

Коллективные переговоры по заключению тарифных договоров и производственных соглашений в Германии



С.О. Казаков

аспирант кафедры трудового права Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики». Адрес: 101000, Российская Федерация, г. Москва, ул. Мясницкая, д. 20. Email: s_o_kazakov@mail.ru



Аннотация

Статья посвящена анализу наиболее сложных и интересных аспектов ведения коллективных переговоров по заключению тарифных договоров и производственных соглашений в Федеративной Республике Германии. В своей статье автор подробно раскрывает содержание принципа свободы объединения и принципа тарифной автономии, на которых основывается правовое регулирование коллективных переговоров. Автор не ограничивается рассмотрением законодательства ФРГ, регулирующего проведение коллективных переговоров, но учитывает также его соотношение с международными стандартами труда и правом Европейского Союза (далее — ЕС). Особое внимание уделяется Директиве Совета ЕС 94/45/ЕС 22 сентября 1994 г. «Об учреждении Европейского Производственного Совета на предприятиях уровня Содружества и в группах предприятий уровня Содружества с целью осуществления процедур информирования работников и консультаций с работниками». В статье затронуты особенности специального статуса членов объединений работодателей. Многие немецкие объединения работодателей закрепили в своих учредительных документах, что их член вправе получить специальный статус, в соответствии с которым тарифные договоры, заключенные объединением работодателей, на него не распространяются. Однако объединение работодателей представляет ему те же услуги, что и иным своим членам, а организация, имеющая специальный статус, обязана выплачивать членские взносы. Автор не только раскрывает содержание специального статуса члена объединений работодателей, но и указывает позицию Федерального Трудового Суда, рассмотревшего дело о законности включения подобных положений в уставы объединений работодателей. Автор исследует основные тенденции и перспективы развития системы коллективно-договорного регулирования трудовых отношений и практики коллективных переговоров в Германии, а также возникающие при этом противоречия. С одной стороны, в результате децентрализации коллективных переговоров вопросы, которые ранее регулировались тарифными договорами, становятся предметом производственных соглашений, заключаемых на уровне предприятия. В то же время в связи с ростом влияния права ЕС на правовую систему ФРГ и возникновением большого числа транснациональных корпораций, осуществляющих деятельность на территории двух или более стран ЕС, заключаются производственные соглашения, регулирующие условия труда работников одновременно в Германии и других странах ЕС. Статья представляет интерес для специалистов и широкого круга читателей, интересующихся социальным партнерством и трудовым правом Германии.



Ключевые слова

коллективные переговоры, тарифная автономия, тарифный договор, трудовой суд, производственное соглашение, производственный совет, профсоюз, социальное партнерство

Библиографическое описание: Казаков С.О. Коллективные переговоры по заключению тарифных договоров и производственных соглашений в Германии // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2014. № 3. С. 159–171.

В Германии на федеральном уровне отсутствует кодифицированный нормативный правовой акт, регулирующий трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, поэтому вопрос о классификации форм социального партнерства в этой стране остается спорным. Большинство современных немецких ученых рассматривают право тарифных договоров как отдельный институт коллективного трудового права. Однако нормы, регулирующие на уровне предприятия отношения по проведению коллективных переговоров по заключению производственных соглашений, в этот институт, как правило, не включаются, так как рассматриваются как форма участия работников в управлении предприятием¹. Противоположная точка зрения заключается в том, что коллективные переговоры по заключению тарифных договоров и коллективные переговоры по заключению производственных соглашений следует рассматривать как части единой формы социального партнерства².

Правовое регулирование отношений по ведению коллективных переговоров и заключению тарифных договоров осуществляется в соответствии с двумя основополагающими принципами — принципом свободы объединений и принципом тарифной автономии. Принцип свободы объединений закреплен в ч. 3 ст. 9 Конституции ФРГ: «Право создавать объединения для охраны и улучшения условий труда и экономических условий гарантируется каждому и представителям всех профессий. Соглашения, стремящиеся ограничить это право или затруднить его осуществление, недействительны, а направленные к этому меры противозаконны»³.

Выступая с докладом на XIV Собрании судей европейских трудовых судов, проходившем 4 сентября 2006 г. в Париже, судья Федерального Трудового Суда ФРГ Аннелия Марквардт подробно раскрыла содержание свободы объединений: «Принцип позитивной свободы объединений включает право создавать ассоциации, участвовать в их создании, вступать в уже существующее объединение, оставаться членом ассоциации или выходить из нее»⁴. Аннелия Марквардт выделила также принцип негативной свободы объединений, который не указан в Конституции ФРГ, но выведен из него путем расширительного толкования, которое в 1979 г. дал Федеральный Конституционный Суд ФРГ. Этот принцип гласит, что индивид не обязан вступать в какую-либо ассоциацию. Закон или подзаконный нормативный правовой акт, нарушающий указанные принципы, является неконституционным.

