

Уральский  
институт повышения квалификации  
профсоюзных кадров

Программа:  
**ЭФФЕКТИВНЫЕ ПРОФСОЮЗНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**

**Вильфрид Шефер**

# ТАРИФНЫЙ ДОГОВОР

В помощь интересующимся

Екатеринбург, 2000

## СОДЕРЖАНИЕ

1. ПРЕДИСЛОВИЕ К НЕМЕЦКОМУ ИЗДАНИЮ.....	3
2. ТАРИФНЫЙ ДОГОВОР .....	4
2.1 Цель и рамки пособия .....	4
2.2 Исторический экскурс.....	4
2.3 Становление и развитие капитализма.....	4
2.4 Разъяснение некоторых понятий.....	5
2.5 Закон о тарифном договоре .....	7
2.6 Стороны в тарифном договоре.....	12
3. ПРОЦЕСС ВЕДЕНИЯ ТАРИФНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ.....	14
4. ВИДЫ И СОДЕРЖАНИЕ ТАРИФНЫХ ДОГОВОРОВ .....	22
4.1 Виды тарифных договоров .....	22
4.2 Содержание тарифного договора.....	25
4.3 Дифференциация основной заработной платы .....	29
4.4 Соглашение о защите от последствий рационализации производства.....	33
4.5 Совместное учреждение работодателей и профсоюзов.....	34
4.6 Тарифные договоры по вопросам заработной платы.....	35
5. ТАРИФНЫЙ ДОГОВОР И ЕГО ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ПОЛИТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ.....	37
ИЗДАНИЯ ПРОГРАММЫ «ЭФФЕКТИВНЫЕ ПРОФСОЮЗНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ» УРАЛЬСКОГО ИПК ПРОФКАДРОВ .....	38

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ПРАВЛЕНИЕ ОБЪЕДИНЕНИЯ НЕМЕЦКИХ ПРОФСОЮЗОВ**  
Ханс-Бёклер-штрассе 39 4000 Дюссельдорф 30

**Автор: Вильфрид Шефер**

Отпечатано: 1-й тираж - октябрь 1984 г. Дюссельдорф  
6-е дополненное издание - май 1990 г. Дюссельдорф

Русский пере- ARBEIT UND LEBEN, Arbeitskreits fur die Bundesrepublik  
вод: Deutschland E. V., Дюссельдорф / INTERTEXT Fremdsprachendi-  
enst e. G., Niederlassung Berlin.

Финансирование перевода осуществлено при содействии Феде-  
рального министерства по труду и социальным вопросам. Бонн.

## 1. ПРЕДИСЛОВИЕ К НЕМЕЦКОМУ ИЗДАНИЮ

Тарифный договор - это инструмент для урегулирования вопросов заработной платы и условий труда. Его правовую, законодательную основу образуют Основной закон и закон о тарифном договоре. В частности, в Основном законе закреплен принцип свободы коалиций, т.е. неограниченное право объединения в коалиции. Со стороны работодателей в качестве таких коалиций выступают профсоюзы. Их контрагенты - работодатели - также имеют свои союзы.

Одним из прав таких коалиций, в частности, является возможность урегулирования вопросов заработной платы и условий труда посредством заключения тарифных договоров. Это право во всех подробностях закреплено в специальном законе о тарифном договоре. Исконная задача профсоюзов состоит в том, чтобы всемерно способствовать созданию для человека достойных условий труда. Задача эта не утратит своего значения и впредь. Важнейшим инструментом выполнения этой непреходящей миссии служит коллективный договор, условия которого вырабатываются совершенно автономно, т. е. без какого-либо вмешательства со стороны государства, в ходе переговоров между соответствующими сторонами с целью установления непреложных норм, обеспечивающих достойные человека трудовые правоотношения.

Такие условия предполагают:

наличие надежного дохода, гарантирующего достойное человека существование,

достаточный уровень социального обеспечения, безопасные, эргономически оптимальные рабочие места и условия труда, а также

наличие пространства для раскрытия и развития человеческих способностей и склонностей.

По проблемам тарифной политики, тарифной автономии, тарифного договорного права и процессуальным вопросам ведения тарифных переговоров существует обширнейшая литература. Однако, почти все эти работы носят сугубо специальный характер, написаны для специалистов.

Именно это и побудило нас подготовить для людей, просто интересующихся этой тематикой, краткую информацию, в сжатой, доступной форме раскрывающую суть процесса тарифных переговоров, а также содержание тарифных договоров.

Надеемся, что настоящая брошюра послужит популяризации этой представляющей нам немаловажной информации в широких кругах общественности.

Выражаем благодарность Кураторию немецкой экономики по вопросам рационализации за поддержку в финансировании этой работы, обеспечившую ее выход в свет.

Лотар Циммерман, член рабочего правления ОНП

## **2. ТАРИФНЫЙ ДОГОВОР**

### **2.1 Цель и рамки пособия**

Цель настоящего пособия - довести до сведения интересующегося его проблематикой читателя информацию об одном из важнейших профсоюзных инструментов - тарифном договоре - раскрыть его суть и назначение. Поэтому брошюра не рассчитана на специалистов по профсоюзам или другим знатоков этой тематики. Не затрагивает она и политических аспектов тарифной политики и политики в области заработной платы. В задачи автора не входило также изложение и критический анализ научных теорий. По этой причине читатель неизбежно отметит некоторую фрагментарность изложения, особенно при характеристике сложных, комплексных взаимосвязей. Предлагаемый материал - результат компромисса между полнотой раскрытия темы и необходимой степенью упрощения. Помня об этом, читатель, надеемся, все же найдет для себя всю информацию, составляющую цель данной брошюры.

### **2.2 Исторический экскурс**

Выше мы охарактеризовали тарифный договор как важный инструмент в деятельности профсоюзов. В связи с этим небезынтересно хотя бы кратко проследить историю возникновения профсоюзов.

### **2.3 Становление и развитие капитализма**

Профсоюзы являются неотъемлемой частью капиталистической системы. Поэтому необходимо хотя бы кратко остановиться на важнейших моментах возникновения этой экономической системы, в которой связаны определенные тенденции социального и политического развития. Если взять последние пять столетий, то можно отметить, что в первые три столетия особых взлетов и падений в уровне обеспеченности и благосостояния всех граждан не наблюдалось. В этом отношении коренной перелом происходит на рубеже 18-19 веков.

В политической/социальной сфере:

Великая Французская революция 1793 г. с ее лозунгом «Свободы, равенства и братства!»

Реформы Штайна-Харденберга, освободившие крестьянство от крепостничества.

В области техники:

изобретение паровой машины (1765), двигателя внутреннего сгорания Отто (1867), электродвигателя (1866), лампочки накаливания (1854), телефона (1876), автомобиля, самолета и т.д.

В экономической области:

переход от штучного к массовому производству,

использование разделения труда,

вытеснение ручного труда механизацией и автоматизацией.

Иллюстрацией глубины и масштабности происходивших на протяжении десятилетий сдвигов может послужить следующий пример:

В прошлом портной шил костюм на заказ вручную, современная швейная промышленность производит продукцию любых размеров на анонимный рынок, используя для этого принцип разделения труда и специальную технику, приводимую в движение электричеством. Рынок портного был чрезвычайно ограничен, отчего и конкуренция была сугубо ограниченной. Промышленность же в результате анонимности рынка подвержена неослабному давлению со стороны конкурентов.

Таким образом, существеннейшим признаком капитализма является наличие свободного рынка, порождающего конкуренцию, при которой вступает в действие принцип вознаграждения по результатам труда. В условиях такого рыночного хозяйства предприниматель, капиталист выступает в качестве производителя. Для того, чтобы производить что-то, он использует достижения техники и человеческую рабочую силу. Стало быть, без работников ему не обойтись. В то же время, живя по законам конкуренции, предприниматель стремится производить продукцию как можно качественнее, больше и дешевле. Если же взять положение рабочего, то для него эти факторы зачастую дают совершенно противоположный эффект. Сознавая, что размер вознаграждения за труд в решающей мере определяет уровень его благосостояния на протяжении всей трудовой жизни, он стремится к получению максимально высокой заработной платы. Вместе с тем он заинтересован и в том, чтобы и условия труда были, по крайней мере, человеческими. Под условиями труда в данном случае подразумеваются предъявляемые к человеку требования в отношении дневной, недельной, месячной и годовой выработки. Кроме того, к условиям труда относится и уровень нагрузок, вызванных климатическими условиями, воздействием шума, удобством рабочего места, обстановкой стресса и т.п.

В эпоху раннего капитализма работали по 16 часов в день, и так 6-7 дней в неделю. Такого понятия, как отпуск, не существовало. Обычным явлением в те времена был детский труд.

Все это показывает, что интересы работодателей и рабочих были и остаются противоположными. Это противоречие служит основой стремления к власти ради реализации своих интересов за счет интересов другой стороны. В прошлом реализация власти и интересов давалась работодателю легче, благодаря успешному использованию принципа «разделяй и властвуй». Число «вольных» крестьян и равшихся на волю подмастерьев было столь же велико, как и гнавшая их на работу социальная и экономическая нужда. В этой обстановке работодатель не упускал случая, чтобы не вбить клин между рабочим и его коллегами.

В результате рабочие нашли средство оказания решительного солидарного отпора работодателям, уловив объединяющий их интерес к коллективному заключению трудовых договоров. Этот шаг ознаменовал начало практики фиксации условий труда и заработной платы. Тарифный договор приобрел роль средства, способствующего ликвидации эксплуатации и классовой борьбы работодателей. Эта его функция и поныне не утрачивает своего значения.

## **2.4 Разъяснение некоторых понятий**

Слово «тариф» происходит от арабского и означает «перечень». Этот перечень содержит единые, действительные для всех участвующих сторон положения о взаимных обязанностях. Так, например, тариф Федеральных железных дорог представляет собой перечень условий, при которых они обязываются представлять пассажирам на определенном расстоянии определенные услуги - проезд 1 и 2

классами, поездку в одном направлении или, скажем, скидку для учащихся, а пассажиры в свою очередь соответствующим образом оплачивают эти услуги. Федеральные железные дороги сами устанавливают свой тариф: пассажир может принять их условия, платить и ездить, или, наоборот, должен отказаться от поездок по железной дороге.

Иначе обстоит дело в сфере труда. Мы уже отмечали, что тарифный договор представляет собой форму фиксации баланса противоположных интересов. Как известно, всякий договор, а тарифный договор в частности, неизменно предполагает наличие двух сторон, представляющих различные интересы.

В современных условиях тарифный договор выполняет, по крайней мере, три основные функции:

**систематизирующую,**

**защитную,**

**организирующую.**

При этом «система» означает порядок взаимодействия, сотрудничества участников обеих сторон по тарифному договору, или, иными словами, своего рода устав их совместной жизни. «Защита» касается отдельных участников договора и их большинства и предполагает ограждение их от возможного риска в материальном, юридическом и даже психическом смысле. Защитная функция представляет интерес, прежде всего для работников, однако, заложена она, хотя и в другой форме, и для работодателя. Все детали, касающиеся заработной платы и условий труда, а также «системы» и «защиты», могут и должны быть соответствующим образом сформулированы, организованы.

В последующем мы еще вернемся к более подробному рассмотрению этих трех функций.

Представляется целесообразным разделить понятие тарифного договора на обе его составляющие - тариф, с одной стороны, и договор - с другой, и рассмотреть их по отдельности.

Договор, о котором здесь идет речь, заключается между различными «участниками» нашего экономического процесса.

В рамках нашей экономической системы каждый ее участник предлагает, с одной стороны, товары и/или услуги и в то же время запрашивает необходимые ему товары и/или услуги. Таким образом, в одном лице мы имеем человека, предлагающего что-то и имеющего на что-то спрос.

Следовательно, спрос и предложение приводятся к единому знаменателю посредством устного или письменного договора.

Такой процесс сбалансирования спроса и предложения в условиях рынка обычно характеризуется понятием «рыночного хозяйства». Не будем вдаваться в данной связи в дискуссию относительно направленности этого рыночного хозяйства с присущими ей эпитетами - социального, свободного, асоциального и т.п. Как будет показано в конце брошюры, применительно к нашей теме этот, несомненно, весьма важный аспект, не играет существенной роли. Под понятием «тариф» следует понимать каталог, реестр, перечень подробно раскрываемых услуг и встречных услуг. Так, например, телефонный тариф представляет собой обзор ус-

луг в области связи, из которого абонент узнает условия оплаты телефонных переговоров из пункта А в пункт Б.

Таким образом, тарифный договор может быть охарактеризован как соглашение, заключаемое на рынке труда, с целью установления для всех работников или для их части определенной заработной платы и условий труда.

Он требует письменной формы и заключается между союзом работодателей или отдельным работодателем и профсоюзом.

Письменная форма договора необходима, поскольку он распространяется не на одно лицо, а на более значительное их число и, кроме того, действует на протяжении сравнительно длительного времени. Однако, независимо от этого, и закон о тарифном договоре предписывает его заключение в письменном виде.

