

Трансформация производственных отношений в странах Центральной и Восточной Европы, входящих в ЕС¹

Важность хороших производственных отношений между работодателями и работниками

Производственные отношения между работодателями и работниками являются выражением взаимного признания. "Хорошие" производственные отношения предполагают конструктивный баланс интересов обеих сторон. Согласование интересов означает, что компания серьезно относится к работникам и их проблемам и согласовывает соответствующие процедуры координации и согласования. Согласование интересов в смысле практикующегося совместного решения вопросов работников повышает их удовлетворенность и мотивацию и, таким образом, соответствует современному стилю управления. Конструктивное согласование интересов (социальный диалог) способствует социальному миру на рабочем месте. Решающим фактором здесь является наличие представительства со стороны работников, которое может достигать обязательных соглашений с работодателем от имени всех работников.

Социальный диалог предлагает многочисленные преимущества для экономики в целом и, следовательно, для отдельных предприятий, даже на отраслевом уровне:

- Региональные соглашения (зональные коллективные договоры) обеспечивают компаниям одинаковые базовые условия на согласованный период времени в плане отношений с работниками, такие как уровень заработной платы, социальные льготы, рабочее время и т.д.
 - Таким образом, ни одна компания не может получить конкурентное преимущество, просто поставив своих работников в невыгодное положение.
 - Возможные конкурентные преимущества возможны только за счет более высокой производительности труда.
 - Таким образом, региональные соглашения способствуют дальнейшему техническому развитию и международной конкурентоспособности, т.е. также по отношению к импортной продукции.
- Отраслевой коллективный договор гарантирует период без переговоров и забастовок для всех компаний сектора на время действия договора.
 - Компании также обеспечивают безопасность планирования в отношении возможных поставщиков.
 - Им не нужно опасаться каких-либо недостатков, связанных с индивидуальными переговорами компании. Возможно, придется смириться с плохими результатами для компании, чтобы обеспечить бесперебойное производство.
- Федерации обладают необходимым потенциалом для проведения переговоров с профсоюзами.
 - Коллективные переговоры профессионально подготовлены и проведены.
 - Членство в Федерации дает право на совместное определение и совместное принятие решений при подготовке переговоров, а также при признании их результатов.
 - Проведение переговоров не отнимает у вас много рабочей силы.

Для конструктивного социального диалога и, прежде всего, для обеспечения обязательных соглашений необходимо определить представительные органы для

¹ Ср. Вайс, Манфред в Фонде Отто Бреннера, Рабочий документ № 13, Профсоюзы и производственные отношения в Восточной Европе, февраль 2000 года.

сторон работодателей и работников (социальных партнеров), а также их права и обязанности. Работодатели создают ассоциации с конкретными задачами, которые, например, заключают обязательные соглашения с профсоюзами компаний-членов. Для работников законодателем должны быть созданы предпосылки для представительства работников, такие как производственные советы и профсоюзы, чтобы они могли заключать обязательные коллективные договоры с работодателями.

Исходное положение новых стран-членов ЕС в Центральной и Восточной Европе

После политического поворота обществам Центральной и Восточной Европы пришлось решать гигантские задачи: внедрение демократических структур, преобразование национальной экономики из плановой в рыночную и, наконец, развитие рамочных условий для социального выравнивания.

Вступая в Европейский Союз, государства обязались принять *acquis communautaire*. В области трудового права в странах было приложено много усилий, чтобы как можно точнее перенести европейские правовые требования в букву. Однако эти положения формируются под влиянием производственных отношений в странах с устоявшейся рыночной экономикой и давними традициями. Переход к рыночной экономике, развивающейся из плановой экономики, слишком мало учитывает существующую там систему производственных отношений. В то же время важно отметить, что сложившиеся промышленные отношения в промышленно развитых странах претерпевают быстрые изменения и что опыт, накопленный за последние десятилетия, который отражен в руководящих принципах, имеет лишь ограниченное значение для будущего.

Трудовые отношения, как и все социальные отношения, являются результатом соответствующего политического, экономического и культурного развития. Их возникновение и последствия можно понять только в этом контексте. Отрыв отдельных институтов от этого контекста и их перепроектирование в соответствии с внешней моделью сопряжено с риском того, что желаемый эффект не будет достигнут. Например, в странах Центральной и Восточной Европы отношения между коллективным трудовым правом и индивидуальным трудовым правом оставались практически нерешенными до начала 2000-х годов, поскольку в период плановой экономики коллективное трудовое право было практически неизвестно. Эти нормативные акты подчинялись другим механизмам принятия решений и органам, принимающим решения. В рыночной экономике, с другой стороны, правовое регулирование коллективного трудового права является центральной предпосылкой социального равновесия. Однако его внедрение в странах с развивающейся рыночной экономикой не может основываться на идеально-типичных ориентирах, таких как опыт стран с устоявшейся рыночной экономикой, а должно быть адаптировано к соответствующим обстоятельствам. Для них были и остаются характерными государственные или ранее государственные крупные предприятия и частные малые и средние предприятия. Регулирование коллективного трудового права должно соответствовать этим различным требованиям и возможностям. В то же время необходимо было уточнить соответствующие субъекты со стороны работодателя и работника и определить их права.

При структурировании коллективного трудового права необходимо учитывать, в частности, следующие аспекты² :

- Форма и права представительства работников на рабочем месте,
- Представительство, например, в конкурирующих профсоюзах,

² Ср. Коль, Платцер: Промышленные отношения в Центральной Европе, стр. 35f, Nomos-Verlagsgesellschaft, 2003 г.