Принцип тарифной автономии не закреплен непосредственно в трудовом законодательстве ФРГ, но в последние два десятилетия постоянно являлся объектом исследования науки немецкого трудового права. По мнению Вольфгана Дзюблера, принцип тарифной автономии — это производное от свободы объединений, гарантированной

¹ См.: Ute Teschke-Bährle. *Arbeitsrecht. Schnell erfasst*. Springer-Verlag: Berlin — Heidelberg, 2006.

² См.: Jens Kirchner, Pascal R. Kremp, Michael Magotsch. *Key Aspects of German Employment and Labour Law*. Springer-Verlag: Berlin — Heidelberg, 2010.

³ Конституция Федеративной Республики Германия от 23 мая 1949 г. // Конституции зарубежных государств: учеб. пособие / сост. проф. В.В. Маклаков. 4-е изд., перераб. и доп. М.: Волтерс Клувер, 2003.

⁴ XIVth Meeting of European Labour Court Judges. September 4. 2006. Germany. National reporter: Judge Annelie Marquardt // http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/-dialogue/documents/meetingdocument/wcms_159943.pdf (дата обращения — 25 августа 2014 г.).

Конституцией (Grundgesetz) ФРГ⁵. Никлас Брун отмечает, что принцип тарифной автономии состоит из четырех элементов:

- 1) независимость профсоюзов от работодателей и государства;
- 2) невмешательство государства в процесс коллективных переговоров и сферу коллективно-договорного регулирования трудовых отношений;
- 3) свободе действий сторон коллективных переговоров должно предшествовать установление баланса сил между ними;
- 4) наличие у каждой из сторон коллективных переговоров средств и способов оказания давления на противоположную сторону⁶.

Закон о тарифных договорах от 9 апреля 1949 г. не содержит определения тарифного договора, но в ч. 1 § 1 указано, что «тарифный договор регулирует права и обязанности сторон тарифного договора и содержит правовые нормы, способные упорядочить содержание, начало и окончание трудовых правоотношений, а также вопросы, касающиеся производственной деятельности и уставного права предприятия»⁷.

Сторонами тарифных договоров согласно § 2 рассматриваемого закона являются профсоюзы, отдельные работодатели и объединения работодателей. Также сторонами тарифных договоров могут выступать объединения профсоюзов и объединения работодателей. Уполномоченные головные организации объединений профсоюзов и объединений работодателей таких объединений заключают тарифные договоры от имени своих членов. При этом если полномочие заключать тарифные договоры указано в уставе головной организации объединения работодателя или головной организации объединения профсоюзов, такая головная организация рассматривается как самостоятельная сторона тарифного договора. При отсутствии этого положения в уставе требуется наделение головной организации полномочиями заключать тарифный договор членами объединения, а головная организация в этом случае является представителем стороны тарифного договора⁸.

К самым крупным и влиятельным объединениям профсоюзов в системе социального партнерства ФРГ относятся Федерация немецких профсоюзов (DGB — Deutscher Gewerkschaftsbund), Федерация гражданских служащих и Ассоциация христианских профсоюзов. В состав объединений профсоюзов входят отраслевые профсоюзы, обладающие значительной самостоятельностью. Отраслевые профсоюзы вправе самостоятельно вести коллективные переговоры и заключать тарифные договоры на отраслевом, муниципальном, региональном и даже на федеральном уровнях социального партнерства. Для проведения коллективных переговоров по заключению тарифных договоров и участия в иных формах социального партнерства на региональном и муниципальном

⁵ Tarifvertragsrecht / Däubler Wolfgang. — 3., grundlegend überarb. Aufl. Baden-Baden: Nomos Verlag. — Ges., 1993. S. 54.

⁶ См.: Bruun N. The Autonomy of Collective Agreement (General Report to the VII-th European Regional Congress, Stockholm, September 2002). P. 5 // http://www.juridicum.su.se/stockholmcongress2002/bruun_english.pdf (дата обращения — 25 августа 2014 г.).

⁷ Tarifvertragsgesetz 09.04.1949. Tarifvertragsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323), das durch Artikel 5 des Gesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) geändert worden ist. § 1 // <http://www.gesetze-im-internet.de/tvg/BJNR700550949.html> (дата обращения — 25 августа 2014 г.).

⁸ Tarifvertragsgesetz 09.04.1949. Tarifvertragsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323), das durch Artikel 5 des Gesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) geändert worden ist. § 2 // <http://www.gesetze-im-internet.de/tvg/BJNR700550949.html> (дата обращения — 25 августа 2014 г.).

