высокой производительности и т. д. Все это вызывает многочисленные конфликты и споры с менеджментом предприятий.

При этом выявилось, что изолированная борьба на национальном уровне не приводит к положительным результатам. Наоборот, ограничение на национальный уровень приводит к ситуации, в которой интересы наемных сотрудников представляются как противоположные и конкурирующие с интересами профсоюзов. Изолированные национальные правила на фоне совместного европейского экономического пространства немедленно влияют на размещенное предприятием производство в других странах. В борьбе с транснациональным предприятием работники и их профсоюзы должны действовать применяя координированную и трансграничную стратегию.

Растущее значение переговоров на уровне транснациональных предприятий привело к тому, что профсоюзы EMB сформулировали совместное правило поведения. При этом Европейским советам предприятия отводится важная роль. Трансграничные корпоративные договоренности, особенно если они касаются тарифных вопросов, могут быть достигнуты в конечном счете только профсоюзами.

Более интенсивное обсуждение совместных целей
Тарифная политика всегда является также средством продвижения социальных вопросов в европейском экономическом пространстве. В этом смысле Профсоюз металлистов всемерно участвует в усилении дебатов о совместных перспективных целях тарифной политики в Комиссии EMB о тарифной политике, в исполнительных органах EMB, а также в рамках международных профсоюзных партнерских отношений.

Интересы наемных сотрудников на производствах и предприятиях

Профсоюзная политика на производстве – доверенные лица

Профсоюзная политика на производствах — это фундамент работы Профсоюза металлистов. Носителями этой политики являются доверенные лица профсоюза. Их работа основана на принципах Профсоюза металлистов.

Доверенные лица — это представители Профсоюза металлистов на производстве, действующие на общественных началах. Доверенные лица избираются членами Профсоюза металлистов соответственно на четыре года. Доверенное лицо может быть избрано определенным числом работников, одной группой или одним отделом. Члены Профсоюза металлистов, находящиеся в совете предприятия, органе представления интересов молодежи и обучающихся и в органе представления интересов инвалидов, являются одновременно доверенными лицами Профсоюза металлистов. Все доверенные лица вместе взятые образуют профсоюзное собрание доверенных лиц и избирают из этого круга руководство собрания доверенных лиц.

Принципы Профсоюза металлистов для работы доверенных лиц определяются в основном следующими задачами:

- представлять интересы членов профсоюза в профсоюзных органах, например в собрании делегатов и в местном правлении,
- информировать о решениях и позициях Профсоюза металлистов, содействовать созданию общего мнения, представлять и принимать предложения как на производстве, так и в профсоюзе,
- мотивировать и организовывать процессы участия членов Профсоюза металлистов во всех вопросах производства и политики профсоюза,
- подготовлять и поддерживать движение за сохранение тарифных условий,
- привлекать работников в члены Профсоюза металлистов и представлять интересы членов,
- предоставлять консультацию и поддержку совету предприятия, органам представления интересов молодежи, обучающихся и инвалидов,

Интересы наемных сотрудников на производствах и предприятиях

Профсоюзная политика на производстве – доверенные лица

- выдвигать кандидатов Профсоюза металлистов на выборы в совет предприятия, орган представления интересов молодежи и обучающихся и на выборы доверенных лиц инвалидов,
- оказывать решающее влияние на политику Профсоюза металлистов через свои комиссии на местном и районном уровне, а также в правлении.

Тем профсоюзной политики на производствах предостаточно:

- обеспечение и стимулирование занятости
- вопросы рабочего времени и оплаты труда
- соблюдение и проведение тарифных соглашений
- охрана труда на рабочем месте
- новые технические и производственные концепции
- квалификация работников и организация работы
- равноправие женщин и мужчин на производствах и предприятиях
- оказание влияния на организацию условий труда с целью улучшения совместимости семейной и трудовой жизни
- выдвижение предложений и стимулов для новых продуктов и
- требование соблюдения региональной, национальной и международной ответственности производств, предприятий и концернов.

Совет предприятия

работники			Члены совета предприятия
5	до	20	1
21	до	50	3
51	до	100	5
101	до	200	7
201	до	400	9
401	до	700	11
701	до	1.000	13
1.001	до	1.500	15
1.501	до	2.000	17
2.001	до	2.500	19
2.501	до	3.000	21
3.001	до	3.500	23
3.501	до	4.000	25
4.001	до	4.500	27
4.501	до	5.000	29
5.001	до	6.000	31
6.001	до	7.000	33
7.001	до	9.000	35

На предприятиях с численностью наемных работников свыше 9.000, число членов совета предприятия повышается на два члена на 3.000 наемных работников, причем сразу как число работников превышает 3.000.

Совет предприятия — это установленный законом орган представления интересов наемных работников предприятия. Организационная форма, права и обязанности установлены в законе о правовом режиме на предприятии. На больших предприятиях, имеющих несколько производств, образуются общие советы предприятия или советы предприятий концерна, в которые советы предприятия отдельных производств направляют представителей.

