

Доклад МКП

СВОДКА С ПЕРЕДОВОЙ


АПРЕЛЬ 2013

Трудящиеся находятся на линии фронта в войне, развязанной против их условий жизни и труда.

Идеология, не подтвержденная фактами экономики: Наступление МВФ на коллективные переговоры.

Сокращенный вариант

Международная конфедерация профсоюзов



«Работодатели своим богатством делиться не хотят. Если у тебя нет возможности вести переговоры, значит, нет и возможности получать достойную зарплату. Все это похоже на экономическую диктатуру.»

Кристина – Испания



«У моего поколения нет будущего. Отношения между нами очень натянутые».

Гиоргос – Греция



«У нас нет голоса за столом коллективных переговоров».

Роланд – США

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
Наступление МВФ на коллективные переговоры	6
Затраты на рабочую силу, конкурентоспособность и экономический кризис	11
Выводы и рекомендации	14

ДОКЛАД МКП «СВОДКА С ПЕРЕДОВОЙ» АПРЕЛЬ 2013



Фотография: МКП

Введение

Через пять лет после того, как началась «великая рецессия», провалившаяся политика жесткой экономии оставила нам в наследство крайне высокие уровни безработицы, растущее неравенство, маргинализацию целого поколения молодых людей и отчаяние разрастающегося неформального сектора экономики, где никакие правила просто не действуют.

Международные организации не предотвратили экономический кризис, сегодня у них не получается поставить под контроль алчность и деструктивность спекулятивного капитала и предотвратить следующий банковский кризис. Они ничего не делают для того, чтобы переосмыслить действующую модель экономики и торговли, которая стала причиной беспрецедентного неравенства.

Сегодня мировая экономика защищена от спада не больше, чем пять лет назад.

И эти же самые организации используют экономический кризис как предлог для наступления на права трудящихся, на их заработную плату, гарантии занятости и социальную защиту, продолжая непрерывное наступление на заработную плату и условия труда тех, у кого еще есть работа.

Доклад МКП «Сводка с передовой, 2012 год» содержал краткое описание состояния мировой экономики и рисовал картину экономического и социального кризиса в шести странах: Болгарии, Греции, Доминиканской Республике, Замбии, Индонезии и Непале, а также передавал рассказы самих трудящихся о том, как наступление на их права повлияло на жизнь их семей.

Доклад МКП «Сводка с передовой, апрель 2013 года» содержит анализ деятельности Международного валютного фонда (МВФ) по ослаблению института коллективных переговоров. В некоторых случаях МВФ поддерживают и другие организации. В Европе Европейская комиссия и Европейский Центробанк являются партнерами МВФ, образуя вместе широко известную «Тройку».¹ Некоторые подразделения ОЭСР также обеспечивают поддержку той же политики.

Несмотря на заявления о том, что он не обладает значительными знаниями и опытом в сфере рынков труда, МВФ, тем не менее, имеет в своем арсенале рабочий набор условий, рекомендаций и аргументов, и все они направлены против коллективных переговоров, профсоюзов и социального диалога.

Коллективные переговоры, краеугольный камень отношений между работником и работодателем, поставлены под угрозу полного уничтожения. Нарушается основополагающая норма международного права, установленная Международной организацией труда (МОТ). Социальная напряженность и обеднение людей рассматриваются просто как «сопутствующий ущерб» в этом наступлении на права трудящихся – наступлении, которое ведется без каких-либо экономических обоснований, способных выдержать серьезный анализ.

Доклад МКП «Сводка с передовой, апрель 2013» представляет фактические свидетельства того, что никакого здравого экономического обоснования для этого наступления на права рабочих, оказывающего столь разрушительное воздействие на семьи, общины и экономики, нет.

В таких странах, как Великобритания, США, Новая Зеландия, Австралия и теперь Европа, прокатились волны нападков на права трудящихся и коллективные переговоры. Всякий раз трудящимся и их профсоюзам удавалось защитить эти права. Вновь американская консервативная догма корпоративного господства оказалась спущенной с поводка. Вновь возникла необходимость защищать эти права.

В настоящее время это полномасштабное наступление по всему фронту наиболее очевидно в тех странах Европы, где политики заявляют, что пытаются снизить затраты на рабочую силу, дабы повысить международную конкурентоспособность и помочь странам выбраться из глубокого экономического спада за счет экспорта продукции.

Однако это наступление не ограничивается странами европейской периферии. Даже более экономически преуспевающие страны в Европе и за пределами региона испытывают на себе давление, толкающее их к проведению у себя аналогичных или еще более жестких драконовских реформ для поддержания своего собственного «конкурентного преимущества».

Этот подход тянет за собой в кильватере классическую дилемму «пусти своего соседа п миру», когда страны ощущают стимул к тому, чтобы превзойти друг друга в лишении трудящихся их прав якобы затем, чтобы подстегнуть экспорт и обеспечить рост своей экономики.



Фотография: © JREBOLLO/Secretar a de Comunicaci n CC000000

Экономические мифы

Похоже, политики забыли, что не все страны могут иметь положительное сальдо торгового баланса и полагаться на движимый экспортом рост экономики.

Перспективы мировой экономики выглядят тускло, а быстрого восстановления экономического роста не видно даже на горизонте. Для всех товаров и услуг, которые страны хотят экспортировать, просто нет достаточного числа покупателей.

Мировая торговля, в отсутствие минимального уровня прав и при идущих на спад коллективных переговорах, оставила после себя рост экономики без роста числа рабочих мест и огромное неравенство.

Послевоенные соглашения о нормах трудовых отношений и социальной защите, играющие критически важную роль как социальные и экономические стабилизаторы, оказались в самом перекрестье прицела политиков, которые не могут или не хотят бороться с разрушительными силами алчности.

Нам необходимо запустить маховик роста, увеличив доходы населения и дав людям уверенность в том, что они могут тратить эти средства, не опасаясь за свой завтрашний день. Трудящимся нужны деньги в кармане и уверенность, что никто не отнимет у них работу.

Системы коллективных переговоров

Главной задачей организаций является беспощадное сокращение затрат на оплату труда посредством замены систем коллективных переговоров на отраслевом или национальном уровне, которые ведутся сразу со множеством работодателей, переговорами на уровне отдельных предприятий или посредством устранения коллективных переговоров вообще.

Отход назад, к переговорам на уровне предприятия является несправедливым при любых обстоятельствах. Но среди стран, идущих в авангарде реформ, которые характеризуются очень высокой долей малых предприятий, переводить переговоры с отраслевого уровня на уровень предприятия значит требовать невозможного.

Экономики, о которых идет речь, складываются не из огромных промышленных предприятий, а из множества предприятий меньшего размера. В этом контексте работники не могут

быть справедливо представлены без ведения переговоров на отраслевом уровне и минимальных норм трудовых отношений, установленных на национальном уровне.

Переговоры на уровне предприятия или индивидуальные, с каждым работником приведут к экономической нестабильности, бесчестной конкуренции и росту неофициальной занятости, которые иссушают устойчивый бизнес и достойный труд.

Стоимость рабочей силы, таким образом, определяется не стоимостью выполненной работы, а тем, сколько работодатели решат заплатить своим работникам.

Переговоры на уровне предприятия подстегивают деструктивную конкуренцию в области затрат на оплату труда.

- ▶ Они создают для работодателей мощный стимул к использованию антипрофсоюзных методов и отказу от коллективных переговоров.
- ▶ В некоторых странах ширится пропаганда не ответственных ни перед кем, не связанных с профсоюзами «агентов», готовых взять на себя обязанности по ведению переговоров от имени трудящихся.
- ▶ В других странах снижается уровень правовой защиты, предоставляемый профсоюзам, а критерии «представительности» как профсоюзов, так и объединений работодателей устанавливаются лицами, работающими на международные организации. Это антидемократично до крайности.

Там, где сохранилось какое-то пространство для ведения переговоров со множественным работодателем, ужесточились или были отменены положения о расширении сферы применения таких коллективных соглашений и были созданы возможности для выхода отдельных предприятий из отраслевых соглашений.

Глядя на установившиеся на данный момент тенденции, трудящиеся в некоторых странах опасаются, что коллективные переговоры в частном секторе прекратятся совершенно.