уровнях отраслевые профсоюзы создают свои подразделения в федеративных землях и муниципальных образованиях. Отраслевой профсоюз, который не входит в объединение профсоюзов, самостоятельно определяет в учредительных документах свою компетенцию по участию в коллективных переговорах (Tarifzuständigkeit), а также сферу или отрасль экономики, в которой они проводятся. Но отраслевой профсоюз, который является членом объединения профсоюзов, должен согласовывать с ним эти вопросы.

По данным Европейской комиссии в Германии насчитывается 54 национальных объединений работодателей. На национальном (федеральном) уровне социального партнерства Германии важнейшее место среди объединений работодателей занимает Федеральное объединение немецких союзов работодателей (BDA — Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände)⁹. Помимо федеральных объединений работодателей в Германии зарегистрированы около 1000 региональных, межрегиональных и отраслевых объединений работодателей. Значительная часть объединений работодателей являются членами Федерального объединения немецких союзов работодателей, но его полномочия незначительны. В рамках этой организации происходит координация действия объединений работодателей, но полномочий на проведение коллективных переговоров от имени своих членов у нее нет, поэтому каждый член этой организации проводит коллективные переговоры с профсоюзами и объединениями профсоюзов самостоятельно.

Объединения работодателей Германии в коллективных переговорах с профсоюзами, в первую очередь, отстаивают интересы крупных компаний, противоречия между членами объединений работодателей особенно обостряются в периоды экономических кризисов. Впервые эта тенденция проявилась во время экономического кризиса 1992–1996 гг., когда многие организации вышли из объединений работодатели. Для повышения привлекательности членства в них многие объединения работодателей закрепили в своих учредительных документах, что их член вправе получить специальный статус, при котором тарифные договоры, заключенные объединением работодателем, на него не распространяются. Однако объединение работодателей представляет ему те же услуги, что и иным своим членам, а организация, имеющая специальный статус, обязана выплачивать членские взносы. В связи с этим профсоюзы обратились с жалобой в Федеральный Трудовой Суд с требованием признать подобные положения в тарифных договорах незаконными на том основании, что они противоречат § 3 Закона о тарифных договорах, согласно которому «связанными условиями тарифного договора считаются участники сторон по тарифному договору и работодатель, сам выступающий в качестве стороны в тарифном договоре»¹⁰.

В 1997 г. Федеральный Трудовой Суд вынес решение, согласно которому объединения работодателей и профсоюзы вправе свободно и самостоятельно определять пределы своей компетенции по участию в коллективных переговорах и предмет коллективно-договорного регулирования. Федеральный Трудовой Суд признал право объединений

⁹ Fuchs M. The Evolving Structure of Collective Bargaining in Europe (1990–2004) // Research Project Co-financed by the European Commission and the University of Florence. National Report Germany. P. 21.

¹⁰ Tarifvertragsgesetz 09.04.1949. Tarifvertragsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323), das durch Artikel 5 des Gesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) geändert worden ist. § 3 // <http://www.gesetze-im-internet.de/tvg/BjNR700550949.html> (дата обращения — 25 августа 2014 г.).

работодателей предоставлять специальный статус своим членам¹¹. В то же время организация, имеющая специальный статус, обязана отчислять объединению членские взносы и вправе пользоваться услугами, предоставляемыми объединениям остальным членам.

В основе системы социального партнерства Германии лежит принцип бипартизма. Государство не участвует в коллективных переговорах по заключению тарифных договоров ни на федеральном, ни на отраслевом уровнях, за исключением коллективных переговоров в государственном секторе. Коллективные переговоры по заключению тарифных договоров, регулирующих условия труда государственных служащих, регламентируются Законом о федеральных государственных служащих (*Bundesbeamtengesetz*) и нормативно-правовыми актами федеративных земель. Как правило, в государственном секторе заключаются два тарифных договора, один из которых регулирует условия труда государственных служащих, а другой — рабочих, занятых в государственном секторе.

В коллективных переговорах по заключению тарифных договоров в государственном секторе федеральные и региональные государственные органы и государственные учреждения представляют Министерство внутренних дел (*Bundesministerium des Innern*)¹² и два объединения работодателей. Сторону служащих в коллективных переговорах представляют ряд профсоюзов, важнейшими из которых является Профсоюз немецких служащих (*Deutsche Angestellten-Gewerkschaft*). Среди профсоюзов рабочих государственного сектора наиболее влиятельным считается профсоюз работников коммунального хозяйства и транспорта (*Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr*). На муниципальном уровне коллективные переговоры по заключению тарифных договоров ведутся между профсоюзами муниципальных служащих и Объединением федераций муниципальных работодателей.