Понятие тарифного договора отнюдь не типично для германо-язычных стран. Так, в Австрии куда чаще говорят о коллективном договоре, а в Швейцарии - об общих трудовых соглашениях. Отсюда видно, что по сравнению с единичным трудовым договором, заключаемым между отдельным работником и отдельным работодателем, причем на базе условий тарифного договора, швейцарцы определяют тарифный договор как общее соглашение, которым для названного круга лиц в сфере его действия регулируются детали условий оплаты и организации труда.

Конечно, все эти различия в развитии следует оценивать на фоне общих тенденций развития права в решении социального вопроса в Германии. В отличие от многих других европейских стран, признание любого профсоюза немецким работодателем или работодателями было отнюдь не результатом успеха отдельных профсоюзов в «выколачивании» от соответствующих союзов работодателей в преамбуле к каждому тарифному договору особого пункта о признании своего контрагента. В Германии этот вопрос был урегулирован в законодательном порядке. Чтобы понять это, необходимо обратиться к истории, в частности, к подходу законодателей к решению социальных проблем, практиковавшемуся со времен Бисмарка (примерно 1880 г.). Первым законодательным актом в отношении тарифного договора было постановление о тарифных договорах, комиссиях рабочих и служащих и урегулировании трудовых споров от 23 декабря 1918 года. После второй мировой войны было разработано новое законодательство о тарифном договоре.

Это законодательство, в основном продолжавшее вышеназванное постановление, было принято Зональным экономическим советом в 1949 г.

## **2.5 Закон о тарифном договоре**

Закон о тарифном договоре в его современной редакции от 29.10.1974 г. гласит:

### *§ 1*

#### *Содержание и форма тарифного договора*

*(1) Тарифный договор регулирует права и обязанности сторон по тарифному договору и содержит правовые нормы, способные упорядочить содержание, начало и окончание трудовых правоотношений, а также вопросы, касающиеся производственной жизни и уставного права предприятия.*

*(2) Тарифные договоры заключаются в письменном виде.*

## § 2

### Стороны в тарифном договоре

(1) В качестве сторон в тарифном договоре выступают профсоюзы, отдельные работодатели, а также объединения работодателей.

(2) Объединения профсоюзов и союзов работодателей (головные организации) могут заключать тарифные договоры от имени входящих в их состав союзов при условии наличия соответствующих полномочий.

(3) Головные организации могут самостоятельно выступать в качестве сторон в тарифных договорах, если заключение тарифных договоров предусмотрено их уставом.

(4) В случаях, предусмотренных в пп. 2 и 3, как головные организации, так и входящие в их состав союзы несут ответственность за соблюдение взаимных обязанностей сторон по тарифному договору.

## § 3

### Обязательства по тарифному договору

(1) Связанными условиями тарифного договора считаются участники сторон по тарифному договору и работодатель, сам выступающий в качестве стороны в тарифном договоре.

(2) Правовые нормы тарифного договора, касающиеся производственных и производственно-уставных вопросов, распространяются на все предприятия работодателей, связанных тарифным договором.

(3) Обязательства по тарифному договору продолжают сохранять свою силу вплоть до окончания срока действия тарифного договора.

## § 4

### Действие правовых норм.

(1) Правовые нормы тарифного договора, регулирующие содержание, порядок начала или прекращения трудовых правоотношений, действуют непосредственно и неотвратно между обеими сторонами, связанными тарифным договором и подпадающими под его действие. Это правило распространяется соответственно на правовые нормы тарифного договора, касающиеся производственных и производственно-уставных вопросов.

(2) Если в тарифном договоре предусмотрено создание сторонами по договору совместных учреждений (касс для компенсации потерь в заработной плате, отпускных касс и т.п.), а также определен порядок их создания и деятельности, этот порядок действует непосредственно и неотвратно также в отношении устава такого учреждения, а также определяет его отношения со связанными тарифным договором работодателями и работополучателями.

(3) Договоренности иного характера допускаются лишь при условии, если это разрешается тарифным договором или если содержащиеся в них отклонения от порядка содержат преимущества для работополучателей.

(4) Отказ от возникающих по тарифному договору прав допускается только в рамках согласованной между сторонами по тарифному договору мировой сделки. Лишение прав по тарифному договору исключается. Предельные сроки для

предъявления прав по тарифному договору могут быть согласованы только в тарифном договоре.

(5) По истечении срока действия тарифного договора его положения продолжают действовать вплоть до его замены другим соглашением.

## § 5

### Всеобщая обязательность

(1) По заявлению одной из сторон по тарифному договору федеральный министр по труду и социальным вопросам имеет право, по согласованию с комиссией, в состав которой войдут по три представителя от головных организаций союзов работодателей и работников, объявить тарифный договор имеющим всеобщую обязательную силу, если

1. связанные тарифным договором работодатели представляют работу не менее, чем 50% работников, подпадающих под сферу действия тарифного договора, и

2. заявление о придании договору всеобщей обязательности представляется необходимым с точки зрения общественных интересов.

Предпосылки согласно пп. 1 и 2 могут не учитываться, если заявление об обязательности представляется необходимым в целях ликвидации чрезвычайного положения в социальной области.

(2) Перед принятием решения по заявлению, работодателям и работникам, затрагиваемым объявлением о всеобщей обязательности в случае его принятия, заинтересованным в исходе этого процесса профсоюзам и объединениям работодателей, а также высшим земельным ведомствам по вопросам труда, на сферу которых распространяется тарифный договор, предоставляется возможность изложения их позиций в письменном виде, а также в устной форме в ходе открытого слушания.

(3) В случае протеста соответствующего высшего земельного ведомства по вопросам труда против предполагаемого заявления о всеобщей обязательности, федеральный министр по труду и социальным вопросам имеет право дать ход этому заявлению лишь с согласия федерального правительства.

(4) Придание тарифному договору всеобщей обязательности означает охват его правовыми нормами и тех находящихся в сфере его действия работодателей и работников, которые до сих пор не были связаны в тарифно-правовом отношении.

(5) По согласованию с названной в п. 1 комиссией федеральный министр по труду и социальным вопросам имеет право отмены всеобщей обязательности тарифного договора в случае, если это диктуется общественными интересами. Абзацы 2 и 3 действуют соответственно. В остальном всеобщая обязательность тарифного договора теряет силу в момент истечения срока его действия.

(6) В отдельных случаях федеральный министр по труду и социальным вопросам имеет право передачи высшему земельному ведомству по труду право введения и отмены всеобщей обязательности.

(7) Заявление о всеобщей обязательности и отмена всеобщей обязательности требует уведомления общественности.

## § 6

### Тарифный реестр

При федеральном министре по труду и социальным вопросам ведется тарифный реестр, в котором регистрируются факты заключения, внесения изменений и отмены тарифных договоров, а также начала и окончания режима всеобщей обязательности.

#### § 7

##### Обязанность направления и уведомления

(1) В течение месяца с момента заключения стороны по тарифному договору обязаны бесплатно направить федеральному министру по труду и социальным вопросам подлинник или заверенную копию, а также еще две копии каждого тарифного договора и изменений к ним; они обязаны в течение месяца уведомлять его об утрате силы каждого тарифного договора. Далее они обязаны бесплатно в течение месяца после заключения направлять в высшие ведомства по вопросам труда земель, в сфере компетенции которых действует тарифный договор, по три копии тарифного договора и изменений к нему, а также в течение месяца уведомлять их об утрате тарифным договором силы. В случае выполнения этой обязанности одной из сторон по договору, другие стороны от этой обязанности освобождаются.

(2) Противоправными считаются действия того, кто преднамеренно или по грубой неосторожности игнорирует, неправильно, не полностью или несвоевременно выполняет возложенную на него обязанность направления и уведомления. В качестве меры к нарушителю может быть применено наложение денежного штрафа.

(3) Административным органом в смысле § 36, абз. 1, п. 1 закона о правонарушениях является ведомство, в отношении которого существует обязанность согласно абз. 1.

#### § 8 Информирование о тарифном договоре

Работодатели обязаны обеспечить на предприятиях возможность свободного ознакомления с текстами важнейших для их предприятий тарифных договоров, предоставив для этого соответствующее место.

#### § 9

##### Установление юридической силы

Вступившие в законную силу решения судов по трудовым спорам, принятые по правовым спорам между сторонами по тарифному договору в отношении тарифного договора или по факту отсутствия или существования тарифного договора имеют обязательную силу для судов и третейских судов, рассматривающих правовые споры между сторонами, связанными тарифными договорами, или между этими сторонами и третьей стороной.

#### § 10

##### Тарифный договор и положение о тарифах

(1) С вступлением тарифного договора в силу, положения о тарифах и директивы на основании постановления об организации оплаты труда от 25 июня 1938 г. (Имперский вестник законов, ч. 1, стр. 691) и постановления о порядке его исполнения от 23 апреля 1941 г. (Имперский вестник законов, ч. 1, стр. 222), действие которых распространялось на сферу действия тарифного договора или его

частей, теряют свою законную силу за исключением положений, не урегулированных в тарифном договоре.

(2) Федеральный министр по труду и социальным вопросам имеет право отмены положений о тарифах и упомянутых в абз. 1 директив; распоряжение об отмене подлежит опубликованию.

## § 11

### Положение о порядке исполнения

Федеральный министр по труду и социальным вопросам имеет право при содействии головных организаций работодателей и работников издавать необходимые положения о порядке исполнения, прежде всего об

1. учреждении и ведении тарифного реестра и тарифного архива,
2. порядке провозглашения всеобщей обязательности тарифных договоров и отмены положений и постановлений о тарифах, уведомлении общественности о поступлении заявления, о провозглашении и окончании действия всеобщей обязательности и об отмене положения и постановлений о тарифах, а также о возникающих в связи с этим издержках,
3. комиссии согласно § 5.

## § 12

### Головные организации

Головными организациями в смысле настоящего закона независимо от положений § 2 считаются объединения профсоюзов или союзов работодателей, играющие важную роль в качестве представителей интересов работников или работодателей в сфере труда в Федеративной Республике Германии. Равными правами с ними пользуются профсоюзы и союзы работодателей, не входящие в такие объединения, при условии выполнения ими предпосылок последней части первой фразы.

## § 12a

### Лица, приравненные к работникам

(1) Положения настоящего закона распространяются соответственно

1. на лиц, находящихся в экономической зависимости и, подобно работникам, нуждающихся в социальной защите (лица, приравненные к работникам), если они на основании трудовых соглашений или договоров подряда занимаются деятельностью в пользу других лиц, выполняют требуемую от них работу лично и в значительной мере без содействия работников, а также

а) работающих преимущественно на одно лицо или

б) им полагается от одного лица в среднем более половины вознаграждения, положенного им за всю их работу в целом; если таковое не может быть заранее установлено, за основу расчета, если в тарифном договоре не содержится иных положений, принимаются соответственно последние шесть месяцев, при меньшей продолжительности деятельности - ее срок.

2. на перечисленных в п. 1 лиц, на которых работают лица, приравненные к работникам, а также на отношения между ними и лицами,

*приравненными к работополучателям, закрепленные посредством трудовых соглашений или договоров подряда.*

*(2) Несколько лиц, на которых работают приравненные к работополучателям лица, считаются одним лицом, если они объединены по типу концерна (§ 18 закона об акциях) или принадлежат к существующему между ними организационному сообществу или к рабочему сообществу, не имеющему исключительного временного характера.*

*(3) Абзацы 1 и 2 применимы к лицам, занимающимся художественной, писательской или журналистской деятельностью, а также к лицам, непосредственно участвующим в процессе осуществления, особенно технического оформления, такой деятельности и в тех случаях, если им – в порядке отклонения от абз. 1, п. 1, фраза б, первая половина фразы – от одного лица в среднем причитается по крайней мере треть от общей суммы вознаграждения, положенного за всю работу.*

*(4) Настоящее положение не распространяется на коммивояжеров в смысле § 84 Торгового законодательства.*

*§ 12 б*

#### *Оговорка о Берлине*

*Настоящий закон распространяется также на землю Берлин при условии его ввода в силу в земле Берлин. Правовые предписания, изданные или подлежащие изданию на основании настоящего закона, действуют в земле Берлин в соответствии с § 14 3-го закона о переходе на новый правопорядок от 4 января 1952 г. (Федеральный вестник законов, ч. 1, стр. 1).*

*§ 13*

#### *Вступление в силу*

*(1) Настоящий закон вступает в силу с момента его обнародования.*

*(2) Тарифные договоры, заключенные до вступления в силу настоящего закона, подчиняются его положениям.*

## **2.6 Стороны в тарифном договоре**

Закон, следовательно, приводит в параграфе 2 четкие различия между профсоюзом, с одной стороны, и отдельным работодателем и объединениями работодателей, с другой. Более высокий уровень образуют затем определяемые законодателем как головные организации объединения профсоюзов или союзов работодателей.

В Федеративной Республике Германии, если говорить о ведущих головных организациях обеих сторон, таковыми являются, с одной стороны, Объединение немецких профсоюзов, а с другой - Федеральное объединение немецких союзов работодателей.

