

УДК 331.105.44

ПРОФСОЮЗЫ В ГЕРМАНИИ: ВЫЗОВЫ И РЕШЕНИЯ

© 2023 г. **РОЖИН Александр Александрович**
Младший научный сотрудник Института Европы РАН
125009, Россия, Москва, Моховая ул., 11-3
E-mail: iulanov1@gmail.com

Поступила в редакцию 20.07.2023

После доработки 26.08.2023

Принята к публикации 19.09.2023

Аннотация. Профсоюзы в Германии традиционно играют важную роль в обеспечении справедливых условий работы и достойной оплаты труда, которые устанавливаются коллективными договорами. Тем не менее в XXI в. они столкнулись с серьезными испытаниями, вызванными эффектами глобализации, изменениями структуры занятости и др. Остро встала проблема снижения членства в профсоюзах и соответственно уменьшения их ресурсной базы. Необходимость привлечения новых членов побуждает их к целому ряду действий, начиная с увеличения протестной активности и заканчивая трансформацией моделей их деятельности. Автор проанализировал на примере немецких профсоюзов различные подходы к решению указанных проблем и их взаимосвязь с забастовками. Сделан вывод, что структурные трансформации рынка труда имели большее значение для кризиса профсоюзных объединений, чем перемены в общественном мнении. Кооперация внутри рабочего движения затруднена противоречивыми мнениями по ключевым вопросам и недостатком солидарности в реализации совместных планов. Несмотря на указанные тенденции, объединения рабочих сохраняют актуальность в социально-политическом поле.

Ключевые слова: профсоюзы, Германия, Европейский союз, солидарность, тарифные договоры

DOI: 10.31857/S020170832306013X

EDN: xxxazw

В Германии профсоюзы стали заметной социально-политической силой в конце XIX в., и на протяжении следующего столетия (за исключением периода с 1933 по 1946 гг., когда деятельность профсоюзов была запрещена правительством Германии) им удавалось добиваться существенных результатов в борьбе за права рабочих и улучшение социального обеспечения. Законодательной основой формирования профсоюзов и заключения коллективных договоров является 9 статья Основного закона ФРГ. Ее дополняют Закон о представительных органах рабочих на предприятии (Betriebsverfassungsgesetz, 1952, с изменениями 2001 г.) и Закон о коллективных договорах (Tarifvertragsgesetz, 1949, с изменениями 1969 и 2020 гг.). Последний закрепил за профсоюзами право переговоров по тарифным ставкам (на данный момент в основном регулируются на уровне отраслей) с работодателями и предприятиями. Также они участвуют в работе предприятий и компании на уровне наблюдательных и производственных советов. Последние представляют собой проявление социального партнерства на практике. Оно заключается в том, что, хотя между предприятиями профсоюзами и существуют разные точки зрения, например, на размер оплаты труда или продолжительность рабочего времени, в принципе, обе стороны разделяют взаимный интерес к конкурентоспособности своего производства [Gumbrell-McCormick, Hyman, 2013; Rüb et al., 2013].

Отдельные профсоюзы, входящие в Объединение немецких профсоюзов, во многих отношениях уникальны: *IG Metall*¹ и *ver.di*² возглавляют список ассоциаций трудящихся с наибольшим количеством членов в мире. Как независимые от партии унитарные профсоюзы, их политическое влияние не ограничивается левоцентристскими правительствами, а их признание в качестве общественных деятелей отражено в широком спектре институциональных позиций за пределами экономической сферы. Благодаря сохраненной и широко признанной организационной мощи немецких профсоюзов их социальный статус оставался в значительной степени неизменным даже тогда, когда уровень безработицы резко рос до двузначных цифр вслед за падением темпов роста [Sabel, Simon, 2017]. Хотя профсоюзы потеряли почти половину своих членов с 1991 г., их роль в защите прав трудящихся и отстаивании их интересов с помощью заключения тарифных договоров нельзя недооценивать. Данная деятельность не только обеспечивает достойные зарплату и условия труда для членов профсоюзов, но и задает стандарты трудоустройства для рабочих в целом.

Диалог – это не единственное средство ведения переговоров в арсенале профсоюзов. В случае отказа работодателей пойти на уступки протесты и забастовки могут успешно стимулировать поиск взаимовыгодного компромисса [Lehndorff et al., 2017]. Право на организацию забастовок не прописано в Основном законе ФРГ; оно определяется прецедентным правом и принадлежит профсоюзам и только в случае необходимости изменения или заключения тарифного соглашения. Индивидуального права на забастовку не существует; госслужащие (учителя, полиция, органы власти) лишены права на забастовку. Всеобщие или политические забастовки, как,

¹ Industriegewerkschaft Metall – Профсоюз работников металлургической промышленности

² Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – Профсоюз работников сферы услуг

например, забастовки, которые прошли во многих европейских странах (в Испании, Греции, Португалии, Италии) в рамках протестов против антикризисной политики европейских правительств, в Германии с правовой точки зрения не допустимы. Не допустимыми считаются все забастовки, которые направлены против мероприятий правительства, а также существующего или планируемого законодательства. Профсоюзы, которые призывают к недопустимым с правовой точки зрения забастовкам, обязаны возместить ущерб.