Это повлечет за собой огромное усиление власти работодателей, их способности диктовать условия и контролировать своих работников. Это существенно увеличит неравенство в

заработной плате и ускорит снижение доли заработной платы в национальном доходе, которое наблюдается последние два десятилетия.

Хотя это давление испытывают страны на всех континентах, наступление на социальную модель, на которой была основана Европа, модель, которая дала людям почти семьдесят лет мира и благополучия, бесспорно, является главной целью объединенных консервативных сил.

Похоже, что недемократические организации и демократически избранные правительства одинаково примелькуют социальное разложение и огромное неравенство. Они следуют американской корпоративной модели минимальных социальных гарантий или механизмов распределения богатства, которые представляют собой система социальной защиты, минимальные размеры оплаты труда и коллективные переговоры.

Наступление на коллективные переговоры, обеднение вследствие жесткой экономии и подрыв международными организациями деятельности демократических правительств должны прекратиться.

Экономический, социальный и политический хаос

Сочетание мер жесткой экономии и реформ трудовой сферы привело к недовольству и потере людьми веры в то, что основные политические партии действуют в интересах трудящихся.

Результаты выборов в Италии показали, что большинство избирателей отвергли политическую партию, которая навязала стране недавние реформы в сфере труда и меры жесткой экономии.

Выборы в Греции в 2012 году продемонстрировали мощную поддержку избирателями крайне правых сил.

Глобальный опрос МКП 2012 года показывает, что менее 13% людей в мире верят, что могут оказывать какое-то влияние на экономические решения демократически избранных правительств.

Чистым итогом наступления на средства существования людей, на гарантии их занятости и на их права является быстрое соскальзывание общества к экономическому, социальному и политическому хаосу.

Незаконные действия

Наступление на коллективные переговоры и профсоюзы противоречит также и международному праву. Комитет по свободе объединения МОТ вновь подтвердил, что реформы подобного рода в Греции нарушают основополагающие конвенции МОТ, касающиеся коллективных переговоров и свободы объединения.²

Восстановление экономик

Пора прекратить наступления на фундаментальные права и инструменты распределения богатства, содержащиеся в праве на коллективное ведение переговоров. Эти инструменты необходимы для построения справедливого общества и сужения расширяющейся пропасти между богатыми и бедными.

Недавно проведенные с МВФ обсуждения привели к тому, что директор-распорядитель Фонда Кристин Лагард обязалась соблюдать международные нормы трудового права, признать роль минимальной заработной платы и приоритетность создания рабочих мест.

Время покажет, может ли пропасть, существующая сегодня между МКП и МВФ, который урезает основные права трудящихся в выдвигаемых им условиях, быть сокращена.

Но сначала нам необходимо отделить факты от фантазий.

В настоящем докладе МКП «Сводка с передовой, апрель 2013» рассматриваются:

- ▶ свидетельства, касающиеся взаимосвязи между различными уровнями влияния профсоюзов, системами коллективных переговоров и показателями эффективности функционирования рынка труда и экономики в целом; и
- ▶ свидетельства воздействия профсоюзного влияния и коллективных переговоров на разницу в оплате труда и соотношении заработной платы и дохода от капитала в национальном доходе, принимая во внимание, что неравенство доходов является движущей силой мирового экономического кризиса.

Доклад «Сводка с передовой, апрель 2013» не находит никаких убедительных свидетельств того, что страны с низким уровнем или полным отсутствием коллективных переговоров, где работодатели устанавливают зарплаты в одностороннем порядке, показывают выдающиеся экономические результаты.

Нет никаких экономических обоснований для реформ, проводимых ныне в сфере труда. Страны, где коллективные переговоры сведены к минимуму или не проводятся вообще, не достигают более высоких темпов роста, более низкого уровня безработицы или лучших показателей в области экспорта, чем другие страны.

Что у них действительно есть, так это большее неравенство в оплате труда.

Экономическая стратегия, которую проводит МВФ, – а в странах, пораженных кризисом, и вместе со своими партнерами по «Тройке», – является глубоко ущербной.

Снижение затрат на рабочую силу совершенно не смогло подстегнуть экономический рост. Снижение зарплат и сокращения в области социальной защиты лишь усугубляют ошибочность политики жесткой экономии, еще больше подавляя внутренний спрос.

Трагично то, что ни одна из авторитетных организаций не продумала конкретные национальные стратегии роста, которые направили бы инвестиции в сектора и отрасли промышленности, чтобы экономика росла.

Пришло время инвестировать в рабочие места и восстанавливать экономику повсюду. Это требует неотложных инвестиций и более справедливого распределения богатства.

Во всех регионах мира правительства должны инвестировать в инфраструктуру, которая улучшит условия жизни и расширит потенциал наших экономик. Срочно нужны устойчивые государственные инвестиции в наши больницы, школы, транспорт и связь, а также в зеленую экономику.

Точно также, коллективные переговоры являются правом трудящихся и инструментом перераспределения доходов, который приносит пользу не только трудящимся, но и национальной экономике в целом.

Шаран Барроу, Генеральный Секретарь, МКП

Состояние мировой экономики

Неравенство в области доходов и распределении богатства растет крайне быстрыми и неприемлемыми темпами. В 2013 году разрыв между очень богатыми людьми и остальным обществом будет и далее увеличиваться почти во всех странах.

Рост неравенства в области доходов является одной из главных глобальных угроз 2013 года.

Более 200 миллионов человек будут без работы; 40% из них – молодежь. Почти 75 миллионов человек потеряли работу за один только 2012 год, и ожидается, что эта тенденция вырастет и в этом году.

Растущее число трудящихся заставляют переходить на временные трудовые договоры или в теневой сектор экономики с низкой зарплатой, отсутствием социальных пособий и гарантий занятости.

Наступление МВФ на институт коллективных переговоров

Экономические прогнозы

До начала работы в МВФ в качестве главного экономиста Оливье Бланшар во многом предвидел те муки, которые переживают сегодня страны, находящиеся на периферии Еврозоны.³ Бланшар утверждал, что при негибкой кредитно-денежной политике и номинальном обменном курсе валют таким странам, как Португалия, Италия и Испания потребуется значительное пространство для маневра, чтобы скорректировать свою политику в области государственных финансов и заработной платы для поддержания конкурентоспособности. Бланшар заявлял, что такая корректировка может быть проведена быстро, только если:

«...она возникнет из коллективных переговоров на централизованном уровне между предпринимателями и профсоюзами, а также, возможно, государством.»⁴

Однако Бланшар был настроен пессимистически в отношении того, что этим институтам рынка труда позволят осуществлять свои функции:

«... Все это – централизованная структура переговоров, готовая к использованию в случае необходимости, постоянный диалог между профсоюзами и фирмами, активная фискальная политика – очень сильно идет вразрез со сложившимся положением дел... Это главное, что тревожит меня по поводу будущего.»⁵

Даже если согласиться с тем, что затраты на рабочую силу подлежат корректировке, нынешний главный экономист МВФ утверждал ранее, что наилучшим способом для этого было бы взаимодействие с профсоюзами и достижение консенсуса вместо использования слезоточивого газа и спецподразделений полиции по борьбе с беспорядками для навязывания мер жесткой экономии и внутренней девальвации.

Дебаты о воздействии влияния профсоюзов и различных систем коллективных переговоров на эффективность экономики ведутся, и с большим ожесточением, уже многие десятилетия. Исследовательская литература по этой теме насчитывает, как минимум, четыре десятилетия. Получение полностью достоверных результатов затруднено ввиду сложности точного измерения аспектов различных систем коллективных переговоров и последующего точного выявления их воздействия на макроэкономические тенденции при наличии такого большого числа переменных, влияющих на ситуацию.

Системы коллективных переговоров

Но нет абсолютно никаких неоспоримых свидетельств того, что страны с очень децентрализованными системами коллективных переговоров и слабыми профсоюзами достигли более прочного экономического положения или снизили уровень безработицы в сравнении с другими странами. На самом деле, накопленные за десятилетия свидетельства заставляют предположить, что страны с более синхронизированными системами коллективных переговоров, возможно, имеют преимущество в сокращении безработицы. Они бесспорно имеют преимущество в снижении неравенства в области заработной платы.⁶

«Корпоратистская» литература 1970-х и 1980-х годов была первой, которая предположила, что высоко синхронизированные системы коллективных переговоров и ведение социального диалога на национальном уровне будут иметь положительное воздействие на экономику.⁷ Исходная теория предполагала, что мере того, как структуры коллективных переговоров становятся более централизованными и, таким образом, более всеобъемлющими, профсоюзы и объединения работодателей с большей вероятностью станут учитывать

любые негативные последствия, которые могут возникнуть в результате роста затрат на рабочую силу.