Объединение немецких профсоюзов, как гласит его устав, представляет собой организацию, объединяющую под своей крышей отдельные профессиональные союзы. В его состав входят следующие 16 профсоюзов:

Отраслевой профсоюз строителей и работников промышленности строительных материалов

Отраслевой профсоюз работников горнодобывающей промышленности и энергетики  
Отраслевой профсоюз работников химической, целлюлозно-бумажной и керамической промышленности  
Профсоюз железнодорожников Германии  
Профсоюз педагогов и научных работников  
Профсоюз работников садового, сельского и лесного хозяйства  
Профсоюз работников торговли, банковской и страховой сферы  
Профсоюз работников деревообрабатывающей промышленности и производства пластмасс  
Профсоюз работников искусства  
Профсоюз работников кожевенной промышленности  
Отраслевой профсоюз работников средств массовой информации  
Отраслевой профсоюз металлистов  
Профсоюз работников продовольственной, пищевкусовой промышленности и общественного питания  
Профсоюз работников коммунальных служб и транспорта  
Профсоюз полицейских  
Немецкий профсоюз почтовых работников  
Профсоюз работников текстильной и швейной промышленности

Каждый из этих профсоюзов имеет право выступать на федеральном, земельном, районном и коммунальном уровне, а также на уровне отдельного предприятия в качестве стороны в тарифном договоре. Согласно абз. 2 и 3 закона о тарифном договоре, профсоюзы, входящие в состав ОНП, пока еще не наделили свою головную организацию правом заключения тарифных договоров от их имени или по их поручению.

В настоящее время в 16 профсоюзах и отраслевых профсоюзах, входящих в состав Объединения немецких профсоюзов, насчитывается в общей сложности около 7,8 млн. членов.

Аналогично Объединению немецких профсоюзов работодатели тоже создали свою головную организацию – Федеральное объединение немецких союзов работодателей (БДА). В настоящее время в его состав входят 763 организации. Такая сравнительно высокая цифра объясняется тем, что отдельные работодатели зачастую образуют свой союз в исключительно узкой сфере бизнеса, в результате чего союзов работодателей, подобных таким огромным образованиям, как отраслевой профсоюз строителей или отраслевой профсоюз металлистов, просто не существует. Так, если говорить о профсоюзе строителей и работников промышленности строительных материалов, то ему противостоит целая масса союзов работодателей, действующих в самых различных сферах строительной отрасли и сопутствующих промыслах.

Согласно своему уставу, БДА также не признается в качестве стороны, наделенной правом заключения тарифных договоров. Союзы работодателей не представили своей головной организации и права заключения тарифных договоров от их имени и по их поручению. В этом отношении БДА находится в значительной мере в равном положении с ОНП.

В § 2 закона о тарифном договоре содержится четкое определение профсоюза. В юрисдикции и в господствующем общественном мнении за ним признана роль представителя интересов своих членов в сфере труда, причем в случае необходи-

мости даже посредством проведения забастовки против работодателя. Стало быть, профсоюз должен обладать достаточной силой, чтобы не допустить проникновения в тарифную сферу так называемых «желтых союзов» - профсоюзов, благоволящих предпринимателям ввиду того, что находятся на их содержании. Это было особенно необходимо в период 1918-1933 гг., когда подобные желтые профсоюзы вступали в довольно жесткое противоборство с противостоящими им работодателями и профсоюзами.

Какова же процедура, приводящая к появлению нового тарифного договора между союзом работодателей и профсоюзом? Говоря о «новом тарифном договоре», мы хотим показать, что речь здесь не пойдет о заключении первоначального договора. Как правило, а именно такой обычный случай мы и намерены рассмотреть в качестве примера, действует § 4, абзац 5 закона о тарифном договоре, где говорится, что «... по истечении срока действия тарифного договора его положения продолжают действовать вплоть до их замены другим соглашением». Иными словами, несмотря на истечение срока действия тарифного договора и, по сути дела, полную утрату им с этого момента всякой юридической силы, его правовые нормы продолжают действовать до тех пор, пока не будет заключен новый договор. Конкретно это означает, что, скажем, положения истекшего договора о продолжительности отпусков в размере 5 недель в год не теряет силы в качестве юридической нормы и после даты его истечения, скажем, 31 декабря 1989 года, когда договора уже как такового не существует. Положение о пятинедельном ежегодном отпуске продолжает сохранять свою силу и дальше, даже если новый тарифный договор будет заключен только в феврале или марте 1990 г., или даже через год.

Поэтому представляется целесообразным взять за основу изложения гипотетическую ситуацию, при которой существующий тарифный договор заменяется новым.

Согласно § 4, абз. 1 закона о тарифном договоре, действие тарифного договора распространяется только на членов профсоюза, заключившего соответствующий договор.

### **3. ПРОЦЕСС ВЕДЕНИЯ ТАРИФНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ**

Члены соответствующего профсоюза принимают прямое или косвенное участие в процессе формирования позиции в отношении содержания готовящегося договора. При этом учитывается весь положительный и отрицательный опыт, накопленный в практике реализации договора, срок действия которого истек, наблюдающиеся в данном тарифном округе экономические и технические тенденции, в т.ч. и динамика членства в профсоюзе, а также представления в отношении дальнейшего развития. Разумеется, в ходе этого процесса сталкиваются самые различные мнения. Из всего их многообразия еще на стадии выдвижения требований должен быть найден солидный компромисс. В конце концов, никто не заинтересован в выдвижении заведомо нереальных требований, явно обреченных на провал. Так что и тарифная политика - это своего рода искусство достижения максимально возможного. Это, конечно, не означает, что требовать надо только того, что должно быть обязательно достигнуто. На переговорах необходимо всегда обеспечивать себе пространство для маневра.

Задача профсоюза состоит в выдвижении требований к работодателю. Кто принимает участие в процессе выдвижения? Кто принимает здесь окончательное решение?

Из приведенной ниже схемы (см. стр. 17) становится ясно, что к соответствующим консультациям по этому вопросу привлекаются различные органы и группы на предприятиях, в территориальных структурах профсоюзов, а также на уровне земельных организаций. Кроме того, в последние годы ряд профсоюзов признал целесообразным проведение опросов мнения среди своих членов. Результаты таких опросов позволяют всего лишь облегчить поиск наиболее точных формулировок будущих требований и, конечно, отнюдь не означают окончательного принятия решения.

Чаще всего в уставе и/или решением руководящих органов профсоюза определен конкретный орган, наделенный правом принятия окончательного решения по каждой категории тарифных переговоров. При этом принципиальное решение может приниматься на центральном, а частное - на региональном уровне.

После принятия руководством профсоюза окончательного решения оно направляется в форме письменного требования союзу работодателей.

Практика показывает, что в дальнейшем работа над договором проходит через три стадии, причем первая из них имеет место в любом случае и лишь в конце второй стадии выясняется необходимость прохождения третьей. Эти три стадии характеризуются процессом продвижения к достижению договоренности и самим результатом переговоров. На первой стадии в ходе ряда переговоров достигается прямой результат, и принятия дополнительных мер не требуется.

Если обе стороны договорились о месте и времени переговоров, они поочередно назначают председательствующего на переговорах, не лишаящегося при этом своей функции представителя одной из сторон.

Первым шагом после обмена приветствиями и открытия переговоров является изложение обеими сторонами требований и контрпредложений, а также обоснований характера и размеров требований. Церемония открытия переговоров проходит, как правило, в широком кругу, т.е. в ней принимают участие все члены тарифных комиссий с обеих сторон.

Первая стадия характеризуется переговорами между обеими сторонами, т.е. профсоюзом и работодателем или союзом работодателей. В каждом тарифном договоре устанавливается сфера его действия в территориальном отношении.

Понятие тарифной комиссии свидетельствует о том, что обычным стало теперь привлечение каждой стороной совета со стороны не только участвующих в этом процессе работников и работодателей, но и специалистов, скажем, юристов и т.п. Состав тарифной комиссии может быть самым разнообразным в зависимости от характера и цели переговоров, предполагаемой сферы действия договора, важности переговоров.

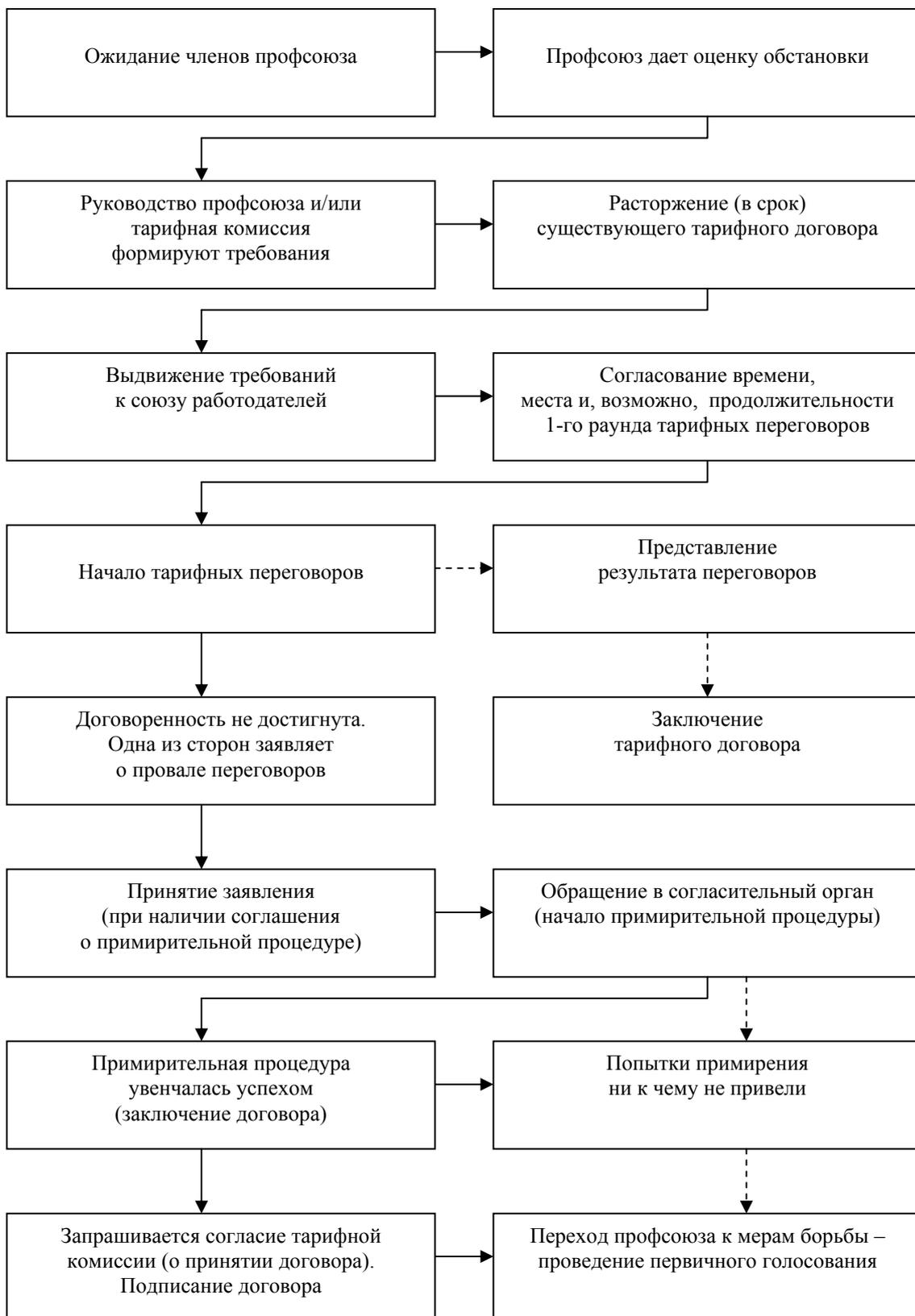
В принципе решение вопроса о составе тарифной комиссии и функциях ее членов является прерогативой каждой из сторон по тарифному договору. Так что вполне реальна ситуация, когда на заседании тарифной комиссии присутствует большое число советников и консультантов, не имеющих, однако, права голоса при принятии политических решений.