*DGB*¹ – крупнейшая зонтичная организация для профсоюзов в Германии², которая занимается координацией действий своих членов для обеспечения взаимопонимания и формирования общей позиции по острым вопросам³. Возникнув в 1949 г., она координирует совместные требования и деятельность в немецком профсоюзном движении, представляет профсоюзы-члены в контакте с государственными органами, политическими партиями и организациями работодателей. Однако зонтичная организация не участвует напрямую в коллективных переговорах и не заключает коллективных трудовых договоров⁴. В конце 1980-х – начале 1990-х гг. произошло множество слияний профсоюзов, например, крупнейшее в ГДР *FDGB*⁵ приняло решение в 1990 г. войти в состав *DGB*⁶. В последнем состоит на данный момент 6 профсоюзных организаций, все из которых крупные. Тенденция к укрупнению первичных профсоюзных организаций усилила их позиции и в то же время привела к уменьшению влияния зонтичной *DGB*. Иначе обстоят дела в остальных зонтичных профсоюзных организациях. Второй по величине *DBB*⁷ объединяет 39 организаций и 1,2 млн человек. Третье и самое небольшое *CGB*⁸ включает в себя 16 профсоюзов и 283 тысячи членов. Существуют и профсоюзы, которые не входят в национальные объединения – общее число их членов не превышает 270 тысяч человек.

В профсоюзах состоит 16,3% работающих граждан ФРГ. Для сравнения в 2010 г. доля составляла 18,9%, в 2000 г. – 24,6%, а в 1991 – 36%. Статистика по членству в *DGB*: в 1991 г. общее число рабочих, состоящих во всех профсоюзах *DGB* составляло 11,8 млн человек, а на конец 2022 г. – только 6 млн человек: *IG Metall* – 2 169 183, *ver.di* – 1 893 920, *IG Bergbau, Chemie, Energie*⁹ – 591 374, *Gewerkschaft Erziehung und*

¹ Deutsches Gewerkschaftsbund – Объединение немецких профсоюзов

² *DGB-Gewerkschaften in Zahlen 2023*. URL: <https://www.samuel-greef.de/gewerkschaften/> (дата обращения: 20.10.2023).

³ Grundsatzprogramm des *DGB*. URL: <https://www.DGB.de/themen/++co++article-mediapool-a9fa09863177d704d888ed62e1ae6fc5>, (дата обращения: 20.10.2023).

⁴ Там же.

⁵ Freie Deutsche Gewerkschaftsbund – Объединение свободных немецких профсоюзов

⁶ Entschließung des 14. Ordentlichen Bundeskongresses des *DGB* zur deutschen. Einheit vom 22. Mai 1990.

⁷ Beamtenbund und Tarifunion – Союз государственных служащих и тарифный союз

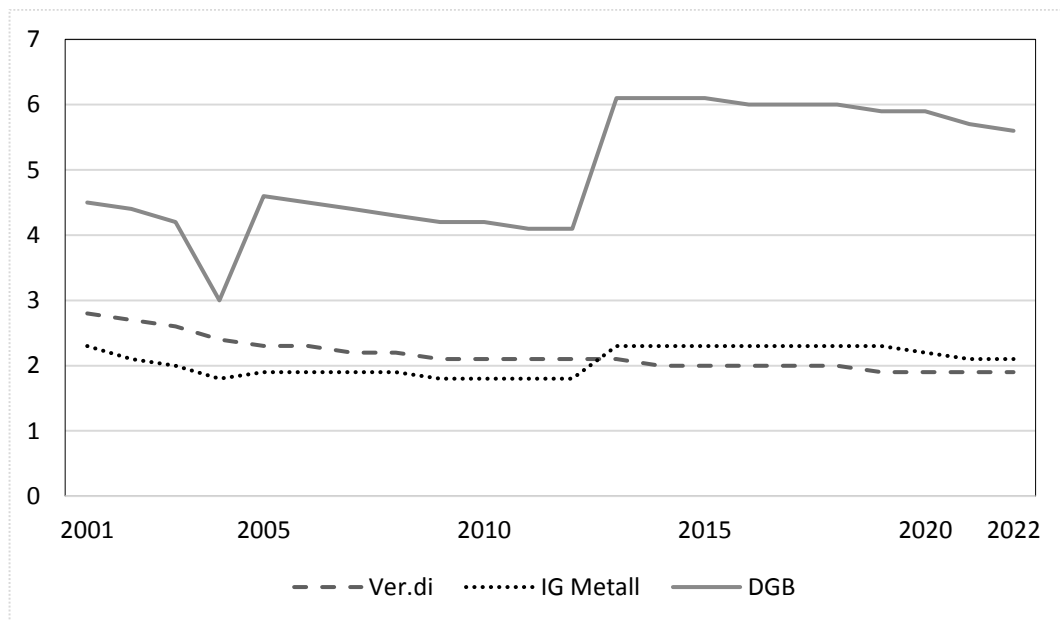
⁸ Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands – Христианское объединение профсоюзов

⁹ *Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie* – Профсоюзы работников горнодобывающей, химической и энергетической промышленности

Wissenschaft¹ – 276 264, IG Bauen-Agrar-Umwelt² – 221 519, Gewerkschaft der Polizei³ – 201 712, Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Caststätten⁴ – 189 908, EVG⁵ – 186 301. На рисунке 1 представлены тенденции членства в крупнейших профсоюзах Германии: ver.di и IG Metall, а также в самом большом объединении профсоюзов – DGB.