Интересы наемных сотрудников на производствах и предприятиях

Установленный законом орган представления интересов наемных работников – совет предприятия

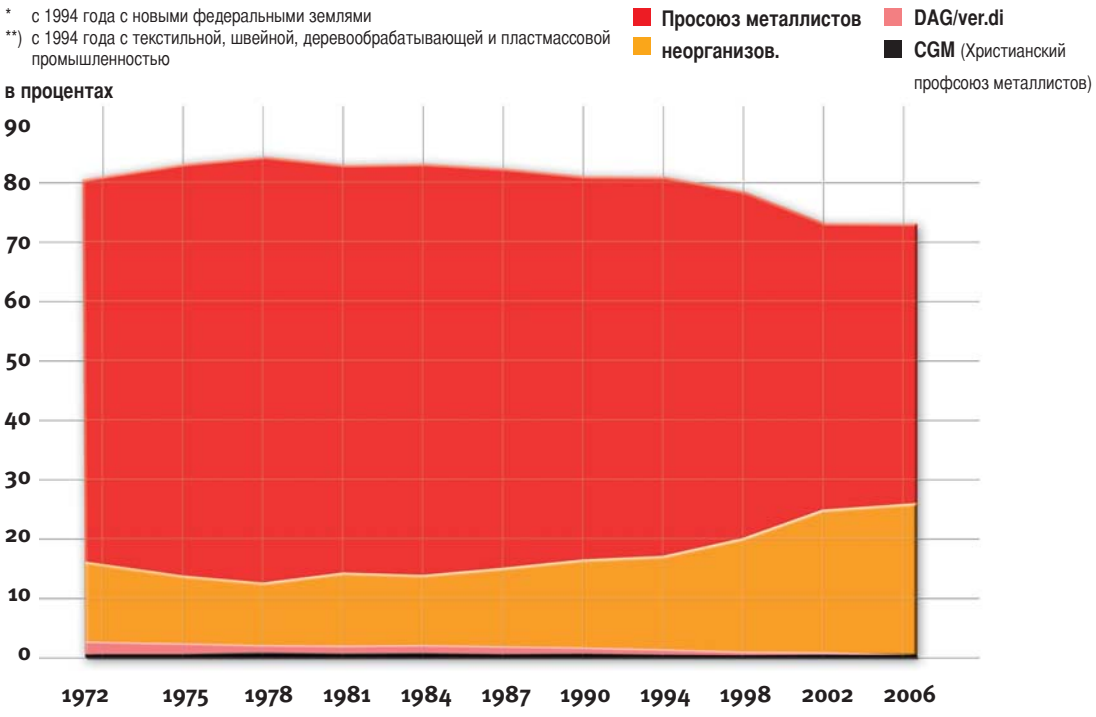
Каждый член совета предприятия, являющийся членом Профсоюза металлистов, является одновременно также доверенным лицом Профсоюза металлистов. Совместная работа доверенных лиц и членов советов предприятия является базой успешной работы профсоюза на предприятии.

Совет предприятия представляет интересы всех наемных работников независимо от того, являются ли они членами Профсоюза металлистов или нет.

Совет предприятия избирается всеми наемными работниками одного предприятия сроком на четыре года. Пол, представители которого в трудовом коллективе находятся в меньшинстве, должен быть представлен в совете предприятия по меньшей мере в соответствии с его долей в коллективе предприятия.

В зависимости от размера совета предприятия определенное число его членов полностью освобождается от основной работы. Все члены совета предприятия защищены от увольнения, эта защита продолжает действовать еще один год после выбытия из совета предприятия (если член совета предприятия не переизбран или добровольно выбыл). Все кандидаты на выборах в совет предприятия защищены от увольнения с момента выдвижения кандидатуры. Если кандидат не избирается в совет предприятия, защита от увольнения действует в течение шести месяцев после объявления результатов выборов.

Результаты выборов в советы предприятия с 1976 по 2006 год *) **)



Интересы наемных сотрудников на производствах и предприятиях

Установленный законом орган представления интересов наемных работников – совет предприятия

Трудовое соглашение членов совета предприятия может быть расторгнуто только при наличии чрезвычайных причин или наличии согласия совета предприятия или суда по трудовым делам.

Издержки, связанные с выборами и с работой совета предприятия, несет работодатель, в том числе и издержки, связанные с обучением членов совета предприятия. Заседания проводятся в рабочее время. Представители работодателей принимают в них участие, если совет предприятия желает этого.

Права и ограничения работы совета предприятия

В рамках своих общих задач совет предприятия обязан контролировать соблюдение законов, постановлений, предписаний по предотвращению несчастных случаев на производстве и тарифных соглашений и добиваться положительных результатов для работников в отношении труда и доходов в рамках договоренностей на предприятии. Одновременно совет предприятия является также инстанцией принятия жалоб со стороны наемных работников.