Например, теория гласит, что при высокоцентрализованных коллективных переговорах, где они ведутся от имени всех задействованных в экономике работников, профсоюзы с большей вероятностью станут учитывать то воздействие, которое любые повышения зарплаты окажут на международную конкурентоспособность, экономический рост, безработицу и инфляцию. Эти макроэкономические последствия нельзя заглядывать и прикрывать, если вам нужно достичь договоренности, при которой довольными останутся и все работники, и все работодатели. Согласно этой исходной теории, любые экономические затраты являются «внутренними» для системы, и профсоюз будет готов согласиться на более умеренный результат по зарплате, который будет наилучшим для медианного (то есть представляющего большинство) работника, получающего зарплату ниже среднего уровня.⁸

По контрасту с этим, в децентрализованных системах стороны будут стремиться к получению на переговорах максимальной прибыли для себя или для конкретной группы, которую они представляют, полагая, что любые негативные послед-

За полтора года, прошедшие после реформы трудового законодательства в Румынии, объем коллективных переговоров сократился на две трети.

ствия можно переложить на третьи стороны. Цена, которую придется заплатить за выигрыш на переговорах, ложится здесь на других потребителей в форме инфляции, других трудящихся в форме безработицы или на государство, которое должно поддерживать «пострадавших от последствий чрезмерной корректировки заработной платы».

Говоря простыми словами, считается, что о сделке гораздо легче договориться, когда она служит интересам подавляющего большинства лиц и коллективное соглашение охватывает большинство или, по

В течение последних двух лет из Португалии выехало более 2% населения.

крайней мере, значительную часть работников. Это, безусловно, наилучший способ избежать проблем, возникающих из отношений по принципу «свой-чужой», которые, если их послушать, так тревожат неоклассических экономистов. Это также наиболее эффективный способ быстро справиться с негативными экономическими потрясениями и избежать ситуации, при которой временные скачки безработицы становятся постоянным тормозом для экономического роста и процветания.

Литература об экономическом воздействии различных систем коллективных переговоров ширилась и развивалась с течением времени. Сегодня многие согласны с тем, что экономическое воздействие различных систем коллективных переговоров может зависеть от политического ландшафта и уровня правовой и институциональной поддержки, которой пользуются коллективные переговоры. Экономическое воздействие может также зависеть от политики, проводимой в различных областях, включая кредитно-денежную, политическую и международные торговые соглашения. Развитие ситуации в последнее время также позволяет предположить, что передаточный механизм, связывающий синхронизацию коллективных переговоров и снижение уровня безработицы, проходит, скорее, через повышение производительности труда, а не сдерживание роста заработной платы. Наконец, акцент в литературе сдвинулся в сторону более динамично действующих факторов и способности стран с высоким уровнем синхронизации коллективных переговоров справляться с негативными экономическими потрясениями более успешно, чем страны с иными переговорными системами.

Важно также помнить, что многие экономисты, писавшие о макроэкономическом воздействии коллективных переговоров, имели очень зауженный взгляд на вещи. Их беспокоило только дальнейшее сдерживание заработной платы, ибо они верили, что это повысит занятость. Они игнорировали тот потенциал, который повышение заработной платы содержит в себе в плане повышения совокупного спроса, стимулиро-

КОНКРЕТНАЯ СИТУАЦИЯ

Гиоргос, бармен, Греция

«Последние четыре года я работал в казино «Монпарнас». Туда народ приходит поиграть, но никто не должен делать предметом азартных игр права трудящихся.

Два года назад, перед тем, как кризис ударил по-настоящему, моя зарплата в казино была совсем неплохой, в сравнении с зарплатой других работников в Греции.

В месяц у меня выходило от 1500 до 1700 евро. Когда разразился кризис, мы слушали новости и все эти разговоры про сокращение зарплат. Говорили, что те меры, которые сейчас проводят в государственном секторе, скоро начнутся и в частном, но я всему этому не верил.

Думал, меня все это никаким боком не касается.

Потом узнал, что отраслевое соглашение по моему сектору, которое заключили до конца 2013 года, было в одностороннем порядке расторгнуто. Работодатели воспользовались законами, которые ввела Тройка.

Прихожу днем на работу в казино, а на стене объявление:

«Дорогие коллеги, ваше коллективное соглашение больше не действует, мы его расторгли в одностороннем порядке, и если вы хотите заключить новый договор, вам нужно будет подписаться под 15-процентным снижением оклада, причем некоторые пособия и льготы будут отменены».

Среди моих друзей я – единственный, у кого есть работа. Отношения между нами сейчас очень натянутые. Это хуже всего, когда делают так, что во всей стране отношения между людьми такие напряженные.

В конечном счете, у моего поколения нет будущего. Отраслевые соглашения перестали действовать во многих отраслях. Это было для нас последним ударом.

Мы ведь не лентяи и не воры. Вот если я не буду платить налоги, меня назовут вором, а когда МВФ ворует мою зарплату, это называется законом».



Фотография: Дамьян Карон

вания структурных изменений и более конструктивной роли профсоюзов в управлении экономикой. Эти соображения особенно актуальны сегодня, когда подавляющее большинство промышленно высокоразвитых стран переживают либо спад, либо крайне медленный рост своей экономики. В этих обстоятельствах внутренняя девальвация и экономический рост за счет экспорта не могут быть жизнеспособными решениями для большого числа стран.

Реформы в сфере труда и восстановление экономики

После реализации масштабных мер по сокращению затрат на рабочую силу в таких странах, как Греция, мы до сих пор не видим совершенно никаких признаков восстановления экономики на основе роста экспорта. Простое снижение зарплат с целью понизить

цены на товары и услуги, которые не пользуются спросом, не является решением проблем Греции или других стран юга Европы.

Как следствие, централизованные переговоры с профсоюзами должны касаться не сокращения номинальной зарплаты. Может возникнуть обоснованная причина для обсуждения сдерживания реальной зарплаты и времени проведения корректировок зарплаты. Но в центре переговоров должно стоять привлечение трудящихся и их представителей к принятию решений по экономической и социальной политике в широком смысле. Правительства не смогут добиться поддержки других проводимых ими критически важных структурных реформ или своей макроэкономической политики, ибо трудящиеся могут оказать мощное сопротивление этим начинаниям, если они будут исключены из процесса принятия решений.

Именно всеобъемлющие реформы такого рода и дают толчок росту производительности, облегчают внедрение новых технологий и методов работы, а также создают новые ориентированные на экспорт отрасли, в которых устойчивое восстановление экономики отчаянно нуждается. Есть много примеров стран, привлекающих профсоюзы к разработке пакетов всеобъемлющих реформ. Эти примеры включают «социальные пакты», получившие большое распространение в странах Северной Европы и в Австрии в 1960-х и 1970-х годах; австралийские «Соглашения», действовавшие с 1983 по 1996 год; социальное партнерство в Ирландии. Есть также ряд значительных примеров «социальных пактов» в других европейских странах в период 1990-х годов, которые способствовали важным структурным преобразованиям и повышали уровень занятости.⁹

Это лишь несколько примеров стран, которые преобразуют свою экономику, повышая конкурентоспособность и уровень занятости путем вовлечения профсоюзов в централизованные переговоры, затрагивающие оплату труда, но также и более широкие экономические и социальные вопросы. В ряде таких случаев профсоюзы соглашались с определенной степенью сдерживания роста реальной заработной платы, но такие уступки дополнялись совершенствованием «социальной зарплаты» или политикой стимулирования экономического роста и внедрения инноваций.

