

# ЗАБАСТОВКА в Германии

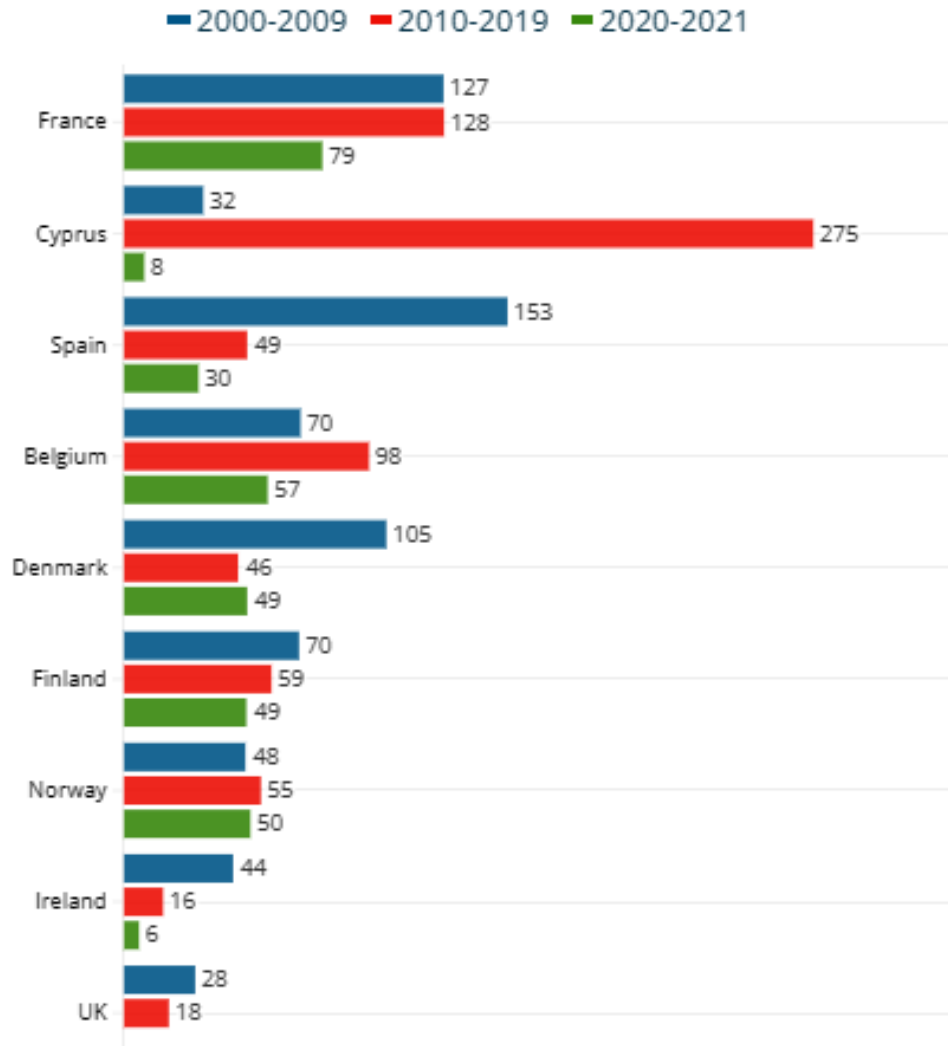
**Ханс Манцке**

Бывший сотрудник по международным отношениям  
в объединении работодателей NORDMETALL