Кроме того, закон о правовом режиме на предприятии содержит ряд положений, открывающих совету предприятия возможности оказания влияния на решения работодателя. Эти возможности охватывают право на получение информации вплоть до действительно эффективных прав участия в принятии решений.

Наряду с чисто правовыми возможностями совет предприятия — вместе с профсоюзными доверенными лицами и Профсоюзом металлистов — проводит активную политику на предприятии, направленную на улучшение условий труда и жизни работников. Он организует процессы участия с привлечением и использованием знаний экспертов предприятия для инноваций. При этом он может также сослаться на законодательную основу (§ 80, абз. 2 Закона о правовом режиме на предприятии).

Право на получение информации и предоставления консультации:

- в экономических решениях, часто отрицательно влияющих на интересы наемных работников, совет предприятия имеет всего лишь — хотя и обширные — права получения информации. С этим связана возможность обсудить с работодателем, какие последствия предусмотренные планы будут иметь для наемных работников. Эффективного средства участия в принятии решений в хозяйственных вопросах, однако, не имеется.
- Возможности оказания влияния совета предприятия на внедрение новых технологий также урегулированы абсолютно неудовлетворительно.
- В мерах, касающихся отдельных сотрудников (принятие на работу, перевод на другую работу и т. д.) в определенных условиях совет предприятия может возразить.

Установленный законом орган представления интересов наемных работников – совет предприятия

Права участия:

Наиболее сильные права участия совет предприятия, безусловно, имеет в так называемых социальных вопросах, в которых споры разрешает суд по трудовым делам или примирительная палата, например в следующих сферах

- начало/конец ежедневного рабочего времени.
- вопросы организации заработной платы на предприятии, установление/ применение/изменение новых методов оплаты труда, установление ставок сдельной работы и премий или же вопросы профессиональной подготовки и повышения квалификации.
- форма и администрация производственных социальных объектов и т. д.
- сферами работы также являются равноправие женщин и мужчин, совместимость семейной и трудовой жизни, предложения по кадровому планированию и определению численности кадров.
- В 2001 году парламент Германии в третий раз внес изменения в Закон о правовом режиме на предприятии, принятый в 1954 году и измененный в 1976 году, и тем самым еще раз улучшил возможности работы советов предприятия.

Право доступа для профсоюза

Представители профсоюзов имеют право присутствовать на предприятии. Предприятие должно предоставить внешнему уполномоченному лицу профсоюза доступ к предприятию. Представитель профсоюза принимает также участие в заседаниях совета предприятия, если совет предприятия принимает соответствующее решение.

Ограничения работы совета предприятия:

- совет предприятия не вправе принимать меры, «отрицательно влияющие на климат на предприятии».
- в своей функции как члены совета предприятия представители профсоюза не должны призывать к мерам профсоюзной борьбы.
- совет предприятия не вправе заниматься партийной политикой на предприятии.

Собрание доверенных лиц	Совет предприятия
Оба совместно представляют интересы коллектива на предприятии	
Действует на основе устава и принципов профсоюза	**Действует на основе законодательства государства (Закон о правовом режиме на предприятии)**
Члены профсоюза избирают собрание доверенных лиц	**Коллектив избирает членов совета предприятия**

Интересы наемных сотрудников на производствах и предприятиях

Представление интересов наемных сотрудников на европейском уровне – Европейский совет предприятия (EBR)

С 1994 года на основе положения EBR 94/45/EG Европейского Союза имеется возможность организовать в международных концернах представительство интересов работающих по найму, охватывающее несколько стран.

Для того, чтобы учредить Европейский совет предприятия необходимо в соответствии с законом создать так называемую Особую комиссию по переговорам (BVG), в которую направляются представители наемных работников из всех тех стран, где размещен концерн. Этот орган заключает с европейским руководством концерна соглашение о правах и условиях работы Европейского совета предприятия. Если после трех лет переговоров не удастся достичь соглашения, то названный закон предусматривает все-таки создать Европейский совет предприятия в соответствии с предписанием закона.

Однако, применение этого предписания закона пока остается исключением: до 2008 года было заключено более 850 соглашений, из них более 320 в сфере организации Профсоюза металлистов (металлообрабатывающая, текстильная, деревообрабатывающая и пластмассовая промышленность).

Как правило, соглашения Европейского совета предприятия обеспечивают следующие основные права:

- Ежегодные встречи представителей наемных работников из стран ЕС и европейского экономического пространства за счет их концернов.
- Как минимум ежегодное предоставление информации Европейскому совету предприятия и его заслушивание со стороны руководства концерна по вопросам, касающихся различных стран, напр. планируемая реструктуризация и инвестиции, состояние занятости, введение новых трудовых и производственных процессов.
- В чрезвычайных ситуациях (закрытие заводов, перебазирование производств, массовые увольнения) Европейский совет предприятия вправе созвать внеочередное заседание и воспользоваться своим правом, изложить свою позицию.
- Заседания Европейского совета предприятия проводятся с синхронным переводом.
- Европейский совет предприятия вправе привлечь экспертов.