Рисунок 1

Членство в крупнейших профсоюзах Германии 2001-2022 гг. (в млн человек)



Составлено автором на основе данных статистики DGB. URL: <https://www.DGB.de/uber-uns/DGB-heute/mitgliederzahlen> (дата обращения: 08.09.2023).

Таким образом, за последние 20 лет наблюдалось постепенное (0,5–1% в год), но неуклонное снижение численности членов в профсоюзных организациях. Рано или поздно данная тенденция должна поднять вопрос о репрезентативности ассоциаций рабочих и о том, имеет ли смысл продолжение работы по заключению коллективных договоров в текущем формате. Однако значительного свертывания их деятельности на данный момент не наблюдается, а, скорее, даже наоборот – мы видим увеличение количества протестов и забастовок рабочих в Германии, инициированных профсоюзами.

¹ Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft – Профсоюз работников воспитательных и научных учреждений

² IG Bauen-Agrar-Umwelt – Профсоюзы работников строительной, сельскохозяйственной промышленности и лесного хозяйства

³ Gewerkschaft der Polizei – Профсоюз служащих полиции

⁴ Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Caststätten – Профсоюз работников пищевой промышленности.

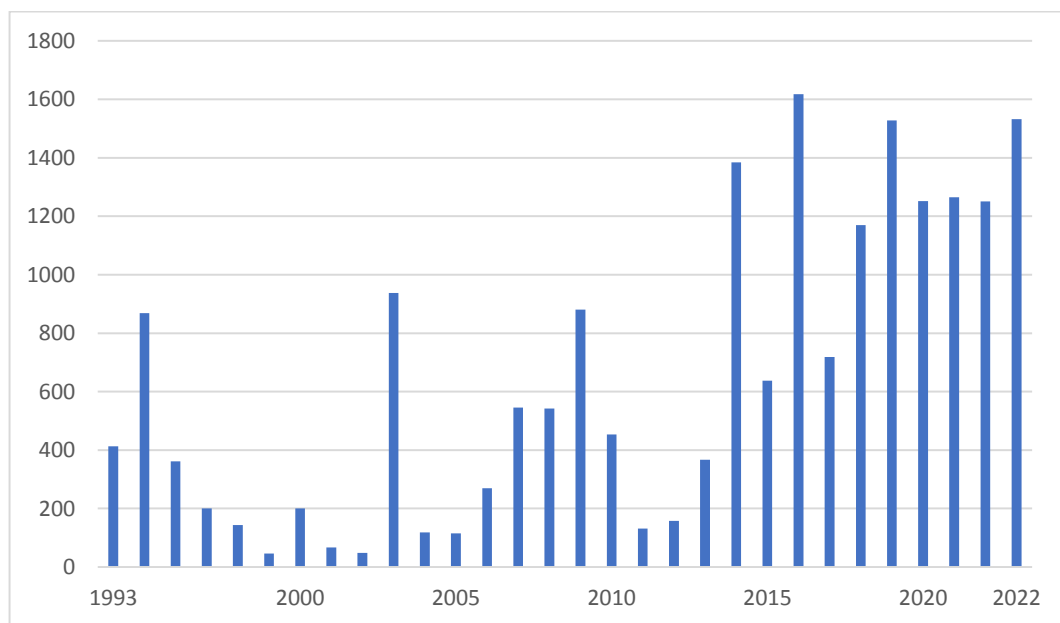
⁵ Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft – Профсоюз железнодорожников

Рост профсоюзных протестов

Исторически забастовки в Германии в отношении тарифных переговоров вели к прерыванию работы предприятий во многих сферах производства, однако в конце XX – начале XXI вв. многочисленные протесты стали скорее исключением, чем правилом. В последнее же десятилетие крупнейшие протесты, сильно влияющие на повседневную жизнь граждан, превратились в норму (Рис. 2). В первую очередь профсоюзам удалось мобилизовать своих членов в транспортной сфере.

Рисунок 2

Количество предприятий, приостановивших свою работу в связи с забастовками



Составлено автором на основе статистики *Anzahl der von Streiks betroffenen Betriebe in Deutschland von 1993 bis 2022*, подготовленной Statista Research Department. URL: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/218785/umfrage/anzahl-der-von-streik-betroffenen-betriebe-in-deutschland/> (дата обращения: 10.09.2023).

Одной из основных проблем для немецких профсоюзов является недостаток координации действий и целеполагания среди организаций, действующих в различных секторах экономики. Низкий уровень солидарности и отсутствие единого мнения по ключевым вопросам затруднили выработку нового подхода к постепенной модернизации модели социально-экономического развития Германии [Лобок, 2020]. Особенно ярко это проявляется, когда проблемы затрагивают профсоюзы из разных зон-

тичных организаций. Данную тенденцию можно проследить на примере национальной железнодорожной забастовки Германии 2021 г. Тогда с протестом выступили работники *Deutsche Bahn*, и забастовка продолжалась с августа по сентябрь. В ходе коллективных переговоров *GDL*¹ потребовала повышения заработной платы на 3,2% в течение 28 месяцев, а также бонуса за COVID-19 в размере 600 евро в 2021 г. С другой стороны, *Deutsche Bahn* предложила растянуть общее повышение заработной платы на 3,2% на 40 месяцев, а также отказаться от каких-либо бонусов за COVID-19².