После изложения требований и контрпредложений в тарифной комиссии может развернуться дискуссия о причинах выдвижения тех или иных требований или их размеров, сопровождающаяся выражением взглядов членов комиссии на сложившуюся ситуацию. Однако, вполне возможно и такое развитие событий, когда после сообщения о требованиях и предложении обе стороны расходятся на сове-

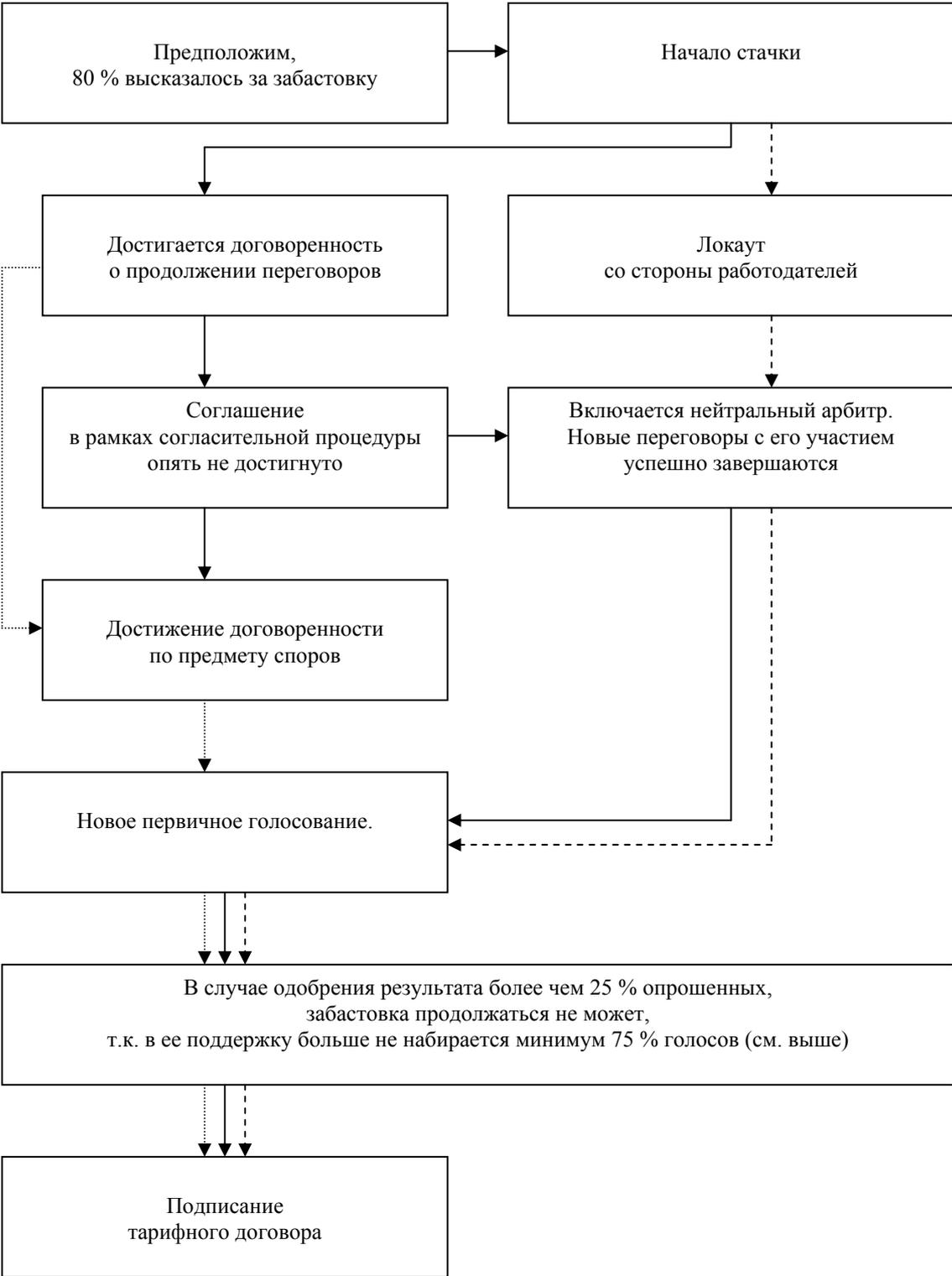
щение, чтобы в своем кругу тщательно обсудить предложения или требования другой стороны в свете своих представлений.

Вторая стадия начинается непосредственно в ходе первой стадии, а именно в тот момент, когда стороны, или, по крайней мере, одна из сторон ясно дают понять, что одними переговорами результата не добиться. В таком случае руководитель переговоров с той или другой стороны выступает с заявлением о провале переговоров.

## Процесс ведения переговоров



В уставах профсоюзов, а также в директивах по проведению забастовок, как правило, записано, что вступление в забастовку возможно лишь при согласии на это не менее 75 % опрошенных членов профсоюза



Это заявление имеет особое значение, поскольку с юридической точки зрения является обязывающим и сигнализирует о том, что отныне в силу вступают иные способы ведения переговоров. Тем самым учитывается фактор, играющий немало важную роль в течение всего периода действия тарифного договора. Речь идет о снятии с себя обязанности поддержания мира. Обязанность поддержания мира означает, что на период действия тарифного договора обе стороны обязуются поддерживать мирные отношения в сфере труда и могут переходить к каким-либо мерам борьбы только в том случае, если по истечении тарифного договора возможности переговоров оказываются исчерпанными. Разумеется, долг поддержания мира имеет важное значение, и в процессе действия договора, ибо без наличия веских причин не допускает ревизии его положений посредством принуждения методами забастовки или каким-либо иными способами борьбы. Более того, предполагается, что в течение срока действия тарифного договора его положения являются для обеих сторон определяющими. Это, конечно, не исключает возможности обращения любого работополучателя в суд по трудовым спорам с жалобой на то, что по отношению лично к нему работодатель нарушает предписания тарифного договора.

Но вернемся ко второму этапу, когда профсоюз, например, заявляет о провале переговоров ввиду того, что как мы уже говорили, работодатели противятся какому бы то ни было увеличению продолжительности отпусков и не выдвигают по этому вопросу вообще никаких контрпредложений.

Если переговоры объявлены зашедшими в тупик, то в соответствии с порядком, принятым для обеих и для многих сфер тарифной практики, в действие вступает так называемое соглашение о примирении, на основании которого начинается согласительная процедура. Эта процедура, по сути дела, представляет собой последнее средство мирного урегулирования проблем, после которого профсоюзам и союзам работодателей не остается ничего иного, как вступить в противоборство друг с другом, используя средства забастовки и локаута. Так что, предпринимается попытка примирения, чтобы разрешить спорные вопросы в другом составе сторон и с привлечением нейтральных экспертов и председательствующих, чего до этого с помощью обычных переговоров добиться не удавалось. В качестве одного из многих примеров согласительной процедуры, отнюдь не принятой в этой форме всеми профсоюзами, можно привести принятую в последние годы процедуру для металлообрабатывающей промышленности. Закрепленный в ней порядок разрешения споров не следует смешивать с третейскими системами, принятыми в других странах, так называемым принудительным арбитражем.

Как показывает опыт, выбор председателя и сама процедура примирения всегда чрезвычайно проблематичны, поскольку в выражении своего мнения любой председательствующий неизбежно будет иметь склонность к принятию позиции той или другой стороны. Представляющийся разумным выход взаимного признания каждой стороной председательствующего, предлагаемого партнером, также себя не оправдал, так что в качестве удачной и целесообразной в этом плане в данный момент можно охарактеризовать лишь упомянутую выше процедуру, принятую в отраслевом профсоюзе металлистов. Подтвердится ли этот опыт в ближайшие годы, или возникнут новые трудности, сказать трудно. Здесь ничего нельзя исключать. Разумеется, каждый из партнеров стремится как можно больше упрочить свои позиции на переговорах. В результате, в конце такого согласительного процесса, также приобретающего форму переговоров, стороны всегда придут к

какому-то итогу, который точно так же, как и результат переговоров на первом этапе, должен быть одобрен ответственными органами и структурами обеих сторон по переговорам. Как и в конце первого этапа, результатом этой процедуры, после взятия всех барьеров в форме экспертиз, оценок и принятия сторонами решений, становится скрепленный подписями юридических сторон, действующий тарифный договор.

Однако, как показывает практика, вполне реально и такая ситуация, когда и подключение арбитра не позволяет прийти к удовлетворительному, приемлемому компромиссу. В том случае, если та или другая сторона по переговорам не видит для себя возможности принять результаты арбитража, переговоры на этом этапе также приходится объявлять потерпевшими провал. Тогда вступает в силу третий этап, когда становится возможным переход к мерам борьбы.

Третий этап переговоров знаменуется подготовкой и переходом к более сильным формам борьбы, чем имевшие до этого место предупредительные забастовки. Со стороны работников это организуемая профсоюзом забастовка, а со стороны работодателей - локаут, организатором которого становится союз работодателей. Под забастовкой в данном случае понимается прекращение работы определенными группами работников в провозглашенной целью оказания силового давления в интересах заключения нужного тарифного договора. При этом индивидуальные трудовые правоотношения работников продолжают сохраняться в той лишь разницей, что работодатель в таком случае освобождается от обязанности выплаты заработной платы. Такая забастовка в корне отличается от политической стачки.

В узком смысле забастовка всегда направлена против работодателя или союза работодателей. Таким образом, забастовка в этом смысле является признанным приемом ведения тарифных переговоров.

Локаут характеризуется отказом работодателя принять предлагаемые работниками трудовые услуги. В остальном действуют условия забастовки в узком смысле.

Таким образом, возвращаясь к нашему примеру в увеличении продолжительности отпусков, будем считать, что предложения работодателей продолжают оставаться недостаточными, чтобы хотя бы приблизительно удовлетворить требования профсоюза, и что организованные работники намерены добиваться своего даже посредством забастовки.

При такой оценке ситуации можно начинать подготовку к этой акции. Должны быть предприняты все шаги, предусмотренные уставом соответствующего профсоюза и условиями объявления забастовки. Как правило, каждый член соответствующего профсоюза в конкретном тарифном округе призывается принять участие в письменном, тайном голосовании, в ходе которого он должен заявить, готов ли он бастовать в поддержку оставшегося еще невыполненным требования, или нет (первичное голосование). Предпосылкой этого, конечно, является информированность членов этого профсоюза о состоянии переговоров и развитии обстановки на них до самого последнего момента, причем информированность настолько подробная и точная, чтобы люди были способны оценить, стоит ли идти на такой шаг, как забастовка, или нет. Ведь в конце концов они идут при этом на определенный риск, даже если профсоюз и выплачивает бастующим немалое пособие при условии соответствующей уплаты его членами профсоюзных взносов пропорционально их заработной платы.

После этапа информирования людей начинается процедура голосования. Если результаты голосования удовлетворяют требованиям устава и/или положения о порядке объявления забастовки - во многих случаях это 75 % поданных за нее голосов, иногда 2/3 - то правлению профсоюза остается принять решение о том, когда, где, как и с чьим участием конкретно пройдет забастовка.

На данном этапе нельзя сбрасывать со счетов и общественного мнения. Попытаться провести, иногда вынуждено, такое мероприятие с целью диктата своих условий тарифного договора, зная, что это идет в разрез с общественным мнением, неизмеримо труднее, чем делать то же самое, будучи уверенным, что оно на твоей стороне.

Предположим, что профсоюз принял решение провести частичную целенаправленную забастовку. Под целенаправленной подразумевается забастовка, в которой участвует лишь часть работников, специально выбранных для этого предприятий, цехов или представители определенной профессии на всех предприятиях. Такая узконаправленная забастовка имеет то преимущество, что при сравнительно небольших затратах вследствие ограниченного числа участников может достигнут не меньший эффект, чем от всеобщей забастовки. Например, вполне возможно, что требование, отвергнутое союзом работодателей как организацией, уже частично или даже полностью удовлетворено на ряде предприятий, входящих в данный союз. В таком случае, разумеется, не имеет смысла охватывать такие предприятия забастовкой, поскольку там уже достигнуто положительное решение проблемы и остается лишь закрепить это положение юридически. Вот почему ответственные за проведение тарифной политики должны тщательно провести отбор предприятий или цехов более крупных концернов, а также выбрать верный момент для начала акции. Скажем, в отношении выбора момента начала забастовки нельзя игнорировать определенных местных особенностей. Тщательность необходима и в определении круга участников забастовки. Промахи по всем этим вопросам могут дорого обойтись: забастовка может не дать результатов из-за каких-то досадных мелочей.

Предположим далее, что профсоюзы провели все необходимые приготовления к забастовке в заранее определенных сферах. Не вдаваясь в детали, будем считать, что в условный момент в установленном месте или в различных местах и на различных предприятиях, или на некоторых предприятиях забастовка началась. Как уже говорилось, бастующий прекращает работать. Задача профсоюза с этого момента - следить за тем, чтобы работодатель не попытался совершить обходного маневра, стремясь не допустить достижения основной цели бастующих - например, создания перебоев в производстве. Для этого он может, например, попробовать использовать штрейкбрехеров или перебросить используемые в производстве исходные материалы для обработки на другое предприятие, не охваченное забастовкой. В качестве штрейкбрехеров, т.е. работополучателей, выполняющих работу, несмотря на объявленную забастовку, могут быть использованы другие работополучатели с бастующего или с совсем другого предприятия. Профсоюз со своей стороны предпримет все возможное, чтобы не допустить использования штрейкбрехеров. Теперь весь вопрос в том, побудит ли это средство профсоюзной борьбы союз работодателей возобновить переговоры и выступить с предложениями, которые могут быть сочтены более далеко идущими и лучшими, чем прежние. В случае такой реакции работодателей, дело практически снова возвращается к первому этапу переговоров, вернее к его завершающей фазе.