В последнее время сложившаяся практика проведения коллективных переговоров в государственном и муниципальном секторах подвергается критике. Эта критика, в первую очередь, касается требования диверсификации коллективных переговоров, так как заключение единого тарифного договора для всех категорий государственных служащих приводит к тому, что невозможно отразить специфику условий труда всех заинтересованных лиц. Различаются также условия труда и системы оплаты труда в различных землях. В связи с этим государственные учреждения федеративных земель Гессен и Берлин, выступающие в качестве работодателей, вышли из Объединения федеративных земель Германии по ведению коллективных переговоров (*Tarifgemeinschaft der deutschen Länder*), представлявшего сторону работодателей — государственных учреждений на федеральном уровне. После этого они стали заключать с профсоюзами государственных служащих перечисленных федеративных земель тарифные договоры на региональном уровне.

В трудовом законодательстве Германии содержится относительно немного норм, регламентирующих процесс ведения коллективных переговоров о заключении тарифных договоров, но в науке немецкого трудового права этот вопрос детально изучен.

¹¹ BAG 23.10.1996. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*. 1997, 383.

¹² *Küsters H. Social Partnership: Basic Aspects of Labour Relations in Germany / Friedrich-Ebert-Stiftung // Globale Gewerkschaftspolitik*. Bonn, 2007. P. 126.

Первая стадия — подготовительная; в ее рамках одна из сторон социального партнерства выдвигает свои требования к противоположной стороне, на основе этих требований формируются вопросы, которые в дальнейшем будут обсуждаться в ходе коллективных переговоров. Если инициатива проведения коллективных переговоров исходит от работников, то выдвижению требований предшествует опрос членов профсоюза, что позволяет максимально учесть их пожелания и интересы. Предложение начать коллективные переговоры по заключению тарифного договора направляется работодателю или объединению работодателей вместе с требованиями в письменном виде. В ответ работодатель или объединение работодателей направляют свои контрпредложения, после чего стороны согласовывают время, место и предполагаемую продолжительность коллективных переговоров и вопросы, которые будут обсуждаться в ходе переговоров. Инициатором коллективных переговоров может выступать и работодатель.

Вторая стадия коллективно-договорного процесса — формирование тарифной комиссии. Закон о тарифных договорах не регламентирует состав тарифной комиссии, поэтому стороны определяют его самостоятельно. Помимо представителей работников и представителей работодателя в состав комиссии по приглашению сторон могут входить специалисты, обладающие знаниями и навыками, которые требуется сторонам для принятия компетентных решений в производственной, технической или юридической сфере. Как отмечает Вильфред Шефер, «состав тарифной комиссии может быть самым разнообразным в зависимости от характера и цели переговоров, предполагаемой сферы действия договора, важности переговоров»¹³. Но при принятии окончательных решений специалисты не имеют права голоса; их полномочия, как правило, ограничиваются оказанием консультационных услуг.

Следующая стадия — проведение коллективных переговоров для решения основополагающих вопросов. Если по всем существенным вопросам сторонам удалось достичь согласия, то они переходят к четвертой стадии — составление окончательного проекта тарифного договора. Последняя стадия — это подписание сторонами тарифного договора.

Тарифный договор должен быть подписан обеими сторонами коллективных переговоров, после чего он считается вступившим в силу. Официальное опубликование тарифного договора не требуется, но работодатели обязаны ознакомить работников своих организаций с его содержанием. Тарифный договор подлежат регистрации Федеральным министерством труда и социальных вопросов.

Подход к пониманию коллективных переговоров по заключению тарифных договоров в трудовом праве ФРГ отличается от подхода, применяемого в российском трудовом праве. Если в ходе коллективных переговоров сторонам не удастся прийти к соглашению и заключить тарифный договор, они начинают процедуру коллективного трудового спора. Немецкие ученые рассматривают разрешение коллективного трудового спора с использованием примирительных процедур как стадию процесса коллективных переговоров. Началом этой стадии считается заявление руководителя одной из сторон о провале коллективных переговоров. В российском трудовом праве, напротив, участие

¹³ Шефер В. Тарифный договор: в помощь интересующимся. 6-е доп. изд. Изд-во Федерального Объединения Немецких Профсоюзов. Перев: ARBEIT UND LEBEN, Arbeitskreits fur die Bundesrepublik Deutschland E.V., Дюссельдорф / INTERTEXT Fremdsprachendienst e. G., Niederlassung Berlin // Эффективные профсоюзные технологии... С. 15.

сторон социального партнерства в разрешении трудовых споров рассматривается как самостоятельная форма социального партнерства¹⁴.

Если примирительные процедуры не приводят к достижению сторонами компромисса, профсоюз или объединение профсоюзов для оказания давления на работодателя вправе провести забастовку.