После того как 95% рабочих проголосовали «за» при явке 70%, *GDL* объявила, что начнет забастовку вечером 10 августа, – первую забастовку железнодорожников в Германии с 2018 г. и первую крупную забастовку железнодорожников с 2015 г. Протесты вызвали много дискуссий о причинах конфликта и его значении как для бизнеса, так и рабочих. По мнению *Deutsche Bahn*, это была попытка профсоюзов привлечь к себе внимание с целью привлечения новых членов и укрепления своего влияния. Однако точки зрения на проблему внутри профсоюзного движения разнились. 4 сентября председатель Немецкой конфедерации профсоюзов, с которой *GDL* не была связана, обвинил *GDL* в разделении работников, заявив, что «в данном случае одна группа персонала, такая как машинисты поездов, отстаивает свои особые интересы за счет коллективных интересов всех других сотрудников *Bahn*»³. Забастовка закончилась 16 сентября, когда сторонам удалось достичь соглашения, включающего повышение заработной платы на 3,3% в течение 32 месяцев, две единовременные премии в течение месяцев, а также гарантии в отношении пенсий. Необходимо отметить, что одной из основных проблем для немецких профсоюзов является достижение согласия между разными секторами экономики для выработки совместного подхода к постепенной модернизации модели социально-экономического развития Германии.

В 2022 г. в протестах приняли участие почти 930 тыс. человек. В общей сложности было пропущено почти 674 тыс. рабочих дней, что превышает показатели за 2021 г., когда аналогичные цифры составили 910 тысяч и 596 тыс. соответственно. Пока рано подводить итоги за текущий год, но он уже ознаменовался крупной забастовкой в марте 2023, скоординированной совместными усилиями *EVG* и *ver.di*. Забастовка общественного транспорта Германии 2023 г. была общенациональной забастовкой рабочих, произошедшей в марте 2023 г. Забастовку организовали *ver.di* и *EVG*, два крупных транспортных профсоюза, потребовавших повышения заработной платы своих членов на 10,5% для компенсирования растущих расходов на продукты питания и энергию. Забастовка стала одной из крупнейших в Германии за последние десятилетия и затронула аэропорты, в том числе в Мюнхене, Франкфурте-на-Майне и

¹ Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer – Профсоюз немецких машинистов

² Alle Infos zum GDL-Streik. URL:

https://www.deutschebahn.com/de/presse/pressestart_zentrales_uebersicht/Presse-Blog-Alle-Infos-zum-GDL-Streik-6865098 (дата обращения: 19.10.2023).

³ “Trade unions clash as German rail strike rolls on”. URL: <https://www.dw.com/en/trade-unions-clash-as-german-rail-strike-rolls-on/a-59085509> (дата обращения 04.07.2023). 28 марта 2022 г. Deutsche Welle (Германия, Kurt-Schumacher-Strasse 3, 53113 Bonn) включено Министерством юстиции Российской Федерации в реестр иностранных средств массовой информации, выполняющих функции иностранного агента. – Прим. ред.

Гамбурге, общественный транспорт и крупнейший морской порт страны. Железнодорожное сообщение, а также региональное и пригородное железнодорожное сообщение приостанавливалось по всей стране¹.

В забастовке приняли участие более 400 тыс. работников транспорта, что делает ее крупнейшей акцией транспортников со времен забастовок в 1990-х гг. Ставилась цель предупредить правительство и работодателей о потенциальных последствиях неспособности договориться о повышении заработной платы, которое соответствовало бы темпам инфляции. В целом, общественное мнение оказалось на стороне протестующих². Хотя Карин Велге, представитель VKA³, назвала забастовку «неспровоцированной эскалацией», профсоюзы утверждали, что необходимо дать понять работодателям, что работники поддерживают требования⁴. Забастовка прошла в основном мирно, но вызвала значительные перебои в графике работы поездов и в торговле. Забастовка членов *ver.di* продлилась до конца апреля, когда профсоюз пошел на компромисс, рекомендованный арбитражем. В результате удалось добиться существенного повышения заработной платы в железнодорожной отрасли в среднем на 11% к началу 2024 г. В то же время переговоры *EVG* с *DB* продлились до конца августа текущего года и завершились существенными уступками рабочих: вместо повышения заработной платы на 650 евро произойдет увеличение на 410 в два этапа до середины 2024 г. Но рабочие получают также единовременную выплату в размере 2850 евро.

В 2023 г. ключевой стала инициатива *IG Metall* по сокращению рабочей недели до 4 дней (с 35 часов до 32), что, по мнению Кнут Гислер (ведущего переговорщика *IG*), не только предотвратит потерю рабочих мест, ожидаемую в результате осуществления зеленого перехода, но и сделает сталелитейную отрасль более привлекательной для молодежи⁵. Данное предложение возможно осуществить лишь в долгосрочной перспективе, так как оно подразумевает изменение тарифных и рабочих планов. С другой стороны, Профсоюз работников сферы услуг (*ver.di*) и Немецкий профсоюз государственных служащих (*DBB*) считают необходимым повышение зарплат государственным служащим на 10,5% (500 евро) уже сейчас⁶. Требование является логичным продолжением стратегии, направленной на рост заработной платы для сотрудников сферы

¹ Streiks an den Flughäfen Köln/Bonn und Düsseldorf kommende Woche. URL: <https://nrw.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++d39c37b0-b3be-11ed-8ef9-001a4a160100> (дата обращения: 04.07.2023).