Соглашения такого рода на национальном уровне часто лучше всего срабатывали, когда страны сталкивались с суровым экономическим кризисом, и всем сегментам общества приходилось браться за дело сообща и справедливо распределять между собой бремя необходимых изменений. Именно такая ситуация и сложилась в некоторых европейских странах в последние пять лет. Скоординированные усилия по достижению консенсуса в обществе, основанного на таком подходе, оказались бы гораздо более удачной экономической и социальной стратегией, чем агрессивное навязывание реформ сверху, как мы это наблюдали в Греции, Испании, Италии и во всех других странах.

В нынешний период экономического спада Исландия оказалась единственной страной в Европе, которая следовала элементам этого нацеленного на консенсус подхода и привлекала профсоюзы к обсуждению широкой экономической стратегии. В результате, восстановление экономики идет полным ходом без угрозы для политической

СВИДЕТЕЛЬСТВУЕТ

Боб Хоук, бывший премьер-министр Австралии

Программа WorkChoices была наступлением на коллективные переговоры путем введения независимых трудовых договоров.

«Программа «WorkChoices» – наступление правительства Говарда на права работников предприятий – представляла собой идеологическую атаку на трудящихся. Она была частью политической философии Джона Говарда, философии антипрофсоюзной.

Говард считал, что профсоюзы мешают свободному действию рыночных сил и выступают против того, что больше всего способствует росту экономики – а это, безусловно, полное искажение подлинной картины жизни.

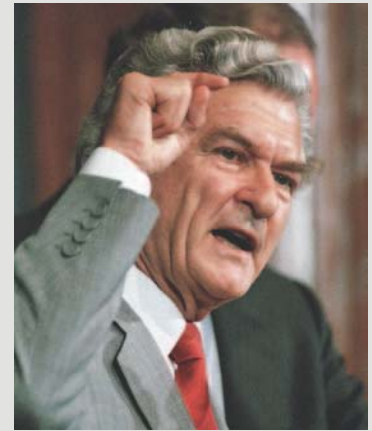
Мы все видели, что получается, когда рыночные силы правят, как хотят, и не подлежат никакому регулированию.

«WorkChoices» в моем представлении полностью отвергала все, что я считаю базовой философией справедливости. Если бы ей позволили победить и стать национальным законом, изменился бы сам характер Австралии.

Мы не были бы страной, которая имеет право называть себя страной справедливости.

Когда права профсоюзов ограничиваются с такой безжалостностью, как в программе «WorkChoices», карты в игре оказываются сильно подтасованными в пользу работодателей и против работников.

Австралия должна была перестать быть страной, построенной на традициях целых десятилетий работы с промышленным и политическим рабочим движением, работы, которая закрепила концепцию справедливости в законах страны и в практике производственных отношений».



Фотография: ALP

стабильности и социального единства, которую мы отмечаем во многих других странах. В определенной степени, Исландия также использовала диалог с социальными партнерами для поддержания некоторого единства в обществе, и правительство заручилось поддержкой профсоюзов, проводя очень трудные для страны реформы в государственном секторе, сначала в 2010, а потом еще раз в 2013 году.

«Тройке» не нужно было вести наступление на права трудящихся. Опыт последних лет некоторых стран центральной и

северной Европы может служить руководством для альтернативных подходов в политике.

В последние десятилетия многие европейские страны продемонстрировали, что наилучшим способом поддержания международной конкурентоспособности является координация коллективных переговоров на отраслевом уровне. Страны Северной Европы, Австрия, Бельгия, Германия, Нидерланды и Швейцария служат примерами стран, использовавших системы централизованных коллективных переговоров для повышения производительности, международной конкурентоспособности и содействия ориентированному на экспорт росту экономики.

В некоторых из этих стран переговоры на отраслевом уровне в экспортном секторе служат моделью для всей остальной экономики. В Германии, например, металлургия и металлообработка исторически принимали в расчет вопросы международной конкурентоспособности и устанавливали некий неформальный потолок для повышения заработной платы в других отраслях.¹⁰ Реагируя на экономические потрясения в 2008/09 годах, синхронизированные

Безработица в Испании составляет 26%, и ситуация складывается еще хуже для молодых людей, 56% которых не имеют работы.

коллективные переговоры на отраслевом уровне в Германии содействовали оперативному проведению корректирующих действий. Когда зарубежный спрос на высококачественную продукцию обрабатывающих отраслей рухнул, правительство и социальные партнеры договорились об использовании государственных субсидий для стимулирования внутреннего спроса на продукцию автомобилестроения и поддержки работы по сокращенному графику. В результате, фирмы сохранили своей высококвалифицированный персонал, пока рынки экспортной продукции не восстановились, а устойчивого роста безработицы удалось избежать. Этот пример говорит о той роли, которую синхронизированные коллективные переговоры способны сыграть в деле снижения устойчивой безработицы.

Более того, многие страны, включая Бельгию, Финляндию, Нидерланды, Парагвай, Республику Корея и ЮАР, регулярно расширяют сферу действия коллективных соглашений за пределы работников, которых они непосредственно касаются, обеспечивая, таким образом, постоянно высокую степень охвата трудящихся коллективными соглашениями. В Австрии практически все работники охвачены коллективными соглашениями, потому что государство требует от всех работодателей членства в центральном объединении работодателей, ведущим переговоры. Там, где поддержка государством коллективных переговоров исключает заработную плату из сферы конкуренции, государство создает для фирм стимулы к конкуренции на основе совершенствования продукции, технологий и организации труда. Конечным результатом является повышение производительности и благосостояния нации. Это также гарантирует, что неравенство в области зарплаты остается в разумных пределах.

Международное профсоюзное движение утверждает, что при отсутствии достаточной поддержки коллективные переговоры на отраслевом уровне могут иногда приводить к излишнему сдерживанию роста заработной платы. Так, без сомнения, обстоит дело в Германии, где сдерживание роста реальной заработной платы было доведено до крайних пределов. Отчасти это объясняется тем, что механизмы расширения сферы применения коллективных соглашений в Германии используются редко, и за последнее десятилетие отклонения от установленных в отрасли норм оплаты труда в сторону их снижения на уровне отдельных предприятий получили более широкое распространение.

СВИДЕТЕЛЬСТВУЕТ РАБОТНИК

Роланд, сотрудник колл-центра, США

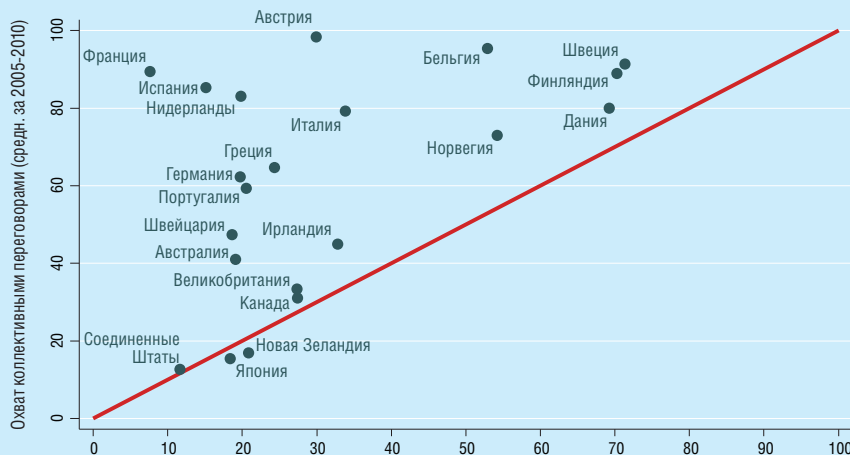
«Я работаю в компании T-Mobile USA, и у нас профсоюза нет. Компания наша принадлежит германской «Дойче Телеком», где у работников все законные права есть, повышения зарплаты гарантированы. А в Соединенных Штатах у нас нет голоса за столом коллективных переговоров.

Нам нужны гарантии, нужна защита против этого. Инфляция все растет, стоимость жизни поднимается постоянно. Поэтому когда нам зарплату не повышают, жизнь становится все тяжелее».



Фотография: Анна Зиварц (Anna Zivarts)

Рисунок 1: Охват коллективными переговорами и плотность профсоюзного членства



Плотность профсоюзного членства (средн. за 2005-2010)
Источники: Visser, J., База данных ICTWSS, 2011, по степени охвата коллективными переговорами; База данных ОЭСР, 2013, по плотности профсоюзного членства.