Отметим, что подход, применяемый в трудовом праве ФРГ, соответствует позиции Административного совета Международной организации труда (далее — МОТ). В конвенциях МОТ право на забастовку напрямую не закрепляется, но это не означает, что МОТ не признает наличия у работников данного права. Комитет экспертов МОТ и Комитет по свободе объединения Административного совета МОТ рассматривают коллективные трудовые споры и право на забастовку как элемент свободы объединений и права на ведение коллективных переговоров. При этом Комитет по свободе объединений в 1996 г. отметил, что «забастовки чисто политического характера и забастовки, организуемые систематически задолго до начала переговоров, не подпадают под действие принципов свободы объединения»¹⁵.

С учетом того, что свобода объединений и право на ведение коллективных переговоров в актах МОТ рассматриваются как части единого принципа, только забастовки, связанные с коллективными переговорами, признаются частью коллективных переговоров как формы социального партнерства (в конвенциях и рекомендациях МОТ вместо термина «социальное партнерство» используется понятие «социальный диалог»).

Законодательство ФРГ не содержит закрытого перечня вопросов, по которым может быть заключен тарифный договор. Любые вопросы, относящиеся к трудовым отношениям, могут стать предметом коллективных переговоров: оплата труда, охрана труда, профессиональное обучение и переобучение, условия трудовых договоров и др. Тарифный договор может также регулировать режим рабочего времени и устанавливать обязанности сторон трудовых отношений, предшествующие заключению трудового договора либо обязанности, возникающие после прекращения действия трудового договора. Тарифный договор может также конкретизировать полномочия производственных советов и права и обязанности работодателя по отношению к этим представительным органам работников.

Закон о тарифных договорах не указывает виды тарифных договоров и уровни, на которых они заключаются, но этот пробел не является дефектом немецкого законодательства, а обусловлен принципом тарифной автономии — стороны социального партнерства сами определяют, на каком уровне они будут проводить коллективные переговоры. Тарифные договоры в ФРГ заключаются на федеральном (национальном), региональном и муниципальном уровнях социального партнерства. Наибольшее значение в регулировании трудовых отношений имеют региональные отраслевые тарифные договоры.

¹⁴ Шефер В. Тарифный договор: в помощь интересующимся. 6-е дополненное издание / Издательство Федерального Объединения Немецких Профсоюзов. Русский перевод: ARBEIT UND LEBEN, Arbeitskreits für die Bundesrepublik Deutschland E.V., Дюссельдорф / INTERTEXT Fremdsprachendienst e. G., Niederlassung Berlin. Финансирование перевода осуществлено при содействии Федерального министерства по труду и социальным вопросам. Бонн // Эффективные профсоюзные технологии... С. 16.

¹⁵ Дайджест Комитета по свободе объединений МОТ 1996, параграф 481.

В зависимости от содержания выделяются следующие виды тарифных договоров: типовые договоры, рамочные договоры, тарифные договоры, регулирующие условия оплаты труда и прочие тарифные договоры.¹⁶ Тарифные договоры, аналогичные российским генеральным соглашениям, в Германии не заключаются.

Тарифные договоры, регулирующие условия оплаты труда, как правило, заключаются на короткий срок — от 1 года до полутора лет. Рамочные и типовые договоры регулируют условия труда и действуют в течение длительного срока: от 3 до 5 лет. Типовые и рамочные договоры содержат общие положения об оплате труда, структуре заработной платы и соотношении между ее частями. В федеральном тарифном договоре может быть указано, что оно не распространяется на иностранных работодателей, осуществляющих свою деятельность на территории Германии, или на определенную территорию, где действует иное тарифный договор.

Другой вид соглашений в области социального партнерства — производственные соглашения. Производственные соглашения отличаются от тарифных по уровню социального партнерства, на котором они заключаются, и по субъектному составу участников коллективных переговоров. Производственные соглашения заключаются только на уровне организации, а право представлять интересы работников в ходе коллективных переговоров принадлежит производственным советам.

Основным нормативно-правовым актом, регулирующим проведение коллективных переговоров, между производственным советом и работодателем, является Закон ФРГ об уставе предприятия от 15 января 1972 г.¹⁷

В последние десятилетия в Германии усиливаются позиции международных профсоюзов, объединяющие работников транснациональных корпораций, поэтому возрастает роль коллективных договоров, регулирующих трудовые отношения, возникающие между транснациональными корпорациями, выступающими в качестве работодателей, и работниками, занятыми в данной организации. Директива Совета ЕС 94/45/ЕС от 22 сентября 1994 «Об учреждении Европейского Производственного Совета на предприятиях уровня Содружества и в группах предприятий уровня Содружества с целью осуществления процедур информирования работников и консультаций с работниками» предусматривает возможность создания производственных советов в организациях, осуществляющих деятельность на территории двух и более стран ЕС, и предоставила право таким производственным советам заключать коллективные договоры (производственные соглашения) с работодателями¹⁸.