² Knappe Mehrheit zeigt Verständnis für Streik, Spiegel. URL: <https://www.spiegel.de/wirtschaft/warnstreik-im-nah-und-fernverkehr-und-auf-flughaefen-knappe-mehrheit-zeigt-verstaendnis-fuer-streik-a-56f34c1e-872e-4b41-b3af-b0f53e767296> (дата обращения: 10.10.2023)/

³ Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände – Объединение работодателей муниципального сектора

⁴ Tageschau Kommunalpräsidentin kritisiert Warnstreiks deutlich. URL: <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/warnstreiks-kommunen-werfen-gewerkschaften-uebertreibung-vor-101.html> (дата обращения 04.07.2023).

⁵ Tarifrunde: *IG Metall* will Viertagewoche in Stahlindustrie durchsetzen, Zeit, 05.04.2023. URL: <https://www.zeit.de/wirtschaft/unternehmen/2023-04/ig-metall-vier-tage-woche-stahlindustrie-lohn-verhandlungen> (дата обращения: 20.10.2023).

⁶ Tarifverhandlungen: Gewerkschaften fordern 10,5 Prozent mehr Lohn für Länder-Beschäftigte.

услуг. Она была обозначена еще в апрельском коллективном договоре, и станет ключевым на предстоящих в конце октября тарифных переговорах. Согласно соцопросам, предложенные преобразования вызывают неоднозначную реакцию в обществе. По данным NDR почти три четверти населения выступают за четырехдневную рабочую неделю, учитывая позитивные результаты ее внедрения в других странах ЕС¹. Особенно большую поддержку она находит среди молодежи. В то же время опрос журнала *Stern* в начале апреля текущего года показал, что более 55% общества не считают преобразования практичными и реалистичными. Преимущественно скептического мнения придерживаются жители на востоке Германии². Противоречивость общественного настроения по данному вопросу не упрощает работу профсоюзов, для которых солидарность рабочих – это ключевой фактор успеха их работы.

Данные примеры указывают на несколько характеристик современного немецкого профсоюзного движения и его положения в системе отношений с государственной властью и бизнесом. Во-первых, серьезный организационный потенциал позволяет профсоюзам собирать значительное число рабочих для проведения своих акций, что в свою очередь заставляет частные компании принимать во внимание их требования. Во-вторых, широко поддерживаются действия профсоюзов как среди их членов, так и общественности. Однако нельзя игнорировать и факты соперничества и определенного размежевания внутри самого профсоюзного движения, что ставит под вопрос перспективы кооперации данных организаций по широким вопросам. В-третьих, систему социального партнерства ФРГ характеризует скорее принцип тарифной автономии, то есть в переговорах о заключении тарифных договоров как правило участвуют только представители профсоюзов и работодателей без вмешательства государственных органов или органов местного самоуправления, даже несмотря на то, что некоторые протесты выходят за рамки отношений профсоюзов и бизнеса.

Основные проблемы рабочего движения и профсоюзов

Ключевые вызовы для профсоюзов были сформулированы еще в 1990-е гг. К факторам, на которые обычно ссылаются исследователи [Избиенова, 2023; Гришин и др., 2023], относят структурные изменения в профсоюзных организациях, эффекты глобализации, изменения форм занятости (увеличение мобильности ра-

Zeit, 11.10.2023? URL: <https://www.zeit.de/wirtschaft/2023-10/tarifierverhandlungen-laender-verdi-beamtenbund-gewerkschaften> (дата обращения: 20.10.2023).

¹ Umfrage: Große Mehrheit für Vier-Tage-Woche, NDR, 27.04.2023, URL: <https://www.ndr.de/ndrfragt/Umfrage-grosse-Mehrheit-fuer-Vier-Tage-Woche,ergebnisse1192.html> (дата обращения: 20.10.2023); Kund 81 Prozent der vollzeitbeschäftigten wollen vier-tage-woche, grosse Mehrheit wünscht Lohnausgleich, Hancs Böckler Stiftung, 08.05.2023. URL: <https://www.boeckler.de/de/pressemitteilungen-2675-rund-81-prozent-der-vollzeitbeschäftigten-wollen-vier-tage-woche-49242.htm>, (дата обращения: 20.10.2023).

² Weniger Arbeit für das gleiche Geld? 55 Prozent der Deutschen sind gegen Vier-Tage-Woche, Stern, 24.04.2023. URL: <https://www.stern.de/politik/deutschland/forsa-umfrage--55-prozent-der-deutschen-gegen-vier-tage-woche-33405122.html> (дата обращения: 20.10.2023).

ботников и волатильности рынка труда), особенности цифровизации, децентрализация переговорного процесса между профсоюзами и работодателями. В период 2022–2023 гг. последствия пандемии COVID-19 только усилили существующие противоречия. Ввиду ограничения контактов и перехода на формы удаленной работы способность профсоюзов отстаивать интересы своих членов существенно снизилась. Без угрозы забастовки бизнесу гораздо легче игнорировать запросы и требования организаций¹.