По поручению европейских головных организаций Профсоюз металлистов обслуживает приблизительно одну треть всех европейских советов предприятий в своей сфере деятельности. В результате работы в европейских советах предприятия нередко возникает интенсивное продолжительное сотрудничество между организациями наемных работников во всем расширенном сегодня ЕС. Это начинается с совместных переговоров о создании европейского совета предприятия и доходит до совместных действий в случае реструктуризации и дальнейшего представления европейских стратегий на предприятиях.

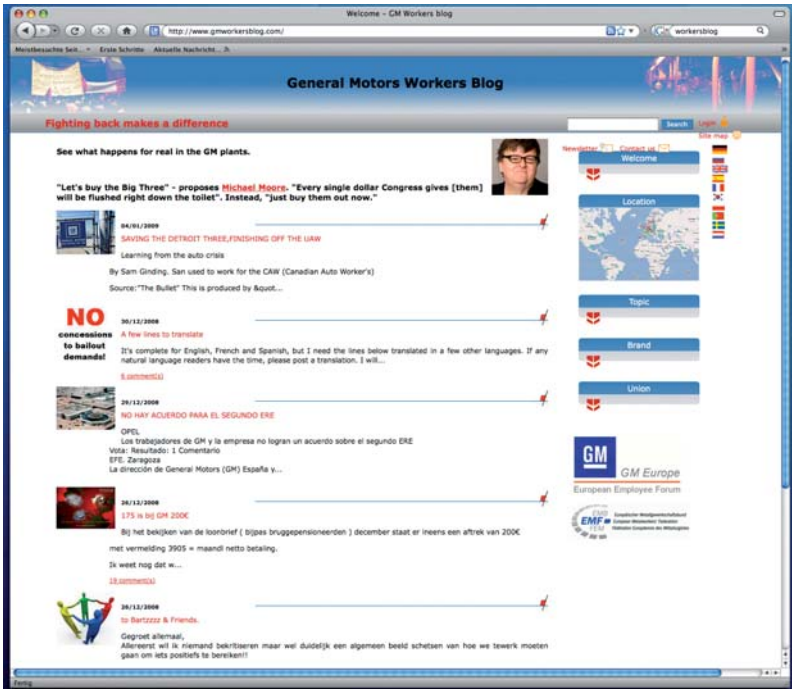
Такое сотрудничество помогает намного яснее представлять европейскую политику профсоюзов на предприятиях. Все лучше удается организовать трансграничный обмен информацией на уровне предприятий и таким образом также предотвратить ситуацию, в которой интересы отдельных заводов представляются как конкурирующие друг с другом. Организации наемных работников могут занять и защитить общую позицию по отношению к работодателям. Работа в европейских советах предприятия часто также позволяет развивать другие формы сотрудничества между профсоюзами, например, в тарифной политике, в работе в различных отраслях или в сферах охраны труда и здоровья.

Представители интересов наемных работников на глобальном уровне – глобальные советы предприятия или глобальные органы представления интересов наемных работников или глобальные профсоюзные сети

Хотя нет законодательной основы для глобального представления интересов работников в транснациональных предприятиях, такие органы удалось создать, например на VW, Daimler, SKF и Rolls Royce (авиационные двигатели), эти органы представляют интересы наемных работников почти всех предприятий названных концернов.
Другие глобальные органы представления интересов наемных работников предусмотрено создать, например, путем расширения существующих европейских советов предприятия или на основе международных рамочных договоренностей. Как правило, до создания таких «глобальных советов предприятия» создается сеть, в которой сотрудничают представители профсоюзов из различных стран.

Профсоюз металлистов поддерживает создание и расширение таких профсоюзных сетей с привлечением как можно большего количества заводов транснационального предприятия. При этом профсоюз сотрудничает с европейскими и международными профсоюзными организациями, членом которых он является. Поставленная цель подразумевает обмен информацией и согласование профсоюзных стратегий, например, при реструктуризации, массовых увольнениях или других вызовах на уровне предприятий. Так, например на General Motors наряду с европейским советом предприятия (EBR) и европейской профсоюзной координационной группой в сеть были подключены участники вне Европы и дополнительно в интернете создан «блог рабочих» для коммуникации и передачи информации. На Arcelor Mittal через такие сетевые контакты удалось заключить глобальную договоренность об охране труда и здоровья, которая особенно сотрудникам в странах вне ЕС принесет существенные улучшения вследствие создания комиссий по охране труда.