¹⁶ Шефер В. Тарифный договор: в помощь интересующимся. 6-е дополненное издание / Издательство Федерального Объединения Немецких Профсоюзов. Русский перевод: ARBEIT UND LEBEN, Arbeitskreits fur die Bundesrepublik Deutschland E.V., Дюссельдорф / INTERTEXT Fremdsprachendienst e. G., Niederlassung Berlin. Финансирование перевода осуществлено при содействии Федерального министерства по труду и социальным вопросам. Бонн // Эффективные профсоюзные технологии. Издательство Уральского института повышения квалификации профсоюзных кадров. Екатеринбург, 2000. С.22.

¹⁷ Betriebsverfassungsgesetz. Ausfertigungsdatum: 15.01.1972. In der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), das zuletzt durch Artikel 3 Absatz 4 des Gesetzes vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868) geändert worden ist“ // Ein Service des Bundesministeriums der Justiz in Zusammenarbeit mit der juris GmbH // <https://www.juris.de/jportal/portal/page/homerl.phtml?cmsuri=%2Fjuris%2Fde%2Fkostenfreieinhalte%2Finfokostenfreieinhalte.jsp&fcstate=5&showdoccase=1&doc.part=X&doc.id=BJNR000130972#BJNR000130972> (дата обращения — 25 августа 2014 г.).

¹⁸ Council Directive 94/45/EC of 22 September 1994 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes

Часть 1 ст. 77 Закона об уставе предприятия от 15 января 1972 г. определяет производственные соглашения как «соглашения между производственным советом и работодателем, в том числе основанные на решении примирительного комитета»¹⁹. Среди основных характеристик производственного соглашения ст. 77 Закона ФРГ об уставе предприятия выделяет обязательность исполнения соглашения и его прямое действие для сторон соглашения. Часть 2 ст. 77 содержит требование письменной формы производственного соглашения.

К основным полномочиям производственных советов в Германии относятся:

1) осуществление контроля за исполнением работодателем законов, подзаконных нормативных актов в сфере труда и социального обеспечения, правил охраны труда, федеральных, региональных и отраслевых коллективных соглашений и заключенных между производственным советом и работодателем договоров;

2) разработка рекомендаций работодателю по улучшению условий труда и повышению эффективности деятельности организации;

3) обеспечение подлинного равноправия мужчин и женщин при приеме на работу, обучении и продвижении по службе;

4) создание благоприятных условий для нормальной интеграции иностранных работников в трудовой коллектив, предотвращение ксенофобии и расизма;

5) запрос у работодателя необходимой работникам и производственному совету информации;

6) создание благоприятных условий труда и предотвращение несчастных случаев на производстве;

7) реабилитация работников, получивших травмы на производстве;

8) обеспечение охраны труда;

9) проведение и организация выборов представителей молодых работников и стажеров;

10) защита окружающей среды, контроль за соблюдением норм и требований экологической безопасности.

Вопросы, касающиеся указанных полномочий, могут регулироваться производственными соглашениями. Данный перечень является открытым. Производственные соглашения могут регламентировать и иные отношения на уровне предприятия, но такие соглашения не должны определять условия труда, которые закреплены в тарифном договоре или обычно устанавливаются тарифным договором. Исключение составляют случаи, когда в тарифных договорах прямо указывается, что соответствующие условия труда должны регулироваться производственными соглашениями. В то же время производственные советы могут заключать производственные соглашения лишь в пределах своих полномочий.

Работодатель обязан обеспечить членам производственного совета беспрепятственный доступ к документам, которые могут понадобиться им для осуществления их деятельности.

of informing and consulting employees // http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31994L0045&model=guichett (дата обращения — 25 августа 2014 г.).

¹⁹ Works Constitution Act as promulgated by the Act of 25 September 2001, Federal Law Gazette (Bundesgesetzblatt), Part I, p. 2518, last amended by Art 9 Law of the July 29, 2009 (Bundesgesetzblatt, Part I, p. 2424). Art. 77 // http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_betrvg/englisch_betrvg.html (дата обращения — 25 августа 2014 г.).

Разновидностью производственного соглашения является соглашение, ставшее результатом деятельности примирительного комитета для разрешения коллективного трудового спора. Примирительный комитет формируется на паритетной основе из равного числа представителей работников и работодателей и независимого председателя. Представители работников назначаются производственным советом, а кандидатура председателя является компромиссной и должна устраивать обе стороны. Если достичь согласия по вопросу о кандидатуре председателя не удастся, его назначает трудовой суд. Примирительный комитет принимает решение большинством голосов, после чего оно оформляется в виде производственного соглашения. Работодатель и производственный совет вправе обжаловать принятое примирительным комитетом решение в трудовой суд в течение двух недель после объявления данного решения, если заявитель полагает, что примирительный комитет превысил свои полномочия.