Следует подчеркнуть и другие грани современного состояния профсоюзов. Их лидеры признают, что им сложно работать с молодежью и привлекать к участию в работе организаций². Отчасти это может быть связано с серьезным межпоколенческим разрывом между лидерами ассоциаций и их потенциальными новыми рядовыми членами. На руководящих постах в профсоюзах подавляющее большинство составляют люди в старшем возрасте: главой *IG Metall* до 2022 г. был Райнер Хоффман (66 лет); сейчас профсоюз возглавляет Ясмин Фахими (54 года).

Гендерный аспект имеет также большое значение: доля женщин растет во всех сферах труда, и их особые предпочтения и потребности учитываются все больше. Однако нельзя не согласиться с мнением В. Шрёдера, который еще десять лет назад указывал на то, что «культура труда в Германии ориентирована преимущественно на мужчину-работника, как и профсоюзные интересы» [Keller, 2014]. Данная характеристика до сих пор кардинально не изменилась.

Имеет место существенная неоднородность рабочего движения [Шемякин, Избиенова, 2022; Seeliger, 2019]. Наличие противоречий в нем подтверждают не только примеры на национальном уровне, но и на общеевропейском. Так, мнение о Директиве о минимальной заработной плате разделилось. Идея об установлении минимальной заработной платы законодательным путем во всех странах ЕС обсуждается уже давно. В скандинавских странах она не вызывает энтузиазма у представителей профсоюзного движения, так как потенциально подрывает их переговорные позиции. Следствием может стать установление более низких зарплат, чем те, которые устанавливаются в ходе коллективных переговоров [Tricart, 2019]. С другой стороны, большинство стран Центральной и Восточной Европы, где позиции профсоюзов значительно слабее, видят в данной директиве и законодательном подходе единственный способ предотвратить обнищание рабочих [Furåker, Larsson, 2020].

Самой серьезной проблемой на сегодняшний день является снижение членства в профсоюзах. Она тесно связана с уменьшением человеческих и финансовых ресурсов, которые объединения трудящихся могут использовать для отстаивания интересов своих членов. К причинам возникновения данной проблемы можно отнести также

¹ Wir erleben einen Digitalisierungsschub Zwischen Selbstbewusstsein und Sorge: *ver.di*-Vorstand Frank Werneke über die Auswirkungen der Krise auf die Angestellten und neue Perspektiven durch onlinebasiertes Lernen. URL: https://about.google/intl/de_ZZ/stories/verdi/ (дата обращения: 10.02.2023).

² Empfehlungen für die Einbeziehung junger Menschen in Gewerkschaften, ETUC. URL: https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2021-03/ETUC-Youth%20guide_DE.pdf (дата обращения: 10.02.2023).

общие тенденции снижения доверия к общественным институтам, которые сложились в Европе еще с начала 1980-х гг. Однако более убедительны исследования, которые показывают, что дело обстоит наоборот: по мере потери веры в государственные органы и политические партии возрастает убежденность в том, что именно профсоюзы могут представлять и отстаивать интересы граждан [Cardoso, 2018]. Таким образом, показатели социальной легитимации деятельности профсоюзов значительно не изменились за 40-летний период. Причины проблем профессиональных объединений имеют скорее организационную природу, чем идеологическую.

Эту идею подтверждают и мнения представителей самих профсоюзов, которые убеждены в том, что реорганизация их деятельности и поиск новых подходов к функционированию объединений – наиболее перспективный способ преодоления текущего кризиса¹.

Численность членов профсоюза зачастую определяет его организационные возможности, поэтому ее снижение привело ко множеству дискуссий о введении новых организационных стратегий. Среди самых популярных идей получила распространение американская «организационная модель», которая подразумевает передачу власти непосредственно членам профсоюза. Ее противопоставляют традиционной европейской «рядовой модели» и «модели обслуживания», при которой профсоюзы стремятся удовлетворить требования членов в отношении разрешения жалоб и получения пособий с помощью методов, отличных от прямого давления на работодателей со стороны широких масс [Vandaele, 2012]. Существует мнение, что такая организационная модель с опорой на «демократический экспериментализм» позволит найти ресурсы и энергию, необходимые для трансформации профсоюзов внутри них самих и соответственно вовлечет их членов в работу сильнее, чем традиционные подходы [Platzer, 2013]. Кроме того, молодежь может быть заинтересована гораздо более именно в таком формате членства в профсоюзе. В то же время есть определенный скепсис в перспективах внедрения такой модели, ведь кризисные тенденции в работе профсоюзов наблюдаются и в странах, где она является основной [Шестакова, 2021]. Помимо этого, к ее недостаткам относится существенная затратность как в плане человеческих ресурсов, так и капитала, и большая зависимость от мотивации участников профессионального объединения [Heery et al., 2000].