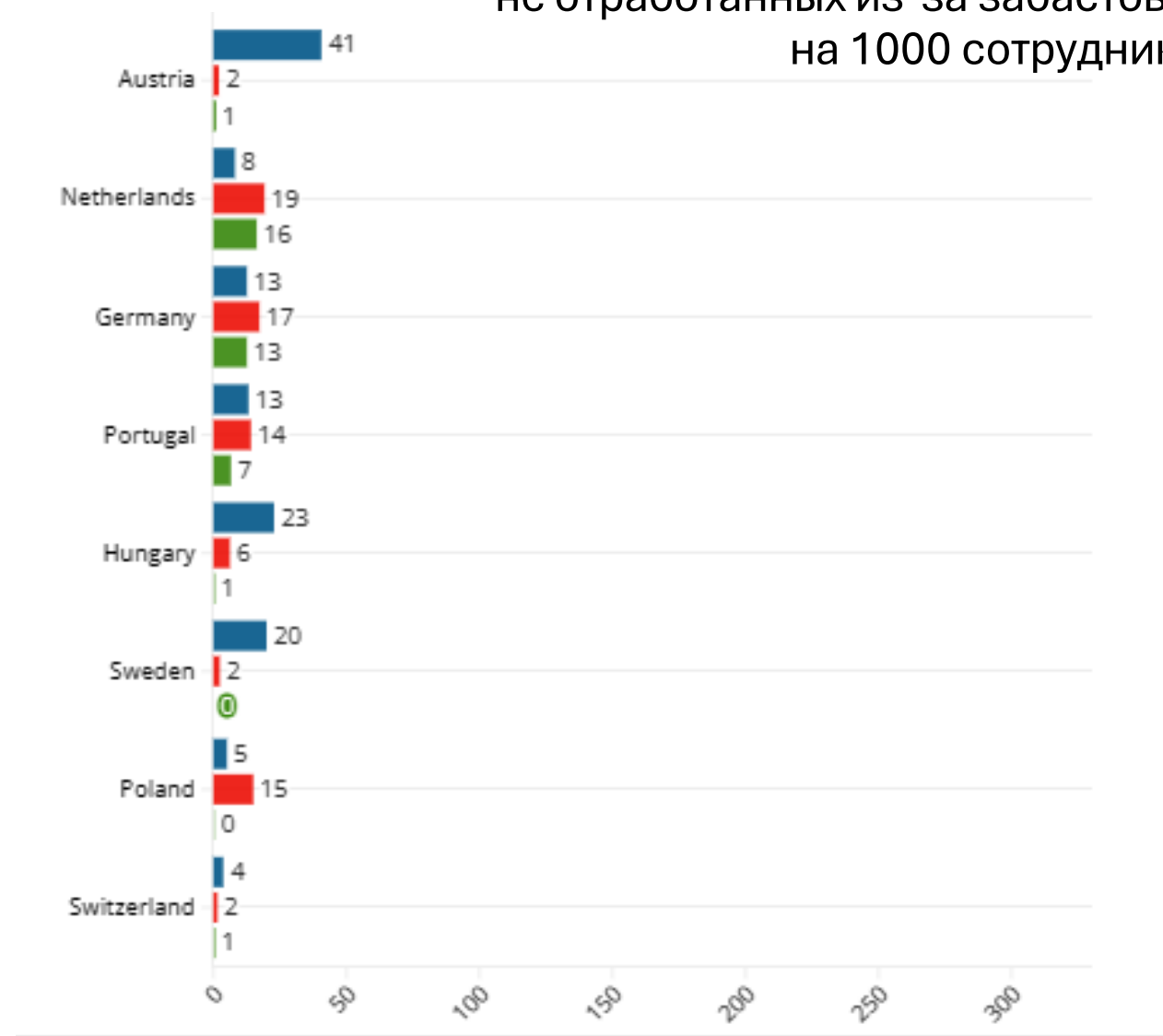
30 лет опыта работы в ассоциациях

Консультативная роль в различных проектах и для различных  
организаций

Annual averages of days not worked due to strikes per 1,000 employees\*



Среднегодовое количество дней, не отработанных из-за забастовок, на 1000 сотрудников

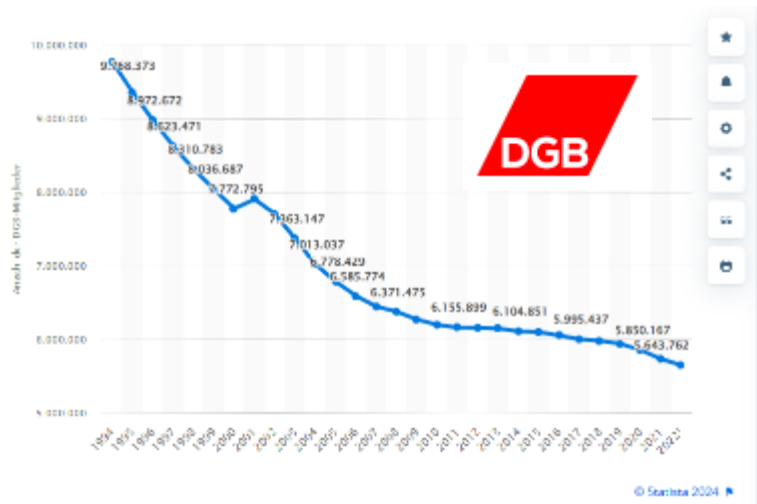


# Профсоюзы в Германии

Менее 20 процентов работников по-прежнему состоят в профсоюзе (члены: 2,2 миллиона человек; Верди 1,9 миллиона, EVG 0,19 миллиона, ...)