Некоторые европейские советы предприятия также расширяют круг своих участников на профсоюзных коллег из стран вне ЕС, чтобы повысить уровень информации и радиус действия. По этому пути Профсоюз металлистов будет идти и дальше.



Интересы наемных сотрудников на производствах и предприятиях

Представление интересов профсоюзов на предприятии – участие наемных работников и их профсоюзов в принятии решений

Участие в принятии решений на уровне предприятий дополняет и расширяет возможности представления интересов доверенными лицами и членами советов предприятий на уровне предприятий. В трех законах — Законе об участии в принятии решений в горной и металлургической промышленности, Законе об участии в принятии решений от 1976 года и Законе об участии одной трети в принятии решений - зафиксированы условия участия наемных работников в принятии решений. Все три закона действительны только для обществ и товариществ на капитале.

Германское законодательство о предприятиях и участии в принятии решений определяет для обществ и товариществ на капитале наличие правления или руководства предприятием и наблюдательного совета. Правление/руководство предприятием отвечает за оперативное руководство предприятием (менеджмент). Наблюдательный совет отвечает за надзор и контроль над руководством предприятием.

В наблюдательных советах наемные работники представлены в размере половины или трети членов и имеют соответственно разные возможности осуществления своих интересов. Какая из названных трех моделей находит применение, зависит от величины предприятия. Особое место здесь занимает модель металлургической и горной промышленности, так как она однозначно подразумевает одну единственную отрасль. Эта модель имеет свои корни в восстановлении Германии в послевоенный период.

- В состав наблюдательного совета по модели металлургической и горной промышленности для компаний металлургической и угольной промышленности с численностью свыше 1000 работающих входит одинаковое число членов со стороны акционеров и наемных работников. С целью разрешения патовых ситуаций дополнительно в его состав входит нейтральное лицо, о назначении которого обе стороны должны найти соглашение.

- Наблюдательный совет по модели участия в принятии решений от 1976 года для компаний с численностью сотрудников свыше 2.000 имеет лишь мнимое паритетное число членов, потому что в патовой ситуации председатель наблюдательного совета (назначаемый всегда акционерами) имеет право второго голоса и тем самым принимает окончательное решение. Кроме того, в категории наемных работников числится представитель руководящих кадров, который, как правило, голосует вместе с акционерами.

- В наблюдательном совете компаний с численностью работников от 500 до 2.000 количество наемных работников, согласно Закону об участии одной трети в принятии решений, составляет лишь одну треть.

Основными задачами наблюдательного совета является назначение правления и контроль над его деятельностью. Кроме того, наблюдательный совет принимает решения о принципиальных вопросах политики предприятия, об инвестициях, превышающих определенный размер и об инвестиционном плане.

За последние годы задачи членов наблюдательных советов коренным образом изменились. Если раньше они ориентировались больше на контроль менеджмента исходя из показателей прошлого, то сегодня они должны во все большей степени действовать в категориях перспективного развития и планирования.

Представление интересов профсоюзов на предприятии – участие наемных работников и их профсоюзов в принятии решений

Таким образом, работа в наблюдательных советах во все большей степени становится инструментом представления интересов наемных работников, с помощью которого они могут оказать влияние на стратегию предприятия и политику с учетом интересов сотрудников.

Один важный момент в модели металлургической и горной промышленности следует еще упомянуть: в этой модели член правления, курирующий кадровые вопросы («директор по трудовым вопросам») не может быть назначен против большинства голосов представителей наемных работников. Такого права в Законе об участии в принятии решений от 1976 года уже больше нет.

Профсоюзная оценка участия в принятии решений

Демократизация экономики — одно из важнейших требований профсоюзов. Профсоюзные доверенные лица, защищенные законодательством члены советов предприятия и наемные работники в наблюдательных советах, правда улучшили представление интересов наемных работников, но все же не имеют возможности равноправного участия в принятии решений на предприятиях и в экономике для защиты интересов наемных работников.

Интересы наемных сотрудников на производствах и предприятиях

Представление интересов профсоюзов на предприятии – участие наемных работников и их профсоюзов в принятии решений

В политических дебатах о перспективах участия в принятии решений звучат идеологически мотивированные требования консервативного и либерального лагеря об отмене или, по крайне мере, понижении возможностей участия в принятии решений на предприятии. Ценность и тем самым также оправданность действующей системы участия в принятии решений в экономике и обществе была подтверждена Комиссией федерального правительства. Однако, в лагере работодателей это не нашло признания.

Если учесть в связи с этим европейские дебаты о корпоративном праве и участии в принятии решений, то и в международном масштабе будет важным усилить позиции профсоюзов и представителей наемных работников.