Ограничение ресурсной базы профсоюзов создало ситуацию, когда несмотря на эту негативную тенденцию в Германии наблюдается существенное увеличение протестов и забастовок. Это можно объяснить двумя разными идеями. С одной стороны, профсоюзы всеми силами пытаются доказать свою востребованность, а увеличение количества и масштабов протестов – это способ привлечь внимание к себе общественности и новых потенциальных членов. С другой стороны, подобная наступательная тактика переговорного процесса с работодателями может свидетельствовать о высоком профессионализме управленческого звена, которое в трудных условиях способно мобилизовать имеющиеся средства и успешно добиваться поставленных целей. Поиск

¹ The role of trade unions in a rapidly changing world, Reiner Hoffman, IPS Journal, 2018. URL: <https://www.ips-journal.eu/regions/europe/the-role-of-trade-unions-in-a-rapidly-changing-world-2837/> (дата обращения: 07.03.2023).

ответа на вопрос, какая же гипотеза верна, представляет перспективное направление для дальнейших исследований в области профсоюзного движения.

* * *

Профсоюзы во всем мире испытывают множество трудностей ввиду изменений форм занятости, различных эффектов глобализации. Лидеры профсоюзных организаций Германии наиболее перспективными считают реорганизацию структур и расширение форматов взаимодействия со своими членами. Тем не менее внутри рабочего движения можно наблюдать расхождения во мнениях по поводу целей и способов их достижения. Наличие противоречий как на общеевропейском уровне, так и на национальном мешает профсоюзам выступать единым фронтом по ключевым вопросам. Самое тяжелое испытание – ограничение ресурсной базы для ассоциаций трудящихся. Несмотря на медленное, но уверенное снижение членства в профсоюзах Германии (что совпадает с общеевропейскими тенденциями), их протестная деятельность только набирала обороты в 2010-е гг. Профсоюзы организуют все больше забастовок, и почти полторы тысячи предприятий каждый год вынуждены приостанавливать свою работы по этой причине. Кризисы последних лет обострили уже существующие социальные и экономические противоречия, что естественным образом усилило необходимость бороться за достойные условия труда и заработную плату. Профсоюзы чувствуют свою уязвимость и снижение заинтересованности населения в них (ввиду появления и распространения новых форм занятости и усиления мобильности населения), а потому используют забастовки также для обоснования важности и нужности своей работы в глазах общественности. Успешная наступательная переговорная политика демонстрирует способность профсоюзных организаций даже в ограниченных условиях действовать масштабно и эффективно.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Гришин О.Е., Канушкин А.В. (2023) Цифровая трансформация экономики как социально-политический вызов для немецких профсоюзов. *PolitBook*. № 2. С. 107–119. EDN: OIASVA.
- Избиенова Т. А. (2023) Коллективный (тарифный) договор в эпоху цифровизации в Германии. *Вопросы трудового права*. № 4. С. 240–245. DOI: 10.33920/pol-2-2304-08. EDN: ODSBLV.
- Лобок (рук.) (2020) *Модели профсоюзного движения: история и современность (зарубежный опыт)*. Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов, Санкт-Петербург. 240 с.
- Шемякин Р. К., Избиенова Т.А. (2022) Неаффилированные забастовки в Германии. *Вопросы трудового права*. № 10. С. 660–663. DOI: 10.33920/pol-2-2210-06. EDN: JSETVU.
- Шестакова Е. (2021) Социальная защита до и в эпоху пандемии: проблемы старые и новые. *Общество и экономика*. № 1. С. 81–99. DOI: 10.31857/S020736760013403-2. EDN: VJKBPP.
- Cardoso A. (2018) Collective bargaining and extension in Brazil. *Collective Agreements: Extending Labour Protection*. Ed. by S. Hayter, J. Wisser. International Labour Organization, Geneva, Switzerland. P. 159–174.
- Furåker B., Larsson B. (2020) *Trade Union Cooperation in Europe*. Palgrave Pivot, Cham, Switzerland. 157 p. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-030-38770-9>

- Gumbrell-McCormick R., Hyman R. (2013) *Trade Unions in Western Europe: Hard Times, Hard Choices*. Oxford University Press, Oxford, UK. 242 p.
- Heery E., Simms M., Simpson D., Delbridge R., Salmon J. (2000) Organizing unionism comes to the UK. *Employee Relations*. Vol. 22 No. 1. P. 38–57. DOI: 10.1108/eum000000005307
- Keller B. (2014) Gewerkschaften und Interessenverbände im System der Arbeitsbeziehungen des öffentlichen Dienstes. *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland*. Ed. by W. Schroeder. Springer Fachmedien, Wiesbaden, Germany. P. 309–335.
- Lehndorff S., Dribbusch H., Schulten T. (ed.) (2017) European Trade Unions in a Time of Crises—An Overview. *Rough Waters: European Trade Unions in a Time of Crises*. ETUI, Brussels, Belgium. P. 7–38.
- Rüb S., Platzer H-W., Müller T. (2013) *Transnational Company Bargaining and the Europeanization of Industrial Relations. Prospects for a Negotiated Order*. Peter Lang, Oxford, UK. 316 p.
- Sabel C., Simon W. (2017) Democratic Experimentalism. *Searching for contemporary legal thought*. Ed. by J. Desautels-Stein, Ch. Tomlins. Cambridge University Press. P. 477–498. DOI: <https://doi.org/10.1017/9781316584361.026>
- Seeliger M. (2019) *Trade Unions in the Course of European Integration: The Social Construction of Organized Interests*. Routledge, London, UK. 288 p.
- Tricart J.P. (2019) *Legislative Implementation of European Social Partner Agreements: Challenges and Debates*. ETUI, Brussels, Belgium. 68 p.
- Vandaele K. (2012) Youth representatives' opinions on recruiting and representing young workers. *European Journal of Industrial Relations*. Vol. 18. Issue 3. P. 203–218.