Однако, нельзя не сказать, что по опыту последних лет работодатели в ФРГ зачастую отвечают на профсоюзную забастовку локаутом. Цель локаута, по мнению работодателей, ответить профсоюзам «тем же оружием», хотя о равенстве средств, как его понимают работодатели, в данном случае не может быть и речи. Напротив, они вновь обретают свое господствующее положение, позволяющее им обескровить профсоюз в финансовом и идейном отношении вплоть до того, что ему приходится прекращать забастовку, поскольку экономические условия, с одной стороны, выплата пособий бастующим - с другой, и готовность продолжить забастовку настолько сводятся к минимуму, что бастовать дальше становится невозможным. Локаут, следовательно, преследует цель отстранения от работы не только какой-то кучки работников, а практически прекращения работы во всей отрасли.

Несомненно, забастовка и локаут связаны для обеих сторон с существенным финансовым и прочим риском, так что, как показывает практика, рано или поздно стороны снова встречаются за столом переговоров, чтобы начать их на новой основе. И в данном случае, разумеется, существует возможность подключения к ним в качестве нейтральной стороны каких-нибудь авторитетных общественных деятелей, выступающих в роли арбитров. Правда, теперь уже это не будет называться арбитражем в его изначальном смысле. Конфликт этот, даже самый затяжной, в конце концов, завершается заключением тарифного договора. При этом важно, чтобы в этом договоре содержалась оговорка, в соответствии с которой никто из участвующих в забастовке и затронутых локаутом не подвергнется каким либо карательным мерам - увольнению, переводу на другую работу или иным формам наказания.

Все три этапа завершаются, таким образом, подписанием тарифного договора, виды и содержание которого будут рассмотрены в следующей главе, поскольку до сих пор мы брали за исходную основу всего лишь один возможный пункт такого договора - увеличение продолжительности отпусков.

## **4. ВИДЫ И СОДЕРЖАНИЕ ТАРИФНЫХ ДОГОВОРОВ**

Последующее изложение мы могли бы свести к утверждению, что в тарифных договорах должны быть урегулированы все моменты, прямо или косвенно связанные с правом работников в сфере труда. Однако это общее положение не даст нам ничего нового, в чем мы, по вполне понятным причинам, должны быть заинтересованы. Ибо, лишь проникнув в содержание любой вещи, мы можем постичь ее во всей полноте.

### **4.1 Виды тарифных договоров**

В зависимости от содержания тарифные договоры делятся на:

1. Типовые и рамочные тарифные договоры.
2. Тарифные договоры, регулирующие условия оплаты труда.
3. Прочие тарифные договоры.

Напрашивается вопрос, почему бы сторонам по тарифному договору не попытаться свести все это разнообразие в один тарифный договор, охватывающий все группы лиц, тарифные регионы и сферы действия? Это объясняется в основном тремя причинами. Во-первых, тем фактором, что тарифный договор должен быть совершенно понятен и легко читаться не только работниками, которых он

затрагивает, но и причастными к нему юристами и специалистами по тарифным делам. Чем он объемистее и чем более взаимообусловлены его отдельные положения, тем более труднодоступен он для понимания. Далее, тарифный договор должен иметь срок действия до момента, представляющегося целесообразным одной и обеим сторонам. Поэтому с самого начала для разных договоров предусматриваются различные сроки, продолжительность действия и сроки расторжения. И, наконец, для заключения всеохватывающего договора понадобились бы такие длительные переговоры, что к моменту согласования последних его положений первые уже оказались бы настолько устаревшими, что их нельзя было бы вводить в силу по причине необходимости новых переговоров.

Вопрос доступности языка тарифного договора - неперемнное его условие для каждого непосвященного. Однако и здесь нельзя не учитывать того, что такие договоры обычно заключают юристы или специалисты по тарифным вопросам, как правило, прекрасно разбирающиеся в тонкостях этой материи. Для них, конечно, безразлично, каким языком написан текст, ибо они заранее знают, что скрывается за каждым его словом. Иначе выгладит дело для неюриста, не занимающегося постоянно этой материей работополучателя, а также для всякого простого читателя тарифного договора. Для него, конечно, было бы проще иметь перед глазами тарифный договор, охватывающий ограниченный круг вопросов. Взять хотя бы такой вопрос, как стипендии ученикам профтехобразования. Если бы этот вопрос был предметом отдельного соглашения, то такой узкий круг интересующихся этим вопросом лиц, а именно ученики и те, кто представляет их интересы, знали бы, что вся проблематика их стипендий сосредоточена в особом соглашении. Значит, им не надо будет вначале обращаться к совершенно другим параграфам или документам, чтобы через них выйти на интересующие их положения. С точки зрения понятности и доступности значение такого дробления неоспоримо. Но нельзя не видеть и того, что подобное обособление не всегда возможно по определенным причинам, связанным с механизмом и тактикой ведения тарифных переговоров. В таких случаях приходится тщательно взвешивать возможность такого включения этого элемента в договор в целом, чтобы он оставался сам по себе однозначным и доступным для понимания и в то же время согласовывался с общими принципами тарифной политики. Не секрет, что существует постоянный конфликт между понятностью, с одной, и юридической однозначностью, с другой стороны, в результате чего точная с юридической точки зрения формулировка не всегда оказывается доступной для понимания человека, далекого от права. В данном случае юристы должны избирать язык, соответствующей поставленной задаче и вместе с тем понятный в обыденной жизни.

Особого внимания заслуживает вопрос о различиях в продолжительности сроков действия и расторжения договоров. Из тарифной практики Федеративной Республики в последние годы мы знаем, что тарифные договоры, регулирующие условия оплаты труда, как правило, пересматриваются раз в 12 месяцев, т.е. переговоры по ним возобновляются каждый год. Лишь в редких случаях такие тарифные договоры имеют срок действия 15 или даже 18 месяцев. Вместе с тем, нельзя не признать и того, что в тарифном договоре имеются определенные положения, например, об истечении сроков выдвижения работополучателем требований к работодателю, ставить на обсуждение которые каждый год нет никакой необходимости. Было бы просто глупо расторгать весь договор только лишь по причине его краткосрочности и вновь начинать переговоры по таким вопросам, вносить изменения в которые нет никакой необходимости. Это не было бы в интересах профсоюзов, постоянно опасющихся, что положения долгосрочного характера ока-

жуются под угрозой выхолащивания, если каждый год ставить их на обсуждение вместе с вопросами заработной платы. Поэтому то и существует деление тарифных договоров на типовые или рамочные и договоры, регулирующие вопросы оплаты труда. Главное отличие типового договора от регулирующего только вопросы заработной платы состоит в том, что в первом урегулированы все вопросы общего характера, не подлежащие, как уже говорилось, постоянному пересмотру. Количество вопросов, которые могут быть включены в типовый договор, в зависимости от ситуации всегда будут меняться. В основном это те вопросы, в отношении которых, по мнению сторон по тарифному договору, в ближайшие 3-5 лет особых изменений не ожидается. Такое положение может, например, наблюдаться на определенном этапе динамики рабочего времени, когда достигнут определенный момент в его сокращении. Это могут быть и уже упоминавшиеся положения об истечении сроков выдвижения требований к работодателю, сроки уведомления об увольнении, продолжительность отпусков и размер отпускного вознаграждения. Установившейся нормы на то, какие пункты должны в любом случае присутствовать в типовом, а какие в тарифном договоре по вопросам заработной платы, в данном случае не существует. Разумеется, типовой или рамочный тарифный договор всегда будет иметь раздел, посвященный общим вопросам оплаты труда, принципам дифференциации тарифной сетки, но не конкретным размерам заработной платы. Структура заработной платы, ее дифференциация и соотношения между ее размерами - все это вопросы одного порядка.

Сюда включаются, скажем, все вопросы суммарной или аналитической оценки результатов труда, оценки производительности, методики оплаты труда по его конечным результатам и механизма их определения.

В результате такой дифференциации тарифных договоров на типовые, т.е. регулирующие какие-то более или менее стандартные ситуации, и договоры, касающиеся конкретных вопросов оплаты труда, как видно из предыдущего абзаца, могут возникать и нередко возникают обособленные комплексы вопросов, например, дифференциации основной заработной платы, с одной стороны, и методики оплаты труда по его количеству и качеству - с другой. Такие комплексы обозначаются тогда понятием типового тарифного договора по вопросам заработной платы с присвоением им соответствующей нумерации, например, I и II, как это принято, например, в металлообрабатывающей промышленности тарифного округа Северный Баден/Северный Вюртемберг. В данном случае возникает проблема, которую придется подробнее осветить в п. 3. Она связана с тем, что определенные положения тарифного договора не могут быть окончательно согласованы за два, три или даже четыре раунда переговоров. Однако, главное сейчас – понять, что различие между типовым тарифным договором, с одной стороны, и договором по вопросам заработной платы - с другой, заключается в том, что они относятся к двум тарифным категориям, отличающимся друг от друга главным образом по фактору времени. Отсюда можно было бы в свою очередь сделать вывод о наличии определенной системы, сочетающей в себе в качестве основных элементов типовой договор и договор о заработной плате. Но это лишь кажущийся выход, поскольку при определенных обстоятельствах, например, согласии обоих партнеров, не существует никакой обязанности закрепления в тарифном договоре по вопросам заработной платы положений, характерных для типового тарифного договора, пусть даже если и с формально-юридической, теоретической точки зрения это было бы невозможным. Для примера представим себе необходимость внесения изменений в соотношение между низшими тарифными разрядами. Если предпринимать его независимо от расторжения типового тарифного договора в ходе проходящих пере-

говоров по вопросам заработной платы, заручившись на это согласием обеих сторон, то для этого вносятся соответствующие дополнения либо в типовой тарифный договор, либо в соответствующий типовой договор по вопросам заработной платы.

Следующая причина дифференциации - как правило, малопонятна для людей, не посвященных в тонкости тарифного дела - это тот факт, что тарифные договоры, по крайней мере, в Федеративной Республике Германии, не имеют нормированной терминологии. Скажем, если бы здесь была изложена определенная схема, то в зависимости от отрасли и местных особенностей при ее трактовке возникли бы языковые различия, хотя суть во всех случаях была бы одинаковой.

В качестве примера достаточно привести здесь все терминологическое многообразие общего понятия «заработная плата». Она носит различное название в различных сферах человеческой деятельности, скажем, на морском флоте, для лиц свободных профессий, в горнодобывающей промышленности... Однако, суть повсюду одна - вознаграждение за произведенный труд, причем в оплачиваемое рабочее время включается также и время отпуска, поскольку ясно, что никто не может постоянно работать, не получая отпуска. Поэтому помимо различий между валовой и чистой зарплатой (последняя означает чистый заработок за вычетом налогов и выплат, т.е. то, что человек, что называется, «получает на руки»), номинальной и реальной (реальная зарплата означает ее покупательную способность, т.е. в ней учитывается темпы инфляции), проводится различие между сдельной и повременной зарплатой. Оплата «сдельно» означает, что человек получает вознаграждение за сделанное им, в то время, как «повременно» согласно тарифному договору оплачивается время пребывания на работе, даже если это время не сопровождалось трудовой отдачей. В отношении отпусков стороны по тарифному договору рассчитывают вознаграждение, принимая время отпуска за рабочее время.

В данной связи несколько слов о принципе оплаты по труду и - как его антиподе - принципе социальности. В начале брошюры речь шла о рыночной экономике и конкуренции как о господствующем принципе нашей хозяйственной системы. А раз так, то и принцип оплаты по труду должен главенствовать на фоне разного рода социальных мотивов. Это, конечно, не значит, что могут быть допущены бесчеловечные, асоциальные условия труда. Только в сфере зарплаты социальным аргументам нет места, поскольку работник, социальное обеспечение которого влетает работодателю в копеечку, оказался бы первым кандидатом на увольнение. Социальные компоненты в доходах должны реализовываться вне предприятия, например, в налогах, в выплате ежемесячно пособия на ребенка и т.п., как это, в общем-то, и происходит в жизни.

Абстрагируясь от упоминавшихся выше трудностей, можно подразделить тарифные договоры, регулирующие вопросы заработной платы, на договоры, касающиеся заработной платы рабочего в узком смысле, оклада служащего, жалования чиновника, хотя здесь речь больше не идет о тарифном договоре в узком смысле. Помимо этого есть тарифные договоры, заключаемые сразу для рабочих и служащих вместе и носящие тогда нередко название тарифных договоров по вопросам доходов и вознаграждения.

## **4.2 Содержание тарифного договора**

Точно так же, как не существует единого языка в тарифной сфере, не может быть и единого примерного тарифного договора. В отношении содержания тарифного договора «теория изюминки» неприемлема. Каждый тарифный договор регу-

лирует вопросы, являющиеся существенными и решающими именно для тарифного округа, для которого он предназначен. Соответственно и его форма и степень подробности избираются применительно к требованиям охватываемой им территории.

Поясним это на кратком примере. В вопросе аккордной оплаты труда в тарифном регионе А может быть разработано очень обширное, далеко идущее и всеобъемлющее положение, предписывающее каждый шаг при решении связанных с этим проблем. В то же время в тарифном регионе Б, возможно, будет принято лишь краткое примечание, гласящее, что сторонам предоставляется право самим договариваться по вопросам условий аккордной оплаты. Почему здесь такая разница? В тарифном регионе А аккорд играет особую роль, в то время как в тарифном регионе Б он имеет совершенно подчиненный характер, встречается лишь в редких случаях. Поэтому тот, кто в данной ситуации будет стремиться включить положения, принятые в тарифном регионе А, во все остальные тарифные договоры, будет действовать неправильно, навязывая какие-то правила там, где они не нужны, и в то же время, возможно, игнорируя другие пассажи, введение которых было бы важно в других случаях. Это весьма важное различие читатель должен видеть в каждом конкретном тарифном договоре, а также уметь сам проводить его при сравнении с другими тарифными договорами. В данном случае проведение такого сравнения не представляется возможным.