Но основной довод остается прежним: если бы целью «Тройки» действительно было повышение международной конкурентоспособности в таких странах, как Греция, Португалия, Испания, Италия и Франция, эти организации должны были бы содействовать ведению более широкого социального диалога по вопросам экономических реформ или, по меньшей мере, усилению координации коллективных переговоров на отраслевом уровне.

Американская корпоративная модель трудовых отношений

О тех вариантах реформ, которые находились в распоряжении правительств и таких организаций, как МВФ, Европейская комиссия, Европейский центральный банк и ОЭСР, можно получить более четкое представление, взглянув на

Рисунок 1. До кризиса в таких странах, как Испания, Португалия и Италия, плотность профсоюзного членства и степень охвата трудящихся коллективными соглашениями примерно соответствовали тому, что мы наблюдаем в Германии и Нидерландах. Движение в сторону системы коллективных переговоров с более широким охватом перевело бы эти кризисные страны в верхний правый квадрант графика, ближе к тем типам договоренностей, который действуют в Финляндии, Швеции или Дании. Вместо этого, продвигающие реформы организации предприняли жесткие действия к тому, чтобы быстро перенаправить всю систему переговорных и трудовых отношений в противоположную сторону. Страны с относительно высокой степенью охвата трудящихся коллективными соглашениями, но со скромной

или низкой плотностью профсоюзного членства заставляют сегодня двигаться в сторону нижнего левого квадранта.

Как показывает Рисунок 1, это влечет за собой «американизацию» отношений найма: движение в сторону механизмов, которые делают невозможным ведение переговоров на отраслевом или общенациональном уровне, координацию коллективных переговоров, и правила, регулирующие признание профсоюзов и обязанность работодателей вести коллективные переговоры, сильно смещены в пользу капитала, а частный сектор экономики является крайне враждебной средой для работы по профсоюзному объединению трудящихся. Как мы увидим, именно этим путем в прошлые десятилетия следовали консервативные правительства англо-саксонских стран (Великобритании, Австралии и Новой Зеландии) с катастрофическими результатами для плотности профчленства, охваченности трудящихся коллективными переговорами и равенства доходов.

В течение десятилетия МВФ использовала экономические модели для выдачи крайне нереалистичных «оценок» положительного воздействия на экономический рост и уровень безработицы тех реформ институтов рынка труда в Европе, которые МВФ относил к «наиболее эффективной практике работы».¹¹ В этих расчетах «наиболее эффективная практика», согласно Фонду, соответствует слабым институтам рынка труда, которые мы наблюдаем в США.¹²

Рисунок 2: Тенденции на рынке труда США



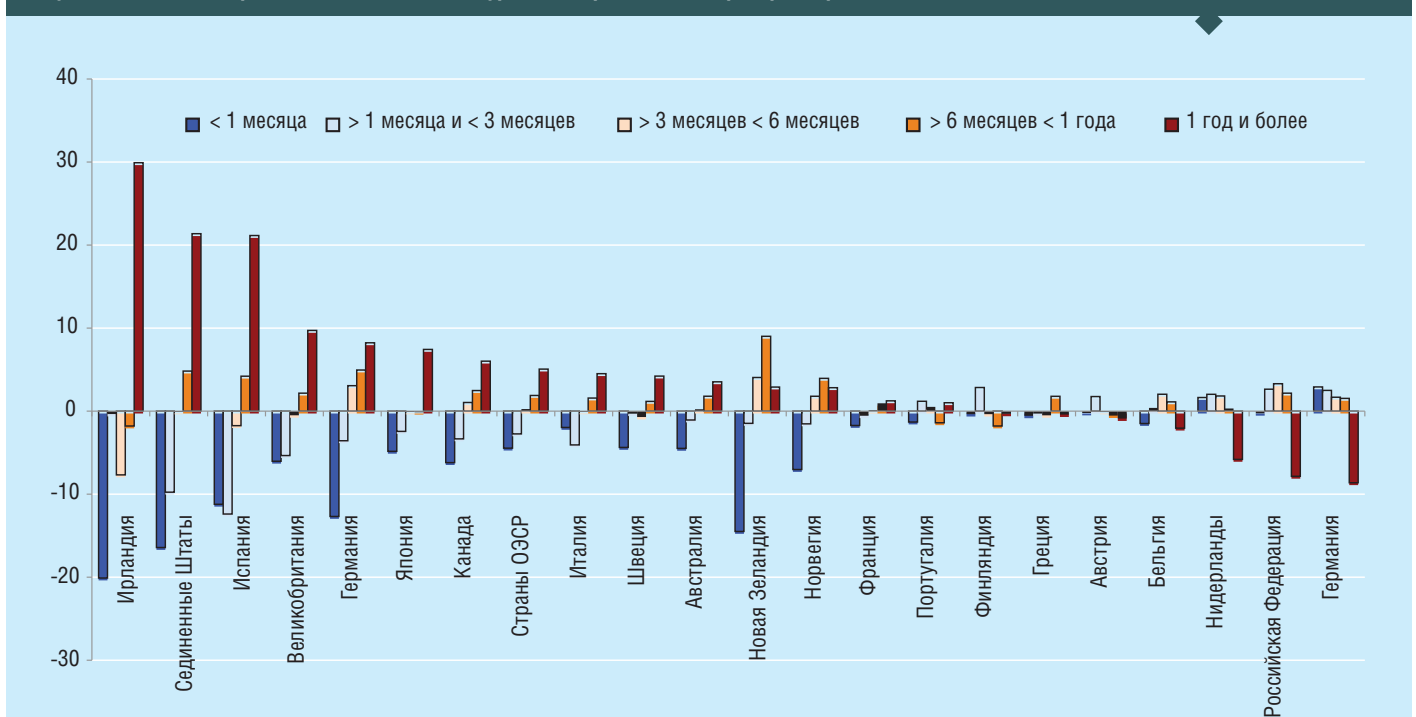
Источник: US Bureau of Labour Statistics

Однако со времени последнего экономического спада превозносимая до небес американская модель рынка труда никак не дает впечатляющих результатов. Фактически, США испытали огромное снижение уровня занятости в 2008 и 2009 году. После этого, несмотря на все попытки Федеральной резервной системы США, использовавшей все доступные ей средства в стремлении выполнить свой мандат по «максимизации уровня занятости», в сочетании с более крупным пакетом государственного финансового стимулирования экономики, чем в большинстве европейских стран, рынок труда по-прежнему находится в состоянии глубокой депрессии. Из графика на

Рисунке 2 видно, что за последние несколько лет любое даже очень незначительное снижение уровня безработицы в США является, в основном, результатом того, что трудящиеся утрачивают всякие иллюзии и перестают искать работу. Рисунок 3 также говорит о том, что долгосрочная безработица стала постоянной американского рынка труда.

Таким образом, развитая экономика, сочетающая самые низкие уровни профчленства и охвата коллективными переговорами и самую враждебную среду для органайзинга, явно не дает тех результатов на рынке труда, которые можно было бы считать образцовыми. Учитывая тенденции США в области неравенства до-

Рисунок 3: Динамика процентной доли в общем уровне безработице по критерию продолжительности, 2007 - 2011



Источник: База данных ОЭСР, 2013

ходов, сплоченности общества, преступности, процента заключенных и ряда других социальных показателей, совсем не удивительно, что организации, проталкивающие эти реформы, неохотно признают подлинные цели, которые они преследуют в странах южной и центральной Европы.