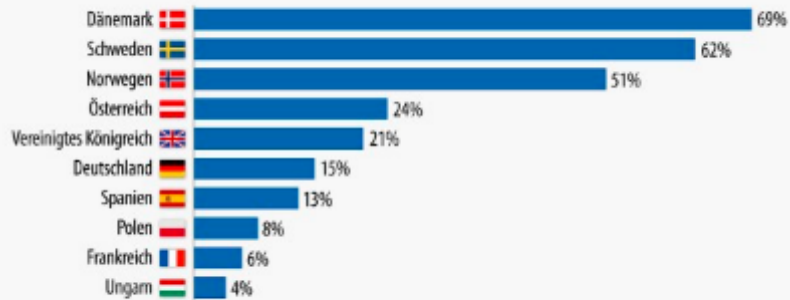


# Профсоюзы в Германии



## 100 Jahre Gewerkschaften: Deutsche eher wenig organisiert

Prozent der Arbeitnehmer in ausgewählten Ländern, die Mitglied einer Gewerkschaft sind



Stand 2014; Arbeitnehmer zwischen 16 und 65 Jahren  
Quelle: IW Köln

Frankfurter Allgemeine statista

## Die größten deutschen Gewerkschaften

MITGLIEDERZAHL 2013



Quellen: DGB, DBB statista

# ЗАБАСТОВКА профсоюза железнодорожников GDL

- В нынешнем споре о заработной плате ВКЛ требует общего повышения заработной платы на 555 евро. Надбавки будут увеличены на 25 процентов. Еще одной важной проблемой является сокращение продолжительности рабочего времени в неделю: она должна быть сокращена с 38 до 35 часов при прежней заработной плате. Кроме того, профсоюз борется за инфляционные компенсационные надбавки и более высокие надбавки за обучение.
- Профсоюз пытается навязать свои требования жесткими забастовками железнодорожников. В отличие от EVG, которая пытается сотрудничать с Deutsche Bahn, GDL придерживается стратегии конфронтации с DB Group.



- 40 000 членов; Ранее только машинисты локомотивов, теперь открыты для всех поездных бригад
- Область применения: 18 из 300 компаний Deutsche Bahn

# ЗАБАСТОВКА профсоюза железнодорожников GDL

*Пять дней вместо шести: профсоюз машинистов GDL досрочно прекратил свою последнюю забастовку. Deutsche Bahn и GDL хотят возобновить переговоры с 5 февраля. И есть обязательство соблюдать мир до 3 марта. Будет ли наконец заключен коллективный договор?*



- дальнейшие коллективные переговоры с 5 февраля
- Компенсация инфляции в размере 1500 евро в марте; часть оплаты 2800 евро,
- Продолжительность рабочего времени – камень преткновения в споре о заработной плате – была согласована.  
«ВКЛ категорически потребовала сокращения еженедельного рабочего времени с 38 до 35 часов с 2028 года с полной компенсацией заработной платы. Сначала Deutsche Bahn категорически отвергла это, но позже предложила опциональную модель. Предполагалось, что это позволит сократить работу машинистов поездов до 37 часов в неделю, но взамен им пришлось бы отказаться от дополнительного повышения заработной платы. Соглашение между GDL и DB теперь предусматривает переговоры о «моделях сокращения рабочего времени» для всех вахтовиков.
- Деньги: до 13 процентов больше зарплаты!
- ВКЛ также настаивает на распространении своей компетенции в области ведения коллективных переговоров на другие сферы.