Читателя следует также предупредить от превратного представления о том, что более часто упоминающиеся вопросы являются более важными по сравнению с остальными. Решать, что важнее, приходится в каждом конкретном случае, причем наиболее компетентен здесь тот, кто не понаслышке знает обстановку дел на предприятии и в его управлении.

Тарифный договор - договор особого рода, и это нашло свое отражение в законе о тарифном договоре. В таком договоре различают два элемента - обязательственного права и нормативный.

В обязательственной части непосредственно закрепляется права и обязанности обеих сторон по тарифному договору. В этой связи следует назвать такие права и обязанности, как обязанность к поддержанию мира, обязанность воздействия, а также обязанность разъяснения и выполнения. Иными словами, после заключения договора стороны обязаны соблюдать мир в сфере труда, т.е. вправе прибегать к забастовке или подобным средствам борьбы лишь при вполне определенных условиях. Подробный разбор этого положения можно найти в специальной литературе. Обязанность воздействия предполагает такое воздействие партнеров по договору на своих членов, чтобы договор выполнялся в том виде, в котором он был подписан, и не допускались никакие действия, направленные на его подрыв. Обязанность разъяснения и выполнения заставляет стороны разъяснять своим членам содержание договора и проводить его в жизнь на предприятии согласно букве договора. Эти обязательственные элементы должны быть реализованы, причем, разумеется, стороны по договору вправе согласовать и более далеко идущие обязательственные права. Например, включать в них положения о согласительной комиссии и согласительной процедуре, или, наоборот, путем включения специальных оговорок предоставлять предприятиям право самим решать вопросы, по которым стороны не хотели навязывать своего решения. Таково вкратце положение дел в области обязательственного права.

Нормативная часть, как гласит само название, устанавливает правовые нормы для каждого отдельного члена, прежде всего, в части содержания договора. В части содержания эти нормы регулируют содержание договоров о профессиональном обучении, подготовке кадров, а также трудовых отношений. Они регулируют условия заработной платы и общие условия труда. В то же время они могут определять и другие вопросы, скажем такой социально-политической значимости, как пособия, меры в области рационализации, их социальные последствия и т.п. Несколько менее значимыми являются нормы, определяющие порядок заключения трудовых договоров, сроки, соблюдение которых необходимо при прекращении трудовых отношений, включая требуемые для этого формальности. Кроме того, возможно включение в договор норм, касающихся производственных и производственно-уставных вопросов, а также норм в отношении совместных учреждений.

Так что всякий, кто возьмет в руки тарифный договор, первым делом увидит в нем данные о его сторонах: кто выступает на стороне работодателей, а кто на стороне работников. Этими данными обусловлен и ряд последующих немаловажных моментов, в частности, обязанности работодателя и работника соблюдать заключенный договор. Это право работник приобретает, вступив в профсоюз, а работодатель - став членом союза работодателей. Вопрос в том, что случится, если работник является членом заключившего тарифный договор профсоюза, а его работодатель не принадлежит ни к какому союзу. В таком случае профсоюз должен попытаться либо заставить работодателя заключить отдельный тарифный договор с его предприятием, либо побудить его вступить в члены соответствующего союза работодателей. Лишь при условии соблюдения одной из этих предпосылок членство в профсоюзе может служить для работника полным основанием для ссылки на тарифный договор и его нормы. Этот пример отчетливо показывает, что если по отношению к равному подход остается равным, то к неравному тоже подходят отнюдь не с одинаковой меркой.

Лишь в том случае, если тарифный договор объявлен обязательным для всех, его положения являются обязательными и для «аутсайдеров» - работодателей, не входящих в союз, заключивший этот договор, и работников, не являющихся членами соответствующего профсоюза.

Такой работодатель должен действовать на основе тарифного договора точно так же, как и неорганизованный работник обретает неотъемлемые права на льготы по признанному обязательным для всех тарифному договору (см. также параграф 5 закона о тарифном договоре).

Согласно современному правовому положению спорным остается вопрос о том, разрешается ли сторонам по тарифному договору однозначно закреплять в нем положение о том, что права по тарифному договору распространяются лишь на работников, являющихся членами профсоюза. В настоящее время Федеральный суд по трудовым спорам оспаривает это положение, в результате чего неорганизованный хотя и не вправе ссылаться на тарифный договор, однако работодатель вполне может ставить его в повседневной практике на одну доску с работником, являющимся членом профсоюза. По взглядам профсоюзов такое положение, несомненно, является более, чем неудовлетворительным, поскольку неорганизованный ничем не способствует заключению тарифного договора и в то же время стремится извлечь из него выгоду.

Следующей нормой тарифного договора является сфера действия, поскольку в любом случае должны быть определены территориальные, отраслевые, персо-

нальные и временные рамки действия договора. Тем самым с самого начала устанавливается, на кого, на какую отрасль или подотрасль, на какой срок, а также на какую территорию распространяется конкретный договор.

Территориальные рамки могут охватывать предприятие, местность, например, населенный пункт или район, часть земли, всю территорию земли или всю территорию ФРГ. Наиболее целесообразные рамки определяют сами договаривающиеся стороны, исходя при этом из самых различных соображений, поскольку это отнюдь не только юридическая проблема, но и вопрос выбора наиболее оптимальной формы ведения переговоров, конкретных возможностей в разных сферах, необходимости дифференцированного подхода к ним ввиду различий в уровне развития. Решение всех этих вопросов – исключительно компетенция самих профсоюзов и союзов работодателей. При этом важное значение неизменно имеет то, что более компактная в пространственном отношении сфера действия договора позволяет сторонам заключать договоры, более конкретно и непосредственно отражающие условия на предприятиях, чем в случае более крупной тарифной территории, не дающей возможности для особой детализации договора.

Но все это, как уже говорилось, определяется не одной какой-то причиной, целым комплексом различных факторов.

Отраслевые рамки - не что иное, как дальнейшая конкретизация сферы действия договора, территориально распространяющегося, скажем, на землю Северный Рейн-Вестфалия, в плане охвата определенной отрасли, подотрасли или группы родственных предприятий. Как и в первом случае, основой для определения отраслевых рамок действия договора, включения или вычленения из него каких-то сфер, служат соображения целесообразности, а также, нередко, техническая или тактическая сторона ведения переговоров.

Персональные рамки касаются круга лиц, на которых распространяется тарифный договор, например, на наемных работников или учеников, сменных рабочих или служащих. Тем самым ясно дается понять, что если какая-то группа лиц попытается в каком-то вопросе сослаться на тарифный договор, эта попытка может оказаться бесплодной ввиду нераспространения на нее положений договора. Этот момент должен учитываться каждым, чтобы не апеллировать зря к договору, под который он не подпадает.

Как уже отмечалось, понятие тарифный договор является собирательным для целого ряда договоров и соглашений между договаривающимися сторонами, имеющих порой самое различное содержание. Сфера действия договора может быть ограничена уже в самом его названии, поскольку каждому ясно, что соглашение о порядке предоставления отпусков будет содержать решения для вопросов связанных с отпусками, а не с проблемами дифференциации основной заработной платы. Хотя название договора не рассматривается непосредственно в качестве элемента сферы его действия, оно все же выполняет определенную ограничительную функцию, чем и представляет для нас интерес.

Остановимся теперь на ряде моментов, характеризующих содержание рамочных или типовых тарифных договоров (какое название будет носить основополагающий договор для конкретного тарифного региона для нас в данном случае безразлично). При этом мы больше не будем затрагивать вопросов, регулирующих начало и конец трудового правоотношения и связанных с этим прав и обязанностей. Не будем мы касаться и совместных учреждений - особенности, играющей в ряде отраслей промышленности исключительно важную роль. То же самое можно

сказать о проблематике устава предприятия и связанных с ней вопросов участия производственного совета, а также отдельных работников в принятии решений. Сколь интересными бы ни были все эти частные проблемы, они не должны отвлекать нас от главного вопроса - заработная плата и условия труда.

### 4.3 Дифференциация основной заработной платы

Понятие основной заработной платы призвано показать, что к этому элементу заработной платы могут добавляться другие ее составные части, в результате чего лишь сумма всех этих компонентов образует то, что мы называем заработком или валовой заработной платой. Дифференциация основной заработной платы означает, стало быть, выяснение критериев справедливого распределения между различными людьми одинакового для всех блага. Из истории нам известны различия, проводившиеся между учениками, подмастерьями и мастерами. В наше время на этой основе в зависимости от реализации возможностей рабочей силы различают:

неквалифицированных,  
малоквалифицированных,  
квалифицированных.

Традиции, конечно, вещь упрямая, отказываться от них не так-то просто. В то же время условия труда ныне таковы, что тождество «подготовка = способность» теперь не всегда срабатывает.

Чем больше углубляться в эту проблематику, анализируя все новые требования к человеческому фактору, тем скорее приходишь к выводу, что вопрос практически беспределен, если когда-то не поставить в нем точку.

Основная заработная плата поддается совершенно четкой дифференциации на основе так называемого суммарного или аналитического методов. Это означает в одном случае оценку работы в целом, суммарно, а в другом - на основе разложения ее на отдельные составные части и последующего их анализа и оценки с тем, чтобы в итоге свести их воедино. В рамках этих двух основных методов существует огромное количество вариантов, причем, разумеется, нельзя исключить и того, что стороны по тарифным переговорам договорятся о сочетании обоих методов. Порой избирается путь предложению предприятию нескольких методов вплоть до уже исторически сложившегося там способа, по которым тогда, правда, часто записывается, что они должны быть доведены до сведения сторон, прежде чем те придадут им значение тарифно-договорного положения.

Основной смысл предпринимаемой дифференциации, являющейся обязательным элементом тарифного договора, заключается в установлении определенного соотношения между низшим и высшими тарифными разрядами, например между 80 и 130 %. Это не совсем произвольные, но и, во всяком случае, отнюдь не жесткие показатели призваны всего-навсего показать (и это видно уже из того, что начинаются они не с нуля), что где-то существует отметка 100 или средней тарифной ставки, как правило, совпадающая с понятием квалифицированного рабочего, от которого идет отсчет вниз и вверх. Решать вопрос о диапазоне отклонений от этой точки 100 в ту или другую сторону - как раз и есть дело партнеров по тарифным переговорам. В этой связи нельзя не видеть и того, причем это имеет значение прежде всего для категории служащих, что в соответствии с современной тарифной практикой сфера действия тарифного договора для служащих ставит определенные рамки, за пределами которых существуют лишь так называемые внета-

рифно занятые служащие (ВТС). В прошлом многие из таких ВТС осознали, что было очень неплохо, если бы и их каким-то образом включили в тарифную сетку, пусть даже на условиях предоставления им в каких-то пунктах определенной свободы ведения переговоров по сравнению со служащими, подпадающими под тариф. Это свидетельствует о том, что тарифный договор и сфера его действия не является чем-то застывшим, а находится в постоянном движении, развитии, в результате чего положение, закрепленное в нем сегодня, через 5-10 лет, возможно, окажется отжившим, не соответствующим новым условиям. Таковы некоторые замечания по вопросу о дифференциации основной заработной платы, ввиду его более долгосрочного характера, как правило, не пересматриваемого каждый год, а чаще всего имеющего более продолжительный срок действия.

Рассмотренный выше круг проблем, связанный с дифференциацией основной заработной платы, становится предметом отдельного так называемого рамочного тарифного договора по вопросам заработной платы. Вычленение этой части из типового тарифного договора более или менее естественно ввиду того, что в зависимости от сложности данной проблемы переговоры по ней могут настолько затянуться, что займут несколько лет. Тем временем, однако, остальной типовой или рамочный договор могут уже давно быть введены в силу, в результате чего соблюдение этого круга вопросов представляется вполне разумным.

К тому же это довольно просто, ибо обычно договоры о заработной плате, а также типовые и рамочные договоры и рамочные договоры о заработной плате не разрабатываются полностью заново. Как раз здесь-то и сказывается преимущество нормативной части тарифного договора, по закону продолжающего действовать и тогда, когда договор уже считается формально утратившим силу ввиду истечения срока его действия. Эти нормы, однако, продолжают действовать, так что до заключения нового договора сохраняется существующее положение. Для интересующей нас части типового тарифного договора это означает, что прежний порядок, например, оплаты труда на основе тарифной сетки продолжает сохраняться вплоть до введения нового порядка с заключением нового рамочного тарифного договора по вопросам заработной платы, означающего тогда и введение нового порядка для всего тарифного региона. Таким образом, отдельный работополучатель никак не страдает от продолжительности тарифных переговоров, поскольку прежняя норма продолжает все это время оставаться в силе. Рассматривать содержание рамочного договора по вопросам заработной платы более подробно, чем это было сделано в предыдущем разделе, вряд ли имеет смысл, поскольку ясно, что в тарифном договоре могут быть закреплены любые технически осуществимые положения, независимо от того, идет ли речь о порядке оплаты труда одних рабочих, или рабочих и служащих вместе, о существовании одной системы или сочетании нескольких систем. Словом, в тарифной практике все возможно, в результате чего варианты в этом деле поистине безграничны.