Особенно в рамках создания Европейских акционерных обществ (SE) с фактическим отсутствием минимального регулирования участия в принятии решений в законодательном порядке, совместной задачей должна стать солидарность в стремлениях, направленных на сохранение и расширение участия в принятии решений. Профсоюз металлистов уже провел переговоры по десяти соглашениям, на ближайшие годы ожидается дальнейшее существенное увеличение преобразования национальных акционерных обществ в европейские организационно-правовые формы. Это произойдет, прежде всего, в том случае, если наряду с Европейским акционерным обществом (SE) появятся такие формы, как Европейское частное общество (SPE) в качестве альтернативы германского ТОО.

Статут участия в принятия решений в ходе переговоров означает на европейском уровне смену парадигм. С одной стороны, профсоюзы с растущим значением европейских акционерных обществ приближаются к своим идеям совместного международного сотрудничества наемных работников. Учет требований сегодняшнего дня в договоренности о членах советов предприятия европейских акционерных обществ, а также о членах наблюдательных советов европейских акционерных обществ позволяет им сделать существенный шаг вперед в европейской профсоюзной работе. Этот процесс организации европейской схемы участия в принятии решений, однако, чреват и рисками. Европейская директива и ее внедрение в германское законодательство даст предприятиям возможность выхода из системы участия в принятии решений, действующей в Германии.

Участие в принятии решений будет успешным в предприятиях, в которых доверенные лица, члены советов предприятий и члены наблюдательных советов смогут тесно сотрудничать и создавать платформу для достижения своих целей, в которых удастся договориться об участии в принятии решений на высоком уровне и зафиксировать важные права наемных работников и профсоюзов.

Международная профсоюзная деятельность

Цели европейской и международной работы Профсоюза металлистов

Уже в XIX веке в национальных рабочих движениях прослеживалось, что предприятия и владельцы капитала старались противопоставлять интересы рабочих одних регионов интересам рабочих других регионов и стран. Профсоюзы дали программный ответ, взяв в основу принцип «международной солидарности» и наполнили его жизнью на практике. В этом процессе немецкие металлисты с самого начала принимали активное участие и играли ведущую роль – и сегодня еще активнее, чем когда-либо раньше.

Деятельность Профсоюза металлистов на международном уровне основывается на мысли, что глобальные рынки должны руководствоваться глобальными правилами и демократическими институтами.

По этой причине Профсоюз металлистов выступает за всемирную торговую систему, приводящую к большей справедливости, к преодолению бедности, устойчивому развитию и достойной человека работе. Политика Всемирной торговой организации (ВТО), Международной организации труда (МОТ), Международного валютного фонда (МВФ) и Всемирного банка должна руководствоваться этими целями. Чтобы обуздать не знающий меры капитализм финансовых рынков требуется более сильный демократический контроль и большая ясность и прозрачность внутри международных организаций.

Для достижения этих целей Профсоюз металлистов опирается на следующие принципы

- содействие и поддержка свободных профсоюзов при создании независимых и автономных профсоюзных структур во всем мире
- сотрудничество со всеми авторитетными профсоюзами, признающими принципы свободы и демократии
- создание международной влиятельной силы против транснациональных предприятий
- содействие взаимопониманию среди наемных работников всех народов и борьба с предрассудками и образом врага.

Международная профсоюзная деятельность

Цели европейской и международной работы Профсоюза металлистов

Наряду с этим Профсоюз металлистов активно выступает за обновление Европейской социальной модели как нового лейтмотива европейской интеграции:

- большие различия жизненных условий внутри отдельных стран-членов и между ними должны быть устранены и
- с социальным неравенством между мужчинами и женщинами, а также дискриминациями людей нетрадиционной сексуальной ориентации необходимо бороться.
- Решающее значение имеет доступ к качественной профессиональной подготовке и повышению квалификации для всех граждан Европы.
- Экономические способности регионов должны быть выравнены на максимально высоком уровне.

Для этого в качестве первого шага необходимы минимальные стандарты на европейском уровне, которые прекращают видимые во всех странах неправильные процессы развития, например сомнительные формы трудовых отношений, увеличение рабочего времени и приватизация услуг, которые должны оставаться государственными. Поэтому необходимо европейское законодательство, например в сферах:

- охраны работников, переданных коммерческими структурами на время в третьи руки,
- рабочего времени (новая директива по рабочему времени) и
- защиты государственного жизнеобеспечения.

В Европе требуется смелость проводить интенсивную экономическую и фискальную политику, Европа нуждается в расширенных компетенциях в экономической политике. Такое «европейское экономическое правительство» могло бы координировать экономическую, налоговую и бюджетную политику и бороться с демпингом. Пакт стабильности и экономического роста должен также как и денежная политика руководствоваться целями устойчивого роста и высокого уровня занятости. Речь идет о том, чтобы налоговая и денежная политика способствовала развитию спроса, являющегося предпосылкой для повышения экономического роста и занятости. Соревнование в понижении корпоративных налогов должно быть остановлено, например, путем единого минимального налогообложения на европейском уровне.