# ЗАБАСТОВКА Verdi (Общественный транспорт)



Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft

- Забастовка машинистов поездов в GDL только что закончилась, и пассажиры сталкиваются со следующей проблемой: в пятницу профсоюз Verdi планирует предупредительные забастовки в общественном транспорте почти во всех федеральных землях. Переговоры с муниципальными объединениями работодателей пока не дали результатов. Профсоюз требует от работников различных вещей в зависимости от федеральной земли, в том числе больше денег и дополнительных дней отпуска.

# ЗАБАСТОВКА Марбургского Бунда (Союза врачей)

- Что требует Марбургская набережная?
- На переговорах с Союзом немецких земель (TdL) Марбургский бунд требует линейного повышения заработной платы врачей в университетских больницах на 12,5 процента из расчета на один год, а также более высоких надбавок за регулярную работу в ночное время, в выходные и праздничные дни.



Насчитывая около 135 000 членов, мы являемся единственным профсоюзом врачей в Германии, который может быть охвачен коллективными договорами, и крупнейшей в Европе организацией врачей с добровольным членством. С 1947 года мы стремимся к хорошим условиям труда, адекватной заработной плате, качественному образованию и профессиональной подготовке, а также лучшему балансу между работой и личной жизнью.





Vereinigung Cockpit является ассоциацией пилотов коммерческих самолетов, пилотов коммерческих вертолетов, бортинженеров и летных инструкторов для получения соответствующих лицензий в Германии.

Она представляет интересы около 10 000 членов летных экипажей всех немецких летных служб, даже во время их обучения.

Основными целями ВК являются содействие благополучию гражданской авиации, а также защита и реализация профессиональных и коллективных интересов своих членов. Мы достигаем этого, в частности, за счет:

влияние на законодательство,

заключение коллективных договоров,

совместное определение заработной платы и других условий труда,

Информирование общественности о профессиональном, социально-политическом и экономическом положении летных экипажей.

# Цели ЗАБАСТОВКА

... могут быть только цели, которые могут быть урегулированы коллективными договорами, в частности:

- Повышение заработной платы
- Сокращение рабочего времени
- Чаевые
- Квалификационные меры

Забастовка призвана убедить работодателей выполнить требования профсоюзов путем заключения соответствующего коллективного договора.

Наносит удары с другими целями, например: Политические забастовки не допускаются.

Забастовки могут проходить во многих секторах, в том числе в промышленности и сфере услуг.



# Правовая основа права на забастовку



**Право на забастовку в Германии имеет свою правовую основу в различных законах и конституционных нормах. Важнейшими правовыми основаниями являются:**

- Основной закон: Статья 9.3 Основного закона гарантирует право на создание ассоциаций с целью сохранения и улучшения условий труда и экономики. Это приводит к тому, что право на забастовку и локаут являются конституционно защищенными средствами борьбы в трудовых спорах.
- Закон о коллективных договорах (TVG): TVG регулирует общее применение коллективных договоров и предоставляет сторонам коллективных договоров (профсоюзам и объединениям работодателей) инструмент для достижения их целей через социальных партнеров.
- Закон о суде по трудовым спорам (ArbGG): ArbGG является вспомогательным законом по отношению к TVG и регулирует юрисдикцию судов по трудовым спорам в Германии. Он устанавливает юрисдикцию и процедуры Суда по трудовым спорам.
- Директива ЕС о командировании работников: Эта директива ЕС направлена на обеспечение равных условий для работодателей и работников ЕС и координацию права государств-членов на забастовку.
- Кроме того, для регулирования взаимодействия между работодателем и работником в трудовых спорах важны и другие законы, такие как Закон о конституции предприятий (BetrVG) и Закон о представительстве персонала (PersVG).

# Требования к законной забастовке

**В принципе, для того, чтобы забастовка была признана законной, в праве Германии на забастовку должны быть соблюдены определенные условия. Важнейшими требованиями являются:**