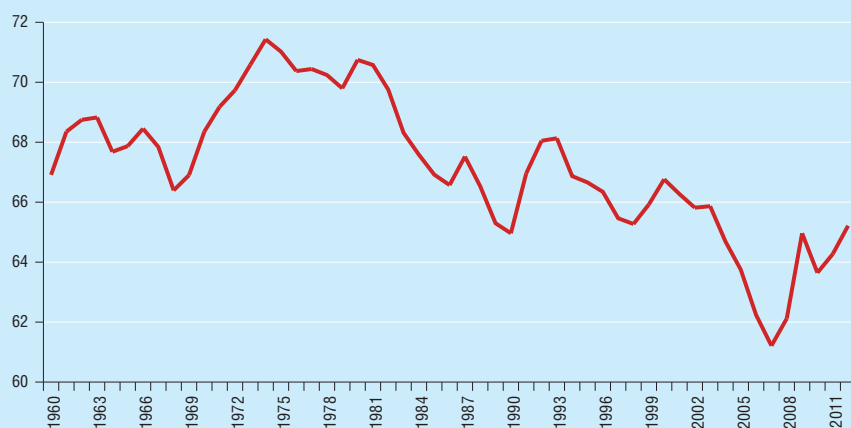
Затраты на рабочую силу, конкурентоспособность и экономический кризис

Подавление роста реальной заработной платы в Германии

Высказывалось мнение, что тенденции на европейских рынках труда, сложившиеся за десять лет до краха в 2008 году, способствовали образованию фундаментального дисбаланса между странами Европы, однако вопрос этот требует тщательного рассмотрения. Его часто представляют в искаженном виде, сваливая всю вину на периферийные страны, где рост заработной платы в период, предшествовавший 2008 году, обгонял рост производительности труда. Такая трактовка не учитывает в полной мере ту негативную роль, которую играл ряд стран центральной и северной части Европы, имевших весомое положительное сальдо в своей внешней торговле. В некоторых странах, например, в Германии, это достигалось за счет подавления роста реальной заработной платы на протяжении долгого периода. Рисунок 4 показывает, что динамика доли зарплат в национальном доходе была отрицательной с 1970-х годов.

Однако темпы снижения резко увеличились в период между 2000 и 2007 годами, когда доля заработной платы упала с примерно 67 % до почти 61 %. На сдерживание роста заработной платы в Германии влияло сочетание факторов, включая: давление на экономику вследствие объединения; быстрой рост неустойчивой занятости; система согласования модельных коллективных соглашений для отраслевых предприятий и положения, обеспечивавшие дополнительную гибкость (возможности для отступления от отраслевой модели) для фирм, испытывающих особые трудности; отсутствие механизмов расширения сферы применения коллективных соглашений для поддержания высокой степени охвата трудящихся

Рисунок 4: Динамика доли зарплат в Германии с 1960 года



Примечание: Доля зарплат касается всей экономики в процентах от ВВП при текущем уровне факторных издержек, скорректированных с учетом эквивалентов полной занятости.

Источник: Комиссия ЕС, База данных АМЕСО, 2013.

коллективными соглашениями; снижение плотности профсоюзного членства, аутсорсинг производств в Восточную Европу; а также угроза проведения аутсорсинга в гораздо более широких масштабах. Сравнение тенденций в области заработной платы в отраслях германской экономики в 2000-е годы показывает, что даже в ключевых промышленных секторах, таких как химическая промышленность, металлургия и металлообработка, средняя реальная зарплата отставала от роста производительности. Но положение трудящихся, занятых в государственном секторе, розничной торговле и других секторах услуг, было гораздо хуже. В этих секторах зарплата намного отставала от национальных темпов роста производительности.

Рецепты МВФ

Несмотря на эти тенденции в течение 2000-х годов, МВФ призывал Германию к дальнейшему ослаблению коллективных переговоров и к тому, чтобы в большей степени полагаться на переговоры на уровне предприятий. Согласно МВФ,

«Люди в Германии, на которых держится вся страна и которые производят ее богатство, заслуживают того, чтобы получить свою справедливую долю».

Микаэль Зоммер, Президент DGB и МКП

такие реформы требовались для того, чтобы обеспечить еще большее пространство для снижения зарплат и повышения дисперсии зарплат.¹³ Однако, проводя реформы в сфере труда на других участках, германское правительство не внесло поправок в законодательство по коллективным переговорам, которые были рекомендованы МВФ. Правительство утверждало, что гибкости в области оплаты труда и так было много, и время показало, что оно было право. Фактически, германское правительство предвидело, что постоянное сдерживание заработной платы в Германии могло бы со временем привести к расхождению затрат на рабочую силу в Еврозоне и создать проблемы для кредитно-денежной политике в регионе.¹⁴ В противоположность распространенному мнению, сокращение трудовых затрат на производство единицы продукции в Германии не привело к массовому созданию достойных рабочих мест. На самом деле, общее количество часов, отработанных в 2012 году, оказалось всего на каких-то 0,3 процентного пункта выше, чем в 2000.¹⁵ За этот период Германия стала лидером в создании неустойчивых рабочих мест, в то время как бедность среди занятого населения росла. Газета Файненшл Таймс недавно привлекла внимание к «диккенсовским условиям», сложившимся в этой части германского рынка.¹⁶

Сегодня четверть всех рабочих мест в Германии являются неустойчивыми, а доля так называемых самозанятых работников, работающих индивидуально, резко выросла с начала 2000-х годов (см. Рисунки 5 и 6). Хорошо известно, что большой процент тех, кто классифицируется как самозанятые работники, на самом деле находятся в закамуфлированных отношениях найма и выполняют в компаниях ту же работу, что и обычные ее сотрудники, но считают-

Четверть всех рабочих мест в Германии являются сегодня неустойчивыми.

ся «подрядчиками», что лишает их льгот, пособий и гарантий, предусмотренных законом для постоянных, напрямую нанятых работников. Кроме того, большая часть работников с неполным рабочим днем предпочли бы для себя постоянную занятость с полным рабочим днем.

Ущерб, наносимый чрезмерным сдерживанием роста заработной платы в странах с профицитом торгового баланса, широко признается специалистами. Например, уважаемый экономический обозреватель-журналист Мартин Вольф является неизменным сторонником повышения зарплаты в Германии и других странах северной части Европы. Вольф пишет:

«Так как же откорректировать ситуацию более быстрыми темпами? Ответ: путем здоровой экономики в еврозоне и более высоких темпов роста заработной платы и инфляции в ключевых экономиках, чем на ослабленной периферии».

Позже тот же автор, говоря о германской экономике, отметил, что:

*«Опасность заключается в том, что стратегия подавления роста реальной заработной платы и безудержного роста профицита внешней торговли представляет собой дорогостоящий тупик».*¹⁹

Несмотря на это, МВФ повторил, что возражает против повышения заработной платы в Германии и назвал подобные предложения «неблагоразумными, ни с аналитической, ни с прагматической точки зрения».²⁰ Однако после более чем десятилетнего упорного сопротивления любым повышениям зарплат в Германии МВФ, похоже, несколько смягчил свою позицию в 2012 году.²¹

Сдерживание роста заработной платы

С другой от Германии стороны в «гроссбухе» находятся страны, накопившие в 2000-х годах большой дефицит платежного баланса. В некоторых из этих стран рост реальной заработной платы опережал рост производительности в период, непосредственно предшествовавший спаду 2008 года. Но эти тенденции середины 2000-х годов необходимо рассматривать в рамках более продолжительного промежутка времени.

Рисунок 5: Самозанятые без наемных работников в процентах от общего числа самозанятых работников в Германии

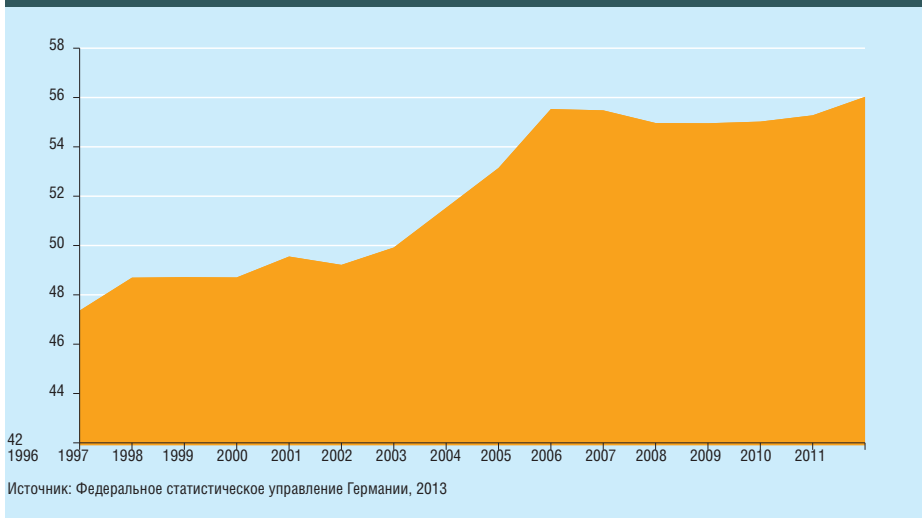


Рисунок 6: Нетипичные формы занятости и различные их компоненты в процентах от общего числа наемных работников в Германии