Деструктивные силы капитализма финансовых рынков видны повсюду. Регулирование финансовых рынков — непременное условие обновления Европейской социальной модели, чтобы вновь завоевать необходимое политическое поле действия в социально ориентированной Европе — и заново организовать их. Центральным пунктом при этом является новая культура общественной ответственности и обязательные рамки регулирования на европейском уровне, особенно для хедж-фондов и фондов прямого частного инвестирования. Поэтому Профсоюз металлистов усиливает свою практическую работу в европейской политике, которая должна быть само собой разумеющейся на всех уровнях организации.

Участие в европейских и международных профсоюзных организациях

Профсоюз металлистов является непосредственным членом в шести международных и европейских профсоюзных организациях

Организация	профсоюзы-члены	страны	члены
Международная ассоциация профсоюзов металлистов (IMB), Женева	200	101	25 млн.
Европейский союз профсоюзов металлистов (EMB), Брюссель	72	33	5,5 млн.
Международная ассоциация работников текстильной, швейной и кожаной промышленности (ITBLAV), Брюссель	217	110	10 млн.
Европейский профсоюзный союз текстильной, швейной и кожаной промышленности (EGV-TBL), Брюссель	70	40	1,0 млн.
Интернационал работников строитель–ства и деревообрабатывающей промышленности (BHI), Женева	318	130	12 млн.
Европейская ассоциация работников строительства и деревообрабатываю–щей промышленности (EFBH), Брюссель	74	30	2,3 млн.

Глобальные ассоциации профсоюзов (GUF) и европейские ассоциации профсоюзов являются отраслевыми объединениями отдельных профсоюзов в глобальном и европейском масштабе. Национальные головные организации входят в Международную ассоциацию профсоюзов (IBG). IBG представляет собой объединение Международного союза свободных профсоюзов и Всемирного союза труда, объединившего христианские профсоюзы. Следует подчеркнуть, что основные принципы политики всех международных и европейских профессиональных секретариатов идентичны, особые акценты обусловлены отраслевыми интересами отдельных секторов.

Центральным элементом работы глобальных ассоциаций профсоюзов является борьба за улучшение условий труда, заработной платы и социальной сферы наемных работников их отраслей с целью содействия достижению социальной и политической справедливости. При этом глобальные ассоциации профсоюзов и IBG стараются оказать влияние на все международные государственные организации, например Международную организацию труда (МОТ), через Профсоюзный консультативный комитет при ОЭСР (TUAC), при Всемирном банке и Международном валютном фонде. Кроме того, целенаправленный лоббизм в Европейском Союзе, в Комиссии и Парламенте или

Международная профсоюзная деятельность

Участие в европейских и международных профсоюзных организациях

Совете министров является важным направлением профсоюзной работы. Профсоюз металлистов, поэтому, выступает за усиление EMB и других европейских и международных профсоюзных организаций, в которых он является членом. Вместе с ними Профсоюз металлистов борется за социальную и демократическую Европу и справедливый мировой порядок.

Европейское и международное сотрудничество — это не только вопрос солидарности. Во все более взаимосвязанной экономике трансграничная кооперация становится принципиальной предпосылкой успешных профсоюзных действий. В едином европейском экономическом пространстве отдельные отрасли, как например, автомобильная, судостроительная или авиационная промышленность не могут рассматриваться только в национальном масштабе. Поэтому Профсоюзы-члены EMB создали европейские отраслевые комиссии, в которых они анализируют актуальную и ожидаемую ситуацию, обобщают опыт отдельных стран и тем самым могут своевременно увидеть реструктуризацию и перспективы отрасли и сделать выводы для своих действий.

При этом профсоюзы стоят перед двойным вызовом сохранить промышленное производство и занятость в развитых регионах и одновременно способствовать процессу преодоления промышленного отставания в регионах, пока имеющих низкую степень индустриализации.

Кроме того, Профсоюз металлистов придает особое значение сотрудничеству с движением критиков глобализации. Профсоюз металлистов содействует ситуации, в которой европейские профсоюзы через несколько лет смогут совместно организовать кампании во все Европе.

Транснациональные компании – международный вызов для профсоюзов

Профсоюз металлистов выступает за эффективное международное регулирование деятельности предприятий на основе трудовых конвенций МОТ. Таким образом, должны соблюдаться минимальные социальные стандарты для всех наемных работников независимо от того, работают ли они в промышленно развитых странах, в пороговых или развивающихся странах.

Восемь основных трудовых конвенций МОТ

Основные трудовые конвенции МОТ — это восемь международных соглашений по основным стандартам трудовых отношений и условий: от права на свободу объединений до запрета детского труда эти конвенции сегодня стали универсально действующими правами человека. Уже в 1930 году в виде конвенции о запрещении всех форм принудительного труда была заключена первая из названных восьми конвенций. Последняя пока конвенция принята в 1999 году и направлена против «самых ужасных форм детского труда».