Trade Unions in Germany: Challenges and Solutions

A.A. Rozhin

Junior Research Associate of Department of Social and Political studies

Institute of Europe, Russian Academy of Sciences

11-3, Mokhovaya street, Moscow, Russia, 125009

E-mail: iulanov1@gmail.com

Abstract. German trade unions traditionally play critical role in securing fair work conditions and wages. However, in the XXI century they are facing significant challenges, caused by effects of globalization, structural changes in the labor market and others. The most prominent problem is gradually declining membership and therefore shrinking resource capacity. Necessity to attract new members encourages them to undertake many different actions: from increasing protest activity to altering their work models. Author considers the cases of German trade unions and how they react to the acute issues and their connection to the protests. Author draws a conclusion that structural transformations of the labor market have been more impactful than changes in their public perception. Worker unions have remained a significant and influential force in political and social fields. Nevertheless, format of their work requires significant modifications to strengthen them as organizations that truly represent workers interests.

Key words: Trade unions, Germany, European Union, social partnership, social legitimacy

DOI: 10.31857/S020170832306013X

EDN: xxxazw

REFERENCES

- Cardoso A. (2018) Collective bargaining and extension in Brazil, in Hayter S., Wisser J. (ed.) *Collective Agreements: Extending Labour Protection*, International Labour Organization, Geneva, Switzerland, pp. 159–174.
- Furåker B., Larsson B. (2020) *Trade Union Cooperation in Europe*. Palgrave Pivot, Cham, Switzerland. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-030-38770-9>
- Grishin O., Kanushkin A. (2023) Tsifrovaya transformatsiya ekonomiki kak sotsial-no-politicheskiy vyzov dlya nemetskikh profsoyuzov [Digital transformation of the economy as a socio-political challenge for German trade unions], *PolitBook*, 2, pp. 107–119. EDN: OIASVA (In Russian).
- Gumbrell-McCormick R., Hyman R. (2013) *Trade Unions in Western Europe: Hard Times, Hard Choices*, Oxford University Press, Oxford, UK.
- Heery E., Simms M., Simpson D., Delbridge R., Salmon J. (2000) Organizing unionism comes to the UK, *Employee Relations*, 22(1), pp. 38–57. DOI: 10.1108/eum0000000005307
- Izbiyenova T. (2023) Kollektivnyy (tarifnyy) dogovor v epokhu tsifrovizatsii v Germanii. [Collective agreements in Germany], *Voprosy trudovogo prava*, 4, pp. 240–245. DOI: 10.33920/pol-2-2304-08. EDN: ODSBLV (In Russian).
- Keller B. (2014) Gewerkschaften und Interessenverbände im System der Arbeitsbeziehungen des öffentlichen Dienstes, in Schroeder W. (ed.) *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland*, Springer Fachmedien, Wiesbaden, Germany, pp. 309–335.
- Lehndorff S., Dribbusch H., Schulten T. (ed.) (2017) European Trade Unions in a Time of Crises—An Overview, in *Rough Waters: European Trade Unions in a Time of Crises*, ETUI, Brussels, Belgium, pp. 7–38.
- Lobok D. (ed.) (2020) *Modeli profsoyuznogo dvizheniya: istoriya i sovremennost (zarubezhnyy opyt)*. [Trade unions Models; history and present (foreign experience)], Sankt-Peterburgskiy gumanitarnyy universitet profsoyuzov, Sankt-Peterburg, Russia. (In Russian).
- Rüb S., Platzer H-W., Müller T. (2013) *Transnational Company Bargaining and the Europeanization of Industrial Relations. Prospects for a Negotiated Order*, Peter Lang, Oxford, UK.
- Sabel C., Simon W. (2017) Democratic Experimentalism, in J. Desautels-Stein J., Tomlins Ch. (ed.) *Searching for contemporary legal thought*, Cambridge University Press, pp. 477–498. DOI: <https://doi.org/10.1017/9781316584361.026>
- Seeliger M. (2019) *Trade Unions in the Course of European Integration: The Social Construction of Organized Interests*, Routledge, London, UK.
- Shemyakin R., Izbiyenova T.A. (2022) Neaffilirovannyye zabastovki v Germanii. [Legal status of “unaffiliated” strikes in Germany], *Voprosy trudovogo prava*, 10, pp. 660–663. DOI 10.33920/pol-2-2210-06. EDN: JSETVU (In Russian).
- Shestakova E. (2021) Sotsialnaya zashchita do i v epokhu pandemii: problemy staryye i novyye. [Social protection programs before and during the pandemic: old and new challenges], *Obshchestvo i ekonomika*, 1, pp. 81–99. DOI: 10.31857/S020736760013403-2. EDN: VJKBBP. (In Russian).
- Tricart J.P. (2019) *Legislative Implementation of European Social Partner Agreements: Challenges and Debates*, ETUI, Brussels, Belgium.
- Vandaele K. (2012) Youth representatives’ opinions on recruiting and representing young workers, *European Journal of Industrial Relations*, 18(3), pp. 203–218.