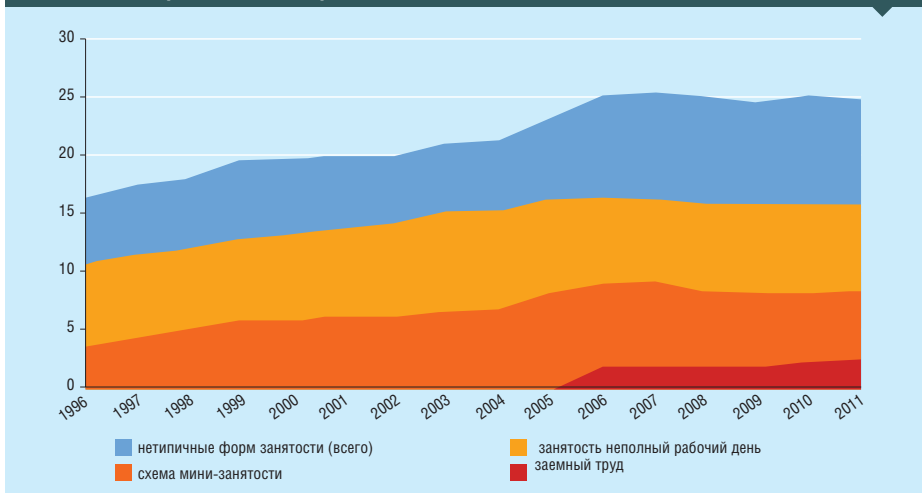
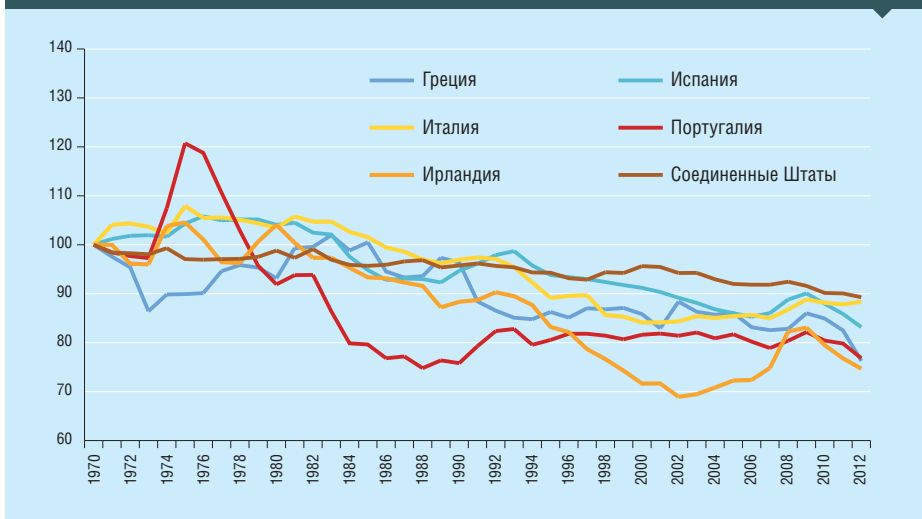


Рисунок 7: Динамика реальных трудовых затрат на единицу продукции во всей экономике выбранных стран



Примечание: Данный параметр рассчитывается как отношение оплаты труда одного работника к номинальному ВВП на душу занятого населения; уровень 1970 взят за 100.

Источник: Комиссия ЕС, База данных АМЕСО, 2013.

«Опасность (в Германии) заключается в том, что стратегия подавления роста реальной заработной платы и безудержного роста профицита внешней торговли представляет собой дорогостоящий тупик». Мартин Вольф

В большой степени, это отражало стремления «нагнать упущенное», возникшие в результате высокой степени сдерживания роста реальной заработной платы в течение двух предшествовавших десятилетий. Как видно из Рисунка 7, большую часть периода с 1980 по начало 2000-х годов трудовые затраты на производство единицы продукции снижались во всех странах юга Европы и других странах периферии, например, в Ирландии. На всем протяжении этого периода трудящиеся не получали справедливой доли выигрыша от повышения производительности труда. Фактически, если брать долгосрочные тенденции по реальным трудовым затратам в расчете на единицу продукции, то периферийные страны Европы сдерживали рост зарплаты гораздо сильнее, чем Соединенные Штаты, на протяжении последних нескольких десятилетий (см. Рисунок 7).

Более того, среди стран юга Европы фактические уровни оплаты труда исторически были очень низкими по стандартам ЕС. Например, в 2000 году средняя зарплата полностью занятого работника в Португалии составляла треть от зарплаты работника в Великобритании и намного ниже половины зарплаты работника в Германии. Уровни заработной платы в Греции, Испании и Италии также находились в самом низу диапазона зарплат в 15 странах Евросоюза (см. Рис. 8). Как следствие, в периоды уверенного экономического роста и более активными рынками труда в середине 2000-х годов, в этих странах создавалось обостренное давление по повышению зарплат и их сближению с теми более высокими уровнями оплаты труда, которые наблюдаются в более процветающих странах в северной части континента. В конце концов, сближение экономического положения является одной из основных задач Европейского Союза.

Дисбаланс заработных плат

Именно сочетание этих двух факторов – повышения реальных зарплат в периферийных странах и отставания роста реальных зарплат от роста производительности в странах «ядра», таких как Германия, – содействовали появлению того дисбаланса и тех проблем с

КОНКРЕТНАЯ СИТУАЦИЯ

Кристина, журналист,
Испания

«Я работала на государственную телевизионную программу в Мадриде. Тут сейчас сокращают много государственных услуг общественного пользования. Решили вот уволить всех работников телевидения. Меня уволили месяц назад.

С одной стороны, у нас из-за кризиса все урезают из-за политики жесткой экономии, сокращают государственные услуги общественного пользования на местах и по всей стране. А с другой стороны, решения у нас принимаются из идеологических соображений, потому что сотрудники придерживаются иного мнения, чем правительство. Все эти меры жесткой экономии не помогут испанской экономике.

Люди должны получать какой-то доход. Но правительство людей не слушает. Работодатели своим богатством делиться не хотят. Ощущение такое, что живем при диктатуре. Чувствуешь свою полную беспомощность, когда правительство обращается с тобой таким образом.

Повсюду ощущение безнадежности, в людях живет страх, средняя зарплата по Испании очень низкая. Когда кончается пособие по безработице, жизнь очень быстро становится очень тяжелой. Дети отправляются в школу, не позавтракав, и днем обеда не получают.

У меня дочь, Юлия. Ей один годик. Надеюсь, когда она подрастет, жить станет полегче. Я очень боюсь, что мы не сможем гарантировать своим детям светлого будущего.

Люди озлоблены. Сокращения бюджета и урезание наших прав приходят извне, как при диктатуре. Наше правительство могло бы сказать «нет» – они там могли бы избрать иной путь.

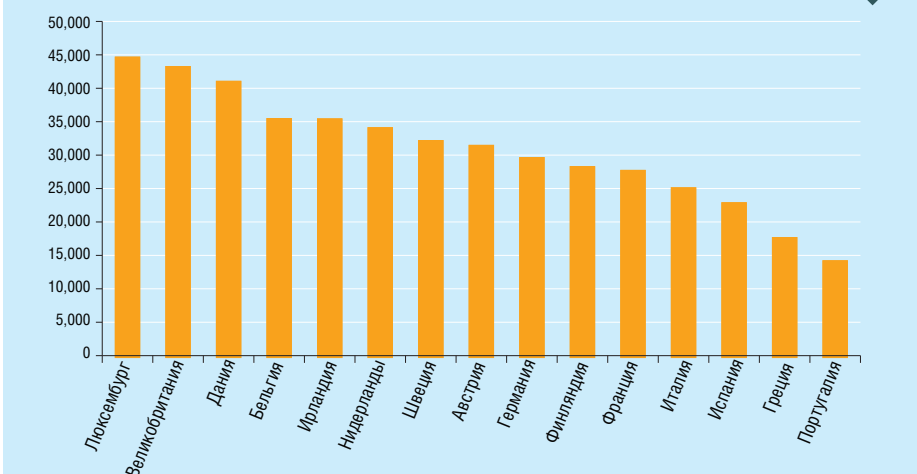
Если ты не можешь вести переговоры, достойной зарплаты не получишь. Но выбор, перед которым тебя ставят, сводится к тому, что ты либо сохраняешь свою работу, согласившись на зарплату ниже, либо ведешь коллективные переговоры и тебя увольняют.