Важнейшей тенденцией коллективно-договорного регулирования трудовых отношений в современной Германии является процесс децентрализации коллективных переговоров. Многие работодатели стали выходить из объединений работодателей или приобретать статус специального членства в объединениях работодателей. В связи с этим они стали проводить коллективные переговоры и заключать тарифные договоры без посредничества объединений работодателей. К примеру, компании «Фольксваген» и «Deutsche Lufthansa» предпочитают самостоятельно вести коллективные переговоры и заключать тарифные договоры с профсоюзами.

Тем не менее, пока отраслевые договоры остаются преобладающим видом тарифных договоров, федеральные отраслевые соглашения заключаются довольно редко. Чаще отраслевые тарифные договоры заключаются на региональном уровне и действуют на территории соответствующих федеративных земель.

Итак, коллективные соглашения в Германии заключаются на всех уровнях социального партнерства: производственные соглашения — на уровне организации, тарифные договоры — на федеральном, региональном и отраслевом уровнях. В основе коллективных переговоров лежит принцип тарифной автономии, согласно которому стороны социального партнерства самостоятельно без вмешательства государства определяют предмет договора. Эффективность коллективно-договорного регулирования трудовых отношений в ФРГ обеспечивается рядом правовых гарантий, таких как защита трудовых прав судами по разрешению трудовых споров и контроль производственных советов за исполнением работодателями тарифных договоров и производственных соглашений.

Представляется наиболее вероятным, что дальнейшее развитие коллективных переговоров в Германии будет идти по следующим направлениям. Во-первых, будет продолжаться децентрализация коллективных переговоров: вопросы, которые ранее регулировались тарифными договорами, заключаемыми на более высоких уровнях социального партнерства, стали решаться в ходе коллективных переговоров на нижних уровнях системы социального партнерства. При этом постепенно расширяется предмет коллективных переговоров по заключению производственных соглашений за счет делегирования полномочий профсоюзов и объединений работодателей сторонам социального партнерства на уровне предприятия. Передача полномочий происходит двумя способами: либо стороны коллективных переговоров по заключению тарифного договора принимают решение, что некоторые вопросы должны детализироваться или регулироваться производственными соглашениями (о чем прямо указывается в тарифном

договоре, либо часть вопросов не обсуждаются в ходе коллективных переговоров по заключению тарифного договора (что означает косвенное делегирование полномочий сторонам коллективных переговоров по заключению производственных соглашений).

Вторая тенденция обусловлена процессами глобализации: в результате активного взаимодействия Германии с другими странами ЕС и ростом числа компаний, осуществляющих деятельность в двух или более странах ЕС. Профсоюзы стран — членов ЕС прилагают усилия для развития коллективных переговоров по заключению коллективных (тарифных) договоров, регулирующих социально-трудовые отношения на уровне ЕС.



Библиография

Шефер В. Тарифный договор: в помощь интересующимся. 6-е доп. изд. Издательство Федерального Объединения Немецких Профсоюзов / INTERTEXT Fremdsprachendienst e. G., Niederlassung Berlin. Финансирование перевода осуществлено при содействии Федерального министерства по труду и социальным вопросам. Бонн, Екатеринбург: Изд-во Уральского ин-та повышения квалификации профсоюзных кадров, 2000.

Конституция Федеративной Республики Германия от 23 мая 1949 г. / Конституции зарубежных государств: учеб. пособие / проф. В.В. Маклаков. 4-е изд., перераб. и доп. М.: Волтерс Клувер, 2003.

Betriebsverfassungsgesetz. Ausfertigungsdatum: 15.01.1972. In der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), das zuletzt durch Artikel 3 Absatz 4 des Gesetzes vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868) geändert worden ist. Ein Service des Bundesministeriums der Justiz in Zusammenarbeit mit der juris GmbH. Available at: <https://www.juris.de/jportal/portal/page/homerl.psm1?cmsuri=%2Fjuris%2Fde%2Fkostenfreieinhalte%2Finfokostenfreieinhalte.jsp&fcstate=5&showdoccase=1&doc.part=X&doc.id=BJNR000130972#BJNR000130972>. accessed 25.08.2014

Küsters H. Social Partnership: Basic Aspects of Labour Relations in Germany / Friedrich-Ebert-Stiftung / Bonn: Globale Gewerkschaftspolitik, 2007.

Kirchner J., Kremp P.R., Magotsch M. *Key Aspects of German Employment and Labour Law* / Berlin Heidelberg: Springer-Verlag, 2010.

Fuchs M. The evolving structure of Collective Bargaining in Europe (1990–2004) // *Research Project Co-financed by the European Commission and the University of Florence*. National Report Germany.