- Регулирование коллективных переговоров и обязательство по поддержанию мира: Право на забастовку связано с обязательством по регулированию и миру, закрепленным в коллективных переговорах. Это означает, что работникам, как правило, не разрешается бастовать в течение срока действия коллективного договора.
- Безрезультатные переговоры: Забастовки разрешены только в том случае, если переговоры по соответствующим правилам (например, заработная плата, продолжительность рабочего времени) не увенчались успехом.
- Принцип пропорциональности: Забастовка должна проводиться в рамках принципа пропорциональности. Это означает, что он должен быть подходящим, необходимым и соразмерным для того, чтобы обеспечить соблюдение предполагаемого предмета регламента.
- Профсоюзная организация: Забастовки должны быть организованы и проведены профсоюзом. Отдельные работники или группы рабочих не могут самостоятельно принимать решение о призыве к забастовке.
- Уведомление о забастовке: Для того, чтобы забастовка была законной, бастующий работодатель должен быть своевременно проинформирован. Установленного законом срока не существует, но должен быть гарантирован разумный срок, позволяющий работодателю надлежащим образом отреагировать на забастовку.
- Локаут: Локаут со стороны работодателя, как правило, допустим только в том случае, если он проводится в качестве контрмеры против забастовки по причинам коллективного договора и соблюдения принципа пропорциональности.
- Не допускаются так называемые «дикие забастовки», в которых не участвует профсоюз или не выполняются условия для забастовки. В этих случаях работники и работодатели могут потребовать компенсацию от бастующих.

# Последствия для работников в случае забастовки

**Право на забастовку может иметь ряд последствий для работников. К ним относятся:**

- **Налог на забастовку:** Работники, являющиеся членами профсоюза, организующего забастовку, могут быть обязаны уплатить налог за трудовые споры.
- **Перерыв на отдых:** Во время забастовки действует запрет на перерывы на отдых для сотрудников.
- **Отказ от работы:** Сотрудники, участвующие в забастовке, отказываются работать, что, как правило, не является основанием для увольнения. Однако они освобождены от обязанности работодателя платить во время забастовки.
- **Дисциплинарные меры:** В случае незаконных забастовок или нарушений принципа пропорциональности работодатель может инициировать дисциплинарные меры, например, в случае насильственных столкновений или блокады помещений компании.
- **Ущерб:** В случае незаконной забастовки работники могут быть обязаны возместить ущерб работодателям или третьим лицам.
- **Перевод или увольнение:** В случае серьезных нарушений правил забастовки или трудового законодательства работодатель может оформить перевод или увольнение.

# Последствия для работодателей в случае забастовки

**Забастовки также могут иметь далеко идущие последствия для работодателей:**

- Немедленный ущерб: Первая очевидная проблема для работодателей – это производственные потери в результате отказа бастующих от работы.
- Затраты на оплату труда: Даже если во время забастовки не выплачивается вознаграждение, могут возникнуть высокие затраты, такие как локауты или наем новых работников.
- Плохие связи с общественностью: Забастовка может негативно повлиять на имидж организации и привести к потере доверия среди клиентов или деловых партнеров.
- Переговорная позиция: Работодатели могут находиться под давлением, чтобы изменить свою переговорную позицию и выполнить требования профсоюза о прекращении забастовки.
- Правовые последствия: В случае неправомерных действий в связи с забастовкой работодателю может быть предъявлен иск о возмещении ущерба.

# Часто задаваемые вопросы о праве на забастовку (FAQ)

## 1. Кто может бастовать?

Как правило, любой работник, являющийся членом профсоюза, организующего забастовку, может объявить забастовку. Лица, не являющиеся членами организации, также могут участвовать в отдельных делах из солидарности. Однако для этого требуется одобрение руководства забастовки.

## 2. Разрешено ли государственным служащим бастовать?

Нет, госслужащие в Германии не имеют права на забастовку, так как у них особые отношения лояльности к государству. Однако государственные служащие, как правило, косвенно участвуют в коллективных переговорах через свои профсоюзы, поскольку коллективные договоры часто передаются в сектор государственной службы.

## 3. Как долго может длиться забастовка?

Продолжительность забастовки зависит от цели, готовности сторон к переговорам и шансов на успех. В принципе, ограничений по времени для забастовки нет.

# Часто задаваемые вопросы о праве на забастовку (FAQ)

## **4. Продолжат ли бастующие получать заработную плату?**

Нет, во время законного участия в забастовке работники не получают зарплату от своего работодателя. Тем не менее, члены профсоюза, принимающие участие в забастовке, могут получить финансовую поддержку от своего профсоюза, известную как забастовочная оплата.