Помимо вопроса дифференциации основной заработной платы, обе стороны должны условиться в типовом или рамочном тарифном договоре по всему комплексу вопросов, связанных с выработкой, производительностью и сдельной оплатой труда. И в этом случае существует возможность заключения отдельного рамочного договора по вопросам заработной платы, если на каком-то предприятии сложилась сложная система урегулирования этих проблем.

Какие же вопросы требуют урегулирования в разделе типового или рамочного тарифного договора, касающемся сдельной оплаты труда? В данном случае ключевое значение имеет принятие решения о том, какую единицу производительности

сти в единицу времени принять за основу. При этом, однако, было бы ошибочным полагать, что при принятии такого решения речь идет только об эталоне оценки выработки. Скорее эта выработка зависит от решения о том, какая ее мера и при каких условиях труда может быть признана приемлемой для постоянного обеспечивающего ее человека. Это относится как к рабочим, так и к служащим и даже самостоятельным или лицам свободных профессий, еще работающим по найму. Ведь, в конце концов, работа не может быть вознаграждена, если порядок вознаграждения никак не установлен. Разумеется, в данном случае стороны по тарифному договору вольны решать этот вопрос так, что установление порядка вознаграждения будет исключительно делом работодателя. Однако опыт Федеративной Республики Германии свидетельствует о том, что такое, теоретически хотя и возможное, решение на практике оказывается абсолютно нецелесообразным и лишеным всякого смысла. Эталоном, мерой производительности может, например, быть фактическая производительность работников, характеристики которых особо оговорены в договоре. Фактическая производительность, таким образом, не должна стать максимальной производительностью путем подбора рабочего, дающего максимальную выработку. Но и такие понятия, как нормальная или стандартная производительность - всего лишь слова, смысл которых должен быть точно определен на практике, в условиях производства. Словом, «аккорда, основанного на данных науки о труде», как его пытались договорно закрепить работодатели, просто не существует.

Помимо вопроса об эталоне производительности в договоре должен быть закреплён и порядок оплаты труда работодателем определенной выработки одного или группы работников. В связи с этим в последнее время все чаще используется термин «поощрение». Таким поощрениям следует давать всяческий отпор, поскольку никто здесь никого не поощряет, ибо по этой логике должна существовать и возможность наказания другой стороны. Просто-напросто закрепляется положение, что в случае достижения определенной выработки, какие бы формы она не принимала, в качестве заработка полагается определенное денежное вознаграждение. Это может быть и аккорд, формы премирования аккордного характера, и смешанные формы, причем в данной связи нельзя не упомянуть и о надбавках в основной заработной плате за высокие трудовые показатели.

Господствующий здесь принцип характеризуется понятием «стимулирующей роли заработной платы», т.е., предлагая надбавки к основной заработной плате, работника побуждают к более высокой трудовой отдаче.

Применительно ко всем методам работы с фактором времени, независимо от того, идет ли речь об аккорде или премиях, остается острой проблема формы сбора на производстве необходимых данных, особенно связанных с характеристикой объема выработки. Чем точнее работодатель определяет фактор времени, тем точнее должен быть и сбор данных, чтобы точность не была односторонней. Если на практике другой стороне трудно обеспечить получение точных данных, возникает необходимость закрепления различных способов получения и оценки данных по сдельной заработной плате в особых рамочных тарифных соглашениях по вопросам заработной платы, поскольку, как показывает опыт, урегулировать этот вопрос в форме нескольких сжатых положений не представляется возможным. Поэтому рамочные тарифные договоры по вопросам заработной платы и делят на договор I и договор II.

Следующий вопрос, который может возникнуть как в связи с дифференциацией основной заработной платы, так и со сдельной оплатой труда, а также с други-

ми факторами, определяющими условия труда, – это комплекс, касающийся всего, что связано с надбавками и доплатами по тарифному договору. Речь в данном случае идет о массе различных факторов, которые могут и должны закладываться в их основу. Доплаты и надбавки предоставляются применительно к двум большим группам определяющих факторов – отклонение от обычной, нормальной организации труда и, во-вторых, различным формам ухудшения его условий или изменения его тяжести.

Говоря об отклонениях от обычной, нормальной организации труда, необходимо, прежде всего, определить, что же принято считать обычным. Нормальной считается закрепленная в тарифном договоре продолжительность рабочего дня в дневное время в будние дни недели. Рабочее время должно простираться с утра и до второй половины дня, хотя начало и конец его жестко не регламентируются. В принципе понятие утро не должно растягиваться в направлении предшествовавшей ему ночи, понятие второй половины дня - в направлении вечера, а тем более ночи. В таком случае мы говорим о сменной или ночной работе, а при отклонении от будней - о субботней, воскресной работе или о работе в праздничные дни. Наряду с этим нельзя не упомянуть и о сверхурочной работе и сокращенном рабочем времени, которые так же, как и предыдущие случаи в какой-то форме отклоняются от того, что принято называть нормой и вследствие этого вознаграждаются в форме определенной надбавки к основной заработной плате. Говорить в этой связи о размере надбавок вряд ли имеет смысл, ввиду его значительных расхождений от договора к договору и самых различных сочетаний процентов при комбинациях нескольких факторов.

Другой категорией факторов, служащих основанием для надбавок или доплат, являются разновидности тяжелого труда или плохие его условия. Не будем вдаваться в подробности того, какие условия труда считаются сносными или тяжелыми и тем самым подпадают под категорию подлежащих доплате или нет. В тарифной практике последних 30-50 лет положения о надбавках и доплатах за тяжелый труд и плохие условия труда усиленно вводились в договоры в надежде на то, что рост затрат заставит работодателей улучшать условия труда до тех пор, пока не отпадет необходимость выплаты надбавок и доплат. Однако опыт показал, что эффекта этого добиться не удалось. Нельзя не видеть того, что отдельные работники готовы за повышенную плату идти на риск для здоровья, видя перед собой лишь возможность заработать, но не возможные последствия, скажем для слуха, от работы повышенной шумности.

Поэтому в перспективе упор будет делаться на конкретные изменения условий труда, что уже достигнуто в значительной части тарифных договоров. Тяжесть условий труда, ведущая к выплате надбавок, заключается в таких случаях, как правило, в необходимости для работника пользоваться во время работы какими-то защитными приспособлениями или устройствами. Иными словами, в будущем больше не должно быть расчёту «деньги за здоровье», что и на практике-то не может долго продолжаться.

В современных профсоюзных требованиях наметилась тенденция к закреплению положений о компенсации чрезмерных трудовых нагрузок и тяжелого труда предоставлением оплаченных отгулов. В целом ряде тарифных договоров уже имеются пункты, содержащие первые признаки предоставления таких отгулов, например, за сверхурочную работу, за выход в ночь или на сменную работы.

Понятие отпуск означает в настоящее время не только его продолжительность, но и в различных вариациях вопрос об оплате этого периода, в частности, такую животрепещущую деталь, как размер отпускных, выплачиваемых дополнительно к зарплате.

В прошлом отпуск чаще всего делился на основную и дополнительную части. Дополнительный отпуск дифференцировался чаще всего в зависимости от возраста работника и, нередко, от стажа работы на данном предприятии. В общественном секторе градация отпусков, кроме того, производится по признаку служебного положения или уровня оклада. Продолжительность отпусков имеет тенденцию к увеличению и унификации.

В вопросе вознаграждения на период отпуска действует принцип, в соответствии с которым материальное положение работополучателя должно быть не хуже, чем во время его работы. В результате этого в соответствующем положении тарифных договоров об оплате отпусков закрепляются все элементы заработной платы, характерные для предотпускного периода.

Смысл отпускных, выплачиваемых дополнительно к заработной плате, заключается в стремлении побудить работополучателя по возможности не проводить или не всегда проводить отпуск дома, а сменить обстановку, по-настоящему «отключиться» на время от привычных забот. Такая смена обстановки, однако, возможна лишь при наличии у работополучателя лишних денег. Именно для этого и существуют отпускные, размер которых зависит от ряда факторов, колеблясь от незначительных сумм до размеров целого второго оклада.

#### **4.4 Соглашение о защите от последствий рационализации производства.**

Выполняя возложенную на них защитную функцию, профсоюзам пришлось в прошлом немало поломать голову над тем, как оградить отдельных работополучателей от отрицательных последствий рационализации производства. Говоря упрощенно, рационализация может привести к потере работополучателем рабочего места в результате увольнения, или, как еще говорят, «высвобождения». В менее серьезных случаях он сохраняет рабочее место, но переводится при этом на другую нижеоплачиваемую работу, приводящую к потере в зарплатке.

При этом остается проблема потери им своего прежнего рабочего места, перевода на другую работу с более высокими психофизическими нагрузками, чем прежде. Может ли работник переквалифицироваться, и кто возьмется платить ему зарплату в течение срока переподготовки? Соглашения о защите от последствий рационализации, заключенные в связи с этим во многих отраслях немецкой промышленности, имели целью подстраховку работополучателей хотя бы от части, если не от всего сопутствующего этому риска. Первой сложностью в достижении этой цели оказалась необходимость определения в тарифном договоре понятия рационализации. Важно было выделить рационализацию из обычного процесса технического развития. Сегодня можно сказать, что дать такого определения практически никто не смог. Но и на тех предприятиях, где удается договориться о проведении проводимых мер под категорию рационализации производства, возникает новая трудность с увольнением работников, подлежащих защите в связи с возрастом и по стажу работы. Скажем, условием подпадания под меры сохранения заработка или разряда принято достижение 50-летнего возраста и 10-летний стаж работы на предприятии. Как уже не раз случалось на практике, нет ничего проще, перед началом рационализации уволить работников этой категории, прежде чем

они смогут заявить о своих блестящих правах. Так что в итоге стремление к обеспечению защиты вылилось скорее в свою противоположность, поскольку предприятие заранее расстается с теми, кто подлежит защите по соглашению. Несомненно, это очень печальный опыт. Однако не сказать об этом нельзя, чтобы показать, что от буквы договора до его практической реализации на производстве - дистанция порой огромного размера.

#### **4.5 Совместное учреждение работодателей и профсоюзов.**

В послевоенные годы между партнерами по тарифным переговорам в ряде отраслей сложилась практика создания совместных учреждений либо с совместным финансированием, либо существующих за счет одного лишь работодателя. В данном случае этот вопрос интересен для нас тем, что вся эта практика была облечена впоследствии в форму тарифных договоров. Это означает, что эти договоры не будучи частью типовых и рамочных тарифных договоров, а образуя самостоятельные, отдельные договоры, снабжены всеми формальными атрибутами тарифного договора. Нам важно знать, в чем их суть, не вникая при этом в технические подробности. Речь в них, например, идет о предоставлении в распоряжение работников какой-то отрасли баз отдыха или центров переподготовки кадров. То же самое можно сказать о т.н. «Критической академии», созданной таким путем для работников швейной промышленности и в настоящее время являющейся центром переподготовки и повышения квалификации профсоюза текстильщиков, финансируемым совместно работодателями и профсоюзом. Аналогичное содержание имеет и система предоставления отпусков через особую отпускную кассу, построившую базу отдыха с тем, чтобы с помощью оставшихся средств сделать для отдыхающих отпуск в гостинице или коттеджах по возможности недорогим. Такой вариант существует, например, в строительной отрасли, имеющей т.н. отпускную кассу. Другое направление, а именно, создание учебных центров, продиктовано рациональным опытом, показывающим, что всякого работополучателя, независимо от его квалификации, на протяжении его трудовой жизни надо постоянно поддерживать в состоянии усваивать новое посредством мер по переподготовке и повышению квалификации. Соответствующие учреждения для этого создаются из накапливаемых финансовых средств, в результате чего заключивший тарифный договор профсоюз получает возможность организации самых различных курсов, академий, школ.

Есть еще одна сфера, выступающая в роли своего рода пассивной защиты работников от последствий рационализации - так называемые «кассы для поддержки», призванные оказывать финансовую помощь определенным группам лиц, вынужденным преждевременно выбывать из трудовой жизни. В данном случае такие кассы выплачивают надбавки к пенсии, доводя ее до уровня нормальной пенсии, которая причиталась бы человеку в случае его ухода на заслуженный отдых в общепринятом порядке.

Нередко используется еще одна возможность: создание «кассы для поддержки» жертв несчастных случаев на производстве, помощь которой предоставляется в форме доплат детям погибшего на обучение профессии. При этом исходят из того, что несчастный случай на производстве не должен отрицательно сказаться на обучении детей, потерявших кормильца.

Таковы, вкратце, примеры совместных учреждений, перечень которых, разумеется, может быть расширен в любом направлении, если стороны по тарифному договору сойдутся во мнении, что какой-то вопрос требует совместного решения.