Bruun N. The Autonomy of Collective Agreement (General Report to the VII-th European Regional Congress, Stockholm, September 2002). Available at: http://www.juridicum.su.se/stockholmcongress2002/bruun_english.pdf. accessed 05.08.2014

Ute Teschke-Bährle. *Arbeitsrecht*. Schnell erfasst. Berlin — Heider: Springer-Verlag, 2006.

XIVth Meeting of European Labour Court Judges. 4 September 2006. Germany. National reporter: Judge Annelie Marquardt. Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/-dialogue/documents/meetingdocument/wcms_159943.pdf accessed 25.08.2014

Collective Negotiations on Making Tariff Contracts and Production Agreements in Germany



Sergey Kazakov

Postgraduate Student, Department of Labour Law, Faculty of Law, National Research University Higher School of Economics. Address: 20 Myasnitskaya Str., Moscow, 101000, Russian Federation. E-mail: s_o_kazakov@mail.ru



Abstract

The article is devoted to the analysis of complicated and interesting aspects of conducting collective negotiations on concluding tariff contracts and production agreements in the Federal Republic of Germany. The author scrutinizes the principle of freedom of association and the principle of tariff autonomy which serve as a basis for the legal regulation of collective negotiations. The author does not reduce to the German legislation regulating collective negotiations but compares them to the international standards of labour law and EU law, with an emphasis on Council Directive 94/45 On the Establishment of a European Works Council. The paper touches upon specific features of the special status of the members of the employers' association. Many German associations have stipulated in their constituent documents that their members are entitled to a special status and the tariff contracts made by the employers' association do not spread to it but the employers' association provides the same services as to its members and the organization with a special status is to pay member fees. The author does not reveal the features of the special status of the member of the employers' associations but points to the opinion of the Federal Labour Code which studied the case as to the legality of including new similar provisions to the charters of employers' associations. The author studies the trends and perspectives in the development of the system of the regulation of labour relations in regulating labour relations in Germany and accompanying disputes. On the one hand, the decentralization of collective contracts result in the issues having been regulated by tariff agreements have become the subject matter of industrial agreements concluded at the lever of a company. However, as EU law increases its influence on the German legal system and a large number of transnational corporations emerge, industrial agreements are concluded regulating the working conditions in both Germany and other EU countries. The article may be of interest for specialists an a wide range of readers interested in social partnership and German labour law.



Keywords

collective negotiations, tariff autonomy, tariff contract, labour arbitration, industrial agreement, employers' association, trade union, social partnership.

Citation: Kazakov S. (2014) Collective Negotiations on Making Tariff Contracts and Production Agreement. *Pravo. Zhurnal Vysshey Shkoly ekonomiki*, no 3, pp. 159–171.



References

Shefer V. (2000) Tarifnyy dogovor: v pomoshch' interesuyushchimsya. Russkiy perevod: ARBEIT UND LEBEN, Arbeitskreitsfur die Bundesrepublik Deutschland E.V., Dyussel'dorf / INTERTEXT Fremdsprachendienst e. G., Niederlassung Berlin. Ekaterinburg: Ural'skiy institut povysheniya kvalifikatsii profsoyuznykh kadrov.

Konstitutsiya Federativnoy Respubliki Germaniya ot 23 maya 1949 g. *Sbornik "Konstitutsii zarubezhnykh gosudarstv": Uchebnoe posobie* Sost. prof. V.V.Maklakov. 4-e izd., pererab. i dop. M.: VoltersKluever, 2003.

Küstners H. (2007) Social partnership: basic aspects of labour relations in Germany / Friedrich-Ebert-Stiftung / Bonn: Globale Gewerkschaftspolitik.

Kirchner J., Kremp P.R., Magotsch M. (2010) *Key Aspects of German Employment and Labour Law*. Berlin Heidelberg: Springer-Verlag.

Bruun N. *The Autonomy of Collective Agreement* (General Report to the VII-th European Regional Congress, Stockholm, September 2002) Available at: http://www.juridicum.su.se/stockholmcongress2002/bruun_english.pdf accessed 05.08.2014

Fuchs M. The evolving structure of Collective Bargaining in Europe (1990–2004). Research Project Co-financed by the European Commission and the University of Florence. National Report Germany.

NiklasBruun. The autonomy of collective agreement.

Tarifvertragsrecht / Däubler Wolfgang. – 3., grundlegend überarb. Aufl. Baden-Baden: Nomos Verl. Ges., 1993 (Arbeits- und Sozialrecht; Bd. 10).

Ute Teschke-Bährle. *Arbeitsrecht. Schnell erfasst*. Berlin Heider, Springer-Verlag. 2006.

XIVth Meeting of European Labour Court Judges . 4 September 2006. Germany. National reporter: Judge Annelie Marquardt. Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/-dialogue/documents/meetingdocument/wcms_159943.pdf accessed 05.08.2014.