## **5. Сколько составляет забастовочное пособие?**

Размер забастовочного вознаграждения зависит от соответствующего профсоюза и варьируется. Как правило, заработная плата за забастовку устанавливается в процентах от чистой заработной платы забастовщика.

## **6. Как свести к минимуму риск забастовки?**

Работодатели могут свести к минимуму риски забастовки благодаря конструктивным и справедливым переговорам с представителями работников и профсоюзов, открытому общению и надлежащему реагированию на требования. Работники должны принимать юридические меры предосторожности до начала забастовки и знать о своих правах и обязанностях.

## **7. Как найти решение после забастовки?**

После забастовки диалог между работодателями и представителями работников или профсоюзов должен быть возобновлен. При этом можно обратиться за помощью к медиатору или примирителю, чтобы найти конструктивное и устойчивое решение.



# Часто задаваемые вопросы о праве на забастовку (FAQ)

## 8. Разрешены ли забастовки солидарности?

Забастовки солидарности, т.е. забастовки, которые проводятся в поддержку другой забастовки, происходящей в то же самое время, являются спорными в Германии и допустимы только в определенных случаях. Предпосылкой является тесная связь между двумя забастовками и сохранение пропорциональности.

## 9. Какова роль органа производственного совета в случае забастовки?

Орган производственного совета не имеет прямого отношения к праву на забастовку, поскольку он должен сохранять нейтралитет в трудовых спорах. Тем не менее, производственный совет обязан информировать своих членов о забастовке, а также о правах и обязанностях, связанных с ней. Он также может выступать посредником в общении между работодателем и профсоюзом.

## 10. Что такое примирительная процедура и как она работает?

Примирительная процедура – это процедура разрешения коллективных споров, в которой участвует независимый арбитр или согласительная комиссия. Цель состоит в том, чтобы найти мирное решение и избежать дальнейших забастовок. Как правило, арбитражные решения не являются юридически обязательными для обеих сторон, а носят лишь рекомендательный характер. Однако из-за политического вмешательства и общественного давления арбитражные решения часто принимаются и реализуются обеими сторонами.

# Тарифная единица

Термин «коллективные переговоры» относится к правовому принципу, согласно которому в трудовых отношениях или на предприятии должен применяться **только один коллективный договор.**

Это **коллизийная норма** в случае **конкуренции на коллективных переговорах** в трудовых отношениях (коллективные переговоры в трудовых отношениях) или в случае множественности коллективных переговоров на предприятии (коллективные переговоры в компании), т.е. в случаях, когда к одной и той же ситуации применимо несколько коллективных договоров.

## Декларация об общей применимости (AVE)

В соответствии с законодательством Германии, заявление об общем применении коллективного договора в соответствии со статьей 5 Закона о коллективных договорах означает, что правовые положения этого коллективного договора также становятся обязательными для всех работодателей и работников, которые ранее не были связаны коллективными договорами в рамках материальной и территориальной сферы действия коллективного договора.

# Какие выводы?

- Изучение целей и деятельности профсоюзов, обращайте внимание на обязанности и права
- Обращайте внимание на развитие судебной практики, учитывая интересы работодателей
- В коллективных договорах (только) регулируют то, что необходимо...
- Согласование интересов и партнерство как базовые принципы
- Разрешение конфликтов как цель
- Поиск компромисса
- Проработка практического выполнения договоренностей с компанией  
=> Заработная плата, отпускные, рабочее время и участие

**Не просто реагируйте, а действуйте**

# Между **конфронтацией** и **компромиссом**



## Основные черты тарифной политики в Германии

### Иногда получается иначе

#### Предварительные замечания

- ↪ Государству вход запрещен
- ↪ Не один, а десятки тысяч
- ↪ Власть и противостоящая
- ↪ Горячая фаза
- ↪ Последняя попытка договориться
- ↪ Когда переговоры больше не помогают
- ↪ Один договор и его последствия
- ↪ Реформа тарифа зоны действия
- Тарифная автономия**
- Тарифный договор**
- Тарифные партнеры**
- Тарифные переговоры**
- Первое соглашение о тарифных ставках**
- Предупредительные забастовки**
- Улаживание конфликта**
- Забастовочная борьба**
- Соглашение о тарифных ставках**
- Современная тарифная политика**

# Пирамида норм германского трудового права



**СПАСИБО**

за внимание