Одна из главных причин сугубо позитивного отношения работодателей к подобным совместным учреждениям заключается в том, что определенные отрасли промышленности всегда были заинтересованы в придании им особой привлекательности с социально-политической точки зрения, чтобы склонить подростков, начинающих путь в трудовую жизнь, к обучению профессии именно в своей, а не другой отрасли.

#### **4.6 Тарифные договоры по вопросам заработной платы**

Тарифные договоры по вопросам заработной платы заключаются отдельно от типовых тарифных договоров и рамочных договоров по вопросам заработной платы и при всей их несомненной взаимосвязи отличаются от последних более короткими сроками действия. Заранее оговоримся, что в данном случае под понятием заработная плата подразумевается все виды доходов от наемного труда, а также пособия обучающимся в системе профессионального образования и жалования чиновников, не подпадающих под действие законодательно урегулированных положений. Конкретно это означает, и на это необходимо сразу же обратить внимание, что в соответствии с практикой, сложившейся в Федеративной Республике Германии, в современных тарифных договорах больше не находят отражения элементы социального положения работников, например, количество детей. Эти вопросы находятся в компетенции законодателя, который издает по ним соответствующие нормативные акты.

Размер ставок заработной платы, разумеется, должен быть таким, чтобы работополучателю и его семье был обеспечен сносный, достойный человека материальный уровень жизни. Ставки заработной платы различных категорий работников должны также находиться в разумном соотношении друг к другу.

Если, скажем, принять зарплату квалифицированного рабочего за 100, то заработок человека менее квалифицированного труда, например самых простейших на данном предприятии видов деятельности, должен быть достаточным, чтобы обеспечить ему достойное существование, в то время как выполнение «особо ответственных» работ должно оплачиваться в размере 110-120 и даже 130 % оплаты труда квалифицированного рабочего.

Согласуемые в договоре ставки заработной платы понимаются как минимальные, выплачивать которые работополучателю (члену профсоюза) работодатель считается обязанным по договору.

Рассмотрим случай повышения заработной платы как в целом обычный в практике тарифных переговоров. Существует как минимум три возможности такого повышения: выраженное в относительных показателях (процентах), в абсолютных цифрах и в смешанной форме. Однако и в рамках названных здесь возможностей могут существовать различные вариации, например, выраженное в процентах повышение средней тарифной ставки квалифицированного рабочего и принятие полученного на этой основе абсолютного значения в качестве действительного для всех категорий работников. Таким образом, и в данном случае применяется смешанная форма. Обычный случай относительного, выраженного в процентах повышения принимает форму повышения прежних ставок на 3, 5, 7 или 8 %. Тем самым в абсолютных суммах достигается увеличение по сравнению с прошлым разрыва между минимальной и максимальной суммой заработной платы.

В длительной перспективе повышение, выраженное исключительно в процентах или в абсолютных цифрах, невозможно. Тем самым медленно, но верно было

бы ликвидировано первоначально установленное соотношение между минимумом и максимумом, призванное, в конечном счете, создать для работополучателя определенный стимул, скажем, для прохождения курсов повышения квалификации или освоения дополнительных специальностей к недавно полученной профессии.

Мы не будем здесь останавливаться на вопросах процедуры прихода сторон по тарифным переговорам к окончательным результатам, особенно на их политических и хозяйственно-политических аспектах. Ясно, что в любом тарифном договоре по вопросам заработной платы будут содержаться конкретные указания на порядок проведения ее повышения применительно к конкретному работнику. Немаловажную роль при этом, как уже упоминалось, играет тот факт, что в практике предприятий зарплата работников превышает тарифно установленную. В результате, при повышении зарплаты на основе тарифного договора приходится выяснять, можно ли и какую часть этой надбавки удастся отнести за счет повышения, фактически уже проведенного на предприятии, а какая часть действительно выступит в качестве реального повышения после заключения договора. Именно в этом порой причина включения по настоянию профсоюзов в тарифные договоры по заработной плате оговорок, в соответствии с которыми определенная, фиксированная часть повышения должна проявиться на предприятии в качестве осязаемого результата подписания тарифного договора.

Профсоюзы постоянно пытаются добиваться того, чтобы согласованное в тарифном договоре повышение заработной платы распространялось только на членов сторон по тарифным переговорам. Несмотря на всю законность этих попыток, юридически они признаны неправомерными. До сих пор закон не может запретить работодателям платить одинаковую зарплату членам профсоюза и не состоявшим в его рядах. Закон оставляет за работодателем право свободы переговоров и с неорганизованными работополучателями, иными словами, он вправе платить им ту же зарплату, что и членам профсоюза. Понятно, что такое положение может приводить и действительно приводит к серьезным трениям на предприятиях. Однако в рамках современной юрисдикции проблема эта пока остается неразрешимой.

И последнее замечание в отношении системы повышения заработной платы. Немецким профсоюзам нередко задают вопрос, почему они из года в год борются за повышение заработной платы вместо того, чтобы индексировать ее, увязав ее с ростом с темпами роста стоимости жизни, что, де, было бы куда проще, да и в других странах, поступают так же.

Постараемся объяснить:

Дело в том, что и там, где в тарифных договорах существуют подобные оговорки об индексации или даже имеются законодательные основы, дело все-таки не обходится без переговоров о повышении заработной платы. «Найденный» когда-то размер зарплаты не всегда и не всеми признается в качестве «справедливой доли» или «справедливой» зарплаты. Если растет почасовая производительность труда работника, то может расти и его зарплата, не обязательно порождая при этом инфляционные тенденции. Кроме того, увязка доходов с динамикой цен не позволяет повышать уровня жизни работополучателей. В странах, где практикуется индексация зарплаты, темпы инфляции (роста цен) не ниже, а даже скорее выше, чем в Федеративной Республике Германии. К тому же в этих странах идут непрекращающиеся споры по вопросу об индексе цен, т.е. о содержании «товарной корзины», на основе которой исчисляется динамика цен (таким образом происходит смещение конфликта, вследствие чего приходится иметь дело не с отдельными

союзами предпринимателей, а с более мощным контрагентом в лице государства-правительства-парламента).

Согласившись на принятие оговорок об индексации, профсоюзы в значительной мере утратили бы свою тарифную автономию, а также сдали бы важные позиции в области участия в принятии решений и управлении. Ибо посредством тарифной политики они участвуют в решении вопроса о распределении товарной массы, производимой совместно работополучателями и работодателями. В результате профсоюзы лишились бы важного средства привлечения новых членов. А как раз в них-то профсоюзное движение нуждается больше всего. Иначе оно не в состоянии выполнить, задачи возложенные на него в свободном, демократическом правовом государстве.

## **5. ТАРИФНЫЙ ДОГОВОР И ЕГО ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ПОЛИТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ**

Тарифным договором регулируется некая данность, оценивать которую можно лишь с точки зрения определенной экономической системы. В условиях конкуренции, которая по теории должна существовать, но на практике носит довольно ограниченный характер, приходится выяснять ответ на вопрос, чем обязаны друг другу в будущем работополучатель и работодатель? При этом делается упор на слове «в будущем». Это означает, что мы заглядываем в более отдаленное будущее, устанавливая, скажем, 1 апреля какого-то года на последующие 12 месяцев, т.е. до 31 марта следующего года повышение заработной платы за определенный труд в размере столько-то процентов. Каким же образом стороны по тарифному договору находят ключевые показатели, закрепляемые в конечном счете в тарифном договоре в качестве результата прогноза? Всякий прогноз, мы знаем это из практики прогнозов погоды, тем надежнее, чем короче прогнозируемый период. Именно по прогнозам погоды мы знаем, что предсказать погоду за два дня трудно, особенно тогда, когда прогноз касается крупнейшего региона. Конечно, прогноз ограниченных масштабов неотделим от прогноза и процессов, происходящих в более крупных рамках, что относится, в частности, и к сфере экономики, к прогнозам в рамках отрасли, промышленности в целом и даже мирового хозяйства. Иначе говоря, это означает, что люди, выступающие с прогнозом, не могут ограничиваться лишь горизонтом своей отрасли, исходя из своих глубоких знаний происходящих в ней процессов, и поэтому осмеливаться высказывать предположения о развитии в ближайшее время, например, 12 месяцев, положения в экономике. Здесь сразу ясно, что рассматривать одну отрасль в отрыве от других нельзя. Так что это - первая трудность, с которой приходится сталкиваться прогнозистам. Они должны видеть не только свою узкую область, но и общие тенденции развития экономики, включая мирохозяйственные процессы, поскольку все эти сферы могут оказать воздействие на их узкую область, хотя и не всегда оказывают.

Сам же прогноз означает, что прогнозисты осмеливаются предположить возможность продолжения в перспективе процесса, характеризуемого прошлыми показателями. Понятие «продолжения» уже содержит указание на предположение возможности или вероятности сохранения какого-то наблюдавшегося до этого развития в определенном направлении. Для наглядности можно, например, себе представить, что динамика роста оборота в виде крутой прямой линии и в будущем сохраниться в том же виде. Но любой специалист в этой области скажет, что такой прогноз был бы очень обманчивым. Невозможно предполагать, что развитие и впредь останется прямолинейным. Скорее надо рассчитывать на срыва, в резуль-

тате которых, возможно, проявятся совершенно иные тенденции. Уловить тенденцию, таким образом, значит для прогнозиста вооружиться данными за истекший период, причем такими, которые позволили бы включить в анализ все определяющие ее факторы, чтобы затем на фоне общей картины принять решение относительно направления будущего развития. И здесь необходимо со всей определенностью сказать, что такой прогноз с помощью математических методов просто невозможен.

Следовательно, должно быть принято политическое решение о размере доли доходов (а именно об этом, в конечном счете, и идет речь) работников на предстоящий год. Попытки, независимо от общей картины, увязать заработную плату с одним-двумя факторами, также ни к чему не приведут. Постоянно предлагается, например, увязывать заработную плату с производительностью труда, с динамикой цен или с каким-либо другим экономическим показателем. Заработная плата, таким образом, выступает в качестве показателя доходов в море других показателей распределения доходов, а также общеэкономического процесса, причем показателя, зависящего от всех остальных факторов экономического развития. Начиная с роста производительности и общеэкономического роста, динамики цен, динамики цен на зарубежных рынках, соотношения экспорта и импорта и других показателей издержек, способных сыграть в данной связи какую-то роль, и вплоть до технического развития, количества изобретений в определенных областях, в результате чего никто не может здесь предложить решения, обусловленного одной или двумя причинами. Результатом, таким образом, может стать лишь попытка взять различные экономические показатели, которыми мы располагаем по крайней мере у себя, в Федеративной Республике Германии, и принять на их основе обусловленное, в конечном счете, политическими факторами решение о приемлемости повышения зарплаты на X или Y процентов. В конце концов, общее развитие заметно отличается от положения дел в отрасли – факт, отнюдь не всегда лежащий на поверхности.

Типичным примером может служить не оправдавшая себя тенденция к снижению уровня цен, а наоборот, их резкое повышение, в результате чего намеченный рост реальной покупательной способности не только не наступает, но в действительности происходит ее снижение, не дающее отдельному работнику никакого эффекта от повышения заработной платы.

## **ИЗДАНИЯ ПРОГРАММЫ «ЭФФЕКТИВНЫЕ ПРОФСОЮЗНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ» УРАЛЬСКОГО ИПК ПРОФКАДРОВ**

1. Невьянцев В.П. Секреты коллективного договора.
2. Нестеров С.И. Как работают английские профсоюзы.
3. Миловидов Ю.Н. Как формировать резерв руководящих профсоюзных кадров.
4. Невьянцев В.П. Четыре принципа тренировки профсоюза.
5. Невьянцев В.П. Месячник по вовлечению в профсоюз новых членов.

6. Невьянцев В.П. Механизм реализации права членов профсоюза на принятие профсоюзных решений.
7. Крапивин О.М. Как профорганизация может стать представителем акционеров.
8. Деркач В.Ю. Классовая борьба и социальное партнерство.
9. Давид Мандель. Социальное партнерство.
10. Право на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров (конвенции и рекомендации МОТ).
11. Галецкий П.Н. Организация забастовок в целях разрешения коллективных трудовых споров.
12. Объединение профсоюзов России СОЦПРОФ (документы).
13. Храмов С., Семенов Д. Профсоюзное ремесло.
14. Франк Хоффер. От авторитарного монолога - к социальному диалогу.
15. Вильфрид Шефер. Тарифный договор. В помощь интересующимся.
16. Деркач В.Ю. Роль цены на труд в формировании общественной системы.
17. Деркач В.Ю. Профсоюзы в условиях деклассированного общества.
18. Деркач В.Ю. Плюс лейборизация всей страны.
19. Невьянцев В.П. От демократического централизма - к профсоюзному братству.

Офис Программы «Эффективные профсоюзные технологии» Уральского института повышения квалификации профсоюзных кадров  
Почтовый адрес: 620017, Екатеринбург, ул. Электриков, 2  
Тел./факс: (3432) 343820  
Эл. почта: nevyantsev@mail.ru