- Система коллективных договоров, автономия коллективных переговоров и законы о забастовках,
- Права совместного определения по вопросам активной защиты занятости и систем социального обеспечения,
- Влиятельность вышеупомянутых областей соответствующей организационной формой трипартизма.

Поэтому необходимо было разработать что-то независимое в отдельных странах, что соответствовало бы условиям их социальной структуры, не нарушая требований *acquis communautaire*.

Развитие социального диалога

Во многих странах Центральной и Восточной Европы трехсторонний социальный диалог (трипартизм) между правительством и социальными партнерами является, пожалуй, самым важным элементом промышленных отношений. Трехсторонний социальный диалог в странах Центральной и Восточной Европы основан на понимании того, что такое сложное дело, как преобразование системы производственных отношений и трудового законодательства, может быть успешным только при условии достижения консенсуса между правительством, представляющим общие интересы, и организациями работодателей и работников. Это соображение нельзя игнорировать при фундаментальной реорганизации промышленных отношений. Однако оказалось трудно наладить двусторонний социальный диалог между социальными партнерами, представителями работодателей и работников, независимый от правительства, например, по конкретному формированию отношений и заключению коллективных договоров. Помимо "политических" проблем, связанных с отказом от трипартизма, существуют также элементарные институциональные слабости, которые необходимо преодолеть, особенно со стороны объединений работодателей.

В начале трансформации сторона работодателей была представлена только государственными предприятиями. Частное предпринимательство должно было появиться, и в настоящее время в нем преобладают малые и средние предприятия. На этапе восстановления частные предприниматели были заняты созданием и становлением своих компаний, поэтому объединение в ассоциации не было приоритетной задачей. Даже сегодня их трудно убедить в преимуществах членства в ассоциации. Поэтому во всех странах заинтересованные компании из разных секторов сначала основали "зонтичную ассоциацию", которая стала основой для мотивации работодателей в регионах и секторах стать ее членами. Создание объединений на региональном уровне продвинулось далеко вперед во многих странах, хотя развитие отраслевых федераций, которые являются классическими партнерами по переговорам в коллективном трудовом праве, имело лишь ограниченный успех. Крупные компании проявляют мало интереса к коллективным переговорам с участием малых и средних предприятий, что подтверждается, например, в беседах с директорами по труду в Болгарии. У них гораздо больше свободы действий в отношении своих работников, и поэтому они будут дополнять коллективные договоры соглашениями с компаниями. Соответственно, поскольку они не имеют никаких преимуществ от коллективных договоров, они против того, чтобы федерации участвовали в этом процессе.

Профсоюзы очень сильно представлены в крупных компаниях, хотя в большинстве стран сложился профсоюзный плюрализм. Таким образом, во многих компаниях представлено несколько профсоюзов. Новые профсоюзы сейчас начинают формировать отраслевые союзы. Работники малых и средних предприятий в основном не объединены в профсоюзы. Таким образом, со стороны работников для этой клиентуры не существует партнера по коллективным переговорам.

Законодатель должен был принять во внимание эту дилемму при формулировании коллективного трудового права. Так, со стороны работников право на ведение коллективных переговоров было также предоставлено институтам на рабочем месте (профсоюзам компании и выборным представителям работников). Однако избранные представители лишаются этого права, как только создается профсоюз. Возникшие в результате этого трудности представлены в качестве примера для Чешской Республики³ :

До вступления в силу нового Трудового кодекса в 2001 году интересы работников могли представлять только члены профсоюзов и их выборные органы. Всего три работника могли создать профсоюзную организацию и объявить себя "ответственными" (так формулировался закон) за компанию. Это делало ее единственным партнером по переговорам для руководства. Таким образом, в большинстве компаний профсоюзы компании взяли на себя функцию представления интересов работников. Согласно новому Трудовому кодексу 2001 года, производственные советы могут избираться на рабочих местах, где нет профсоюза, но они должны быть распущены после создания профсоюза. Согласно Закону о плюрализме профсоюзов, ни один профсоюз не имеет исключительного права на представительство на рабочем месте. Поэтому коллективные договоры становятся действительными только после того, как их подпишут все профсоюзы, представленные в компании.

Это пример того, как трудно принимать нормативные акты в ситуации, которая еще не до конца развита. Для того, чтобы в максимально возможной степени учесть специфику страны и действующих лиц, в Чешской Республике были приняты подробные правила организации социального диалога, которые соответствуют требованиям демократии и представительства действующих лиц со стороны работников. Прерогатива профсоюзов в коллективных договорах, очевидно, была заимствована из западных промышленно развитых стран, где была отменена двойственность производственных советов и профсоюзов, существовавшая, например, в Германии. Также неясно, что произойдет с соглашениями, заключенными между производственными советами и компаниями, если производственный совет будет распущен, когда на предприятии будет создан профсоюз, таким образом, устраняя партнера по договору. Положение, принятое в Чешской Республике, не отвечает требованиям использования коллективного трудового права для создания практической основы для согласования интересов между работодателями и работниками.

Это краткое описание показывает сложную паутину различных обстоятельств и интересов в отдельных странах. Эта исходная ситуация и настоятельная необходимость создания адекватных основ для обеспечения социального баланса в развивающихся рыночных экономиках Центральной и Восточной Европы послужили причиной того, что Федеральное министерство труда и социальных дел (BMAS) консультировало и поддерживало организации работодателей в новых странах-членах ЕС в развитии социального диалога.

³ Коль, Платцер: Промышленные отношения в Центральной Европе, стр. 100ff, Nomos- Verlagsgesellschaft, 2003 г.