- ***конвенции о свободе ассоциации и защите и права на коллективные переговоры (конвенции 87 и 98):*** *наемные работники вправе создавать профсоюзы без внешнего вмешательства, профсоюзы вправе вести тарифные переговоры и объявлять забастовки.*

- ***конвенции об упразденении принудительного труда (конвенции 29 и 105):*** *Каждый имеет право свободно выбирать свою работу. Принудительный труд запрещен. Этот запрет охватывает все трудовые отношения, в которых результаты труда достигаются насильственным путем или под угрозой наказания, например рабство, долговая кабала и трудовые отношения, когда наемному работнику грозит заключение и изъятие личных документов.*

- ***конвенции об устранении детского труда (конвенции 138 и 182):*** *дети имеют право на защиту от эксплуатации. Минимальный возраст для приема детей на работу не должен быть ниже возраста завершения обязательного образования или ниже 15 лет. Опасные работы или работы, мешающие развитию («худшие формы детского труда»), принципиально запрещены для лиц моложе 18 лет. Для несложных работ разрешается принимать на работу также подростков в возрасте 13-15 лет, если национальное законодательство разрешает это и если работа не мешает посещению школы. Устранение детского труда включает также обязанность создания альтернативы (например, посещение школы и надежный доход для родителей).*

- ***конвенции о запрете дискриминации в области труда и занятий (конвенции 100 и 111):*** *каждый имеет право на соблюдение равноправия независимо от расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальности или социального происхождения. Сюда относится также принцип «равная оплата за труд равной ценности».*

Международная профсоюзная деятельность

Транснациональные компании – международный вызов для профсоюзов

Параллельно стремлениям достичь межгосударственных регулирований уже долгое время существуют так называемые «добровольные договоренности» между предприятиями и профсоюзами. Транснациональные концерны имеют сегодня огромную покупательную силу: среди 100 крупнейших в мире экономических субъектов представлено существенно больше концернов, чем государств. Добровольные договоренности, однако, могут только дополнить обязательные юридические правила, но не заменить их.

В сотрудничестве с глобальными профсоюзными ассоциациями Профсоюз металлистов уже в течение многих лет выдвигает на первый план заключение международных рамочных соглашений (International Framework Agreements, IFA) в качестве стратегического элемента своей международной работы. Эти соглашения отличаются от односторонних корпоративных кодексов поведения тем, что они представляют собой результат переговоров между профсоюзами или глобальными ассоциациями профсоюзов и руководством концерна.

Такие международные договоренности служат улучшению трудовых и жизненных условий людей вследствие признания профсоюзных органов представления интересов, как в материальном, так и в правовом отношении. Важным пунктом эффективности международных рамочных договоренностей является взаимодействие на двух уровнях: с одной стороны, между профсоюзной организацией в стране местонахождения концернов с профсоюзами в других странах. С другой стороны, между членами немецких советов предприятия и представителями интересов на предприятиях в других странах. Такие прямые отношения на международном корпоративном уровне стабилизируют солидарность. Ведь наряду с минимальными нормами должно также существовать минимальное количество структур, позволяющих проводить встречи с целью взаимного обмена, совместного обучения и совместной разработки стратегий.
Поэтому Профсоюз металлистов преследует при заключении международных рамочных договоренностей следующие цели:

- в первую очередь речь идет о защите принципиальных прав наемных работников и обеспечении минимальных стандартов условий труда во всех объектах предприятий, подписавших международную рамочную договоренность. Кроме того, Профсоюз металлистов стремится к включению в международные рамочные договоренности также поставщиков.
- международные рамочные договоренности также могут служить созданию или усилению профсоюзных структур на объектах предприятий или на предприятиях поставщиков.
- кроме того, международные рамочные договоренности должны также использоваться для продвижения профсоюзных сетей (с учетом производственных объектов, регионов и стран).

До конца 2008 года Профсоюз металлистов заключил международные рамочные договоренности о соблюдении основных трудовых норм МОТ с 18 предприятиями. Этот путь Профсоюз металлистов продолжит. Кроме того, Профсоюз металлистов уделяет особое внимание в своей международной работе усиленной поддержке глобальных организаций, представляющих интересы наемных работников и поддержке в создании и расширении корпоративных сетей, в которых сотрудничают профсоюзные представители наемных работников различных стран или регионов. Только это позволит Профсоюзу металлистов вместе с международной семьей профсоюзов стать эффективной противодействующей силой транснациональным компаниям и внутри самих компаний.

Herausgeber:
IG Metall Vorstand, Funktionsbereich Internationales – Europa
D-60519 Frankfurt/Main
Fotos: Werner Bachmeier, Sven Ehlers (S. 13), graffiti (S. 21), EGB (S. 40)
Gestaltung: kus-design
Druck: apm AG, Darmstadt
Januar 2009

www.igmetall.de

4966-22510