Это серьезный вызов нам всем: мы живем в бедности, и предстоит принимать трудные решения. Но мы должны продолжать бороться».



Фотография: МКП

Рисунок 8: Средняя годовая зарплата полностью занятого работника в 15 странах ЕС в 2000 году (в долларах США по ППС)



Примечание: Исходные средние годовые значения, предоставленные ОЭСР в национальных денежных единицах, были перерасчитаны в долларах США по ППС с соответствующим обменным курсом, также предоставленным ОЭСР.

Источник: База данных ОЭСР, 2013.

конкурентоспособностью, которые являются критически важной составляющей нынешней проблемной ситуации в Европе.

Хотя растущая разница в затратах на рабочую силу не является единственной, или

даже основной причиной этих проблем с конкурентоспособностью, сложившаяся тенденция в области доходов трудящихся и затрат на рабочую силу могла бы быть более сбалансированной между странами с внешнеторговым профицитом, такими

как Германия, и странами периферии. Обе группы стран чувствовали бы себя лучше, если бы средняя реальная зарплата росла в большем соответствии с национальным ростом производительности в течение продолжительного периода.

Аналогичные доводы справедливы и для стран за пределами Европы. Для устранения дисбаланса в мировой торговле экстренно необходимо повышение доходов трудящихся в широком диапазоне стран с развивающейся и переходной экономикой, которые имеют положительное сальдо платежного баланса. Это безусловно так для большинства стран Азии, включая Китай, Южную Корею, Малайзию, Сингапур и Таиланд. Существует широкое признание того, что этим странам нужно восстановить сбалансированность своих экономик, значительно повысив внутренний спрос, как это сделали в последнее десятилетие Бразилия и Аргентина.

Более сильные профсоюзы, более всеохватывающие коллективные переговоры и более высокая минимальная заработная плата были бы важными шагами в достижении этой цели. Учитывая их обоснованную озабоченность несбалансированностью мировой экономики, международный финансовый организации пойти дальше поддержки более мощных систем социальной защиты в таких странах и встать в первые ряды сторонников усиления институтов рынка труда. Это также помогло бы преодолеть подозрения в том, что нынешнее наступление на институты трудовых отношений в странах Европы имеет под собой идеологическую мотивацию.

Выводы и рекомендации

Экономическая, социальная и политическая стабильность

Асимметрия сил между трудом и капиталом стала еще больше в последние десятилетия открытой экономики, нерегулируемого финансового рынка, конкуренции в области налогов, эрозии государства и роста сектора услуг.

На уровне предприятия взрывной рост неустойчивых форм занятости, возросшая международная мобильность труда и падающая плотность профсоюзного членства ослабили позицию трудящихся на переговорах. Последствия этого очевидны: снижающаяся доля зарплаты в национальном доходе и растущее неравенство доходов во всех странах. Эти явления способствовали тому, что мировую экономику охватил кризис. Они угрожают социальному единству и политической стабильности стран во всем мире.

В 2000 году средняя зарплата полностью занятого работника в Португалии составляла треть зарплаты работника в Великобритании и значительно ниже половины зарплаты работника в Германии.

Реформы МВФ в сфере труда отнимают у трудящихся их права

За последние несколько лет МВФ вместе с Европейским Центробанком и Европейской Комиссией («Тройка») вынуждали или поощряли ряд европейских стран к проведению реформ, которые усугубляют эти риски.

Несправедливая политика жесткой экономии, взваливающая на плечи трудящихся и бедняков непомерное бремя, доведена до крайних пределов.

Кроме того, «Тройка» стоит за далеко идущими реформами сферы труда, которые делают системы коллективных переговоров и общую среду для трудовых отношений в Европе похожими на то, что мы видим в США.

Переход от коллективных переговоров на отраслевом и общеэкономическом уровне к переговорам на уровне предприятий приведет к крайне низким уровням профсоюзного членства и столь же низкой степени охвата трудящихся коллективными договорами.

Создание возможности для ведения переговоров «агентами», которые не являются профсоюзами, введение в тексты отраслевых соглашений в странах, где коллективные переговоры на отраслевом уровне еще сохраняют некоторую значимость, специальных пунктов, позволяющих предприятиям отрасли отступать от условий таких соглашений (так называемые «открывающие положения»), ужесточение критериев «представительности» профсоюзных организаций и ослабление механизмов защиты профсоюзной деятельности, которые исторически существовали для профсоюзов, резко меняют баланс сил на предприятии в пользу работодателя.

Глобальный охват стран, в которых ведется наступление

В последние десятилетия несколько англосаксонских стран предпринимали неудачные попытки навязать этот путь другим странам. Несмотря на это, МВФ, рекомендуя реформы для Греции, делал упор на эти радикальные «реформы», осуществ-

ленные консервативными правительствами Австралии, Новой Зеландии и Великобритании. Румыния, под давлением со стороны МВФ, уже решительно двинулась по этому пути. Шаги в этом направлении также предпринимаются в Греции, Испании, Португалии и Италии.

Сопrotивление

Эти недавние «реформы» натолкнулись на упорное сопротивление со стороны простых рабочих во всех этих странах. Забастовки и акции протеста стали повседневными событиями. В обществе ширится недовольство. Политическая стабильность под угрозой, поскольку люди на выборах наказывают основные политические партии за то, что они согласились с политикой жесткой экономии и реформ в сфере труда, рекомендованной этими международными организациями.

Учитывая те крайние социальные и политические риски, на которые идут правительства, можно было бы ожидать, что оправданность всех этих изменений, затрагивающих трудовое законодательство и институты рынка труда, подтверждается убедительными экономическими свидетельствами. Однако на деле эти реформы основываются на одной лишь вере в рынки и стремление выдать желаемое за действительное.

Экономические мифы

Экономический анализ, лежащий в основе этих реформ, не идет дальше рассмотрения рынков труда на уровне студента, изучающего ортодоксальную экономику. Экономисты ключевых международных финансовых организаций принимают решения по коллективным переговорам и профсоюзам, исходя из результатов, которые они получают, вводя свои предельно упрощенные исходные посылки в сложные математические модели. При этом они не посещают предприятия, чтобы поговорить с обычными работниками и увидеть, какая ситуация фактически складывается на местах, не имеют они и никакого опыта прямой работы с системами коллективных переговоров.

Факты говорят сами за себя.

Нет совершенно никаких свидетельств того, что страны с высокой степенью децентрализации коллективных перегово-

Многим странам Азиатского региона необходимо восстановить сбалансированность своих экономик путем значительного повышения внутреннего спроса

СВИДЕТЕЛЬСТВУЕТ РАБОТНИК

Тика, подсобный рабочий, Катар

«Катар – страна богатая, одна из самых богатых в мире. Там, где я родился, люди живут бедно, вот я и приехал в Катар, чтобы заработать поприличнее. Мы же рабочие, куда ни приедем, везде живем своим трудом.

Надеялся тут подзаработать, да только ничего из этого не вышло. Зарплату платили только два месяца, а потом перестали. На нормальную жизнь заработать трудно. Месяц прожил на одной вареной картошке».



Фотография: Бен Кроу

«Глобализация и та несбалансированность, с которой она осуществлялась, привела к ослаблению позиции трудящихся на переговорах: фирмы могут грозить переводом предприятий в другую страну, особенно учитывая, что законы о налогах столь благосклонны к подобным инвестициям».
Джозеф Стиглиц

воров и слабыми профсоюзами получают от этого какие-либо экономические преимущества.

Страны с сильными профсоюзами, высокой степенью охвата трудящихся коллективными соглашениями и системами синхронизированных коллективных переговоров имеют ряд выраженных преимуществ.

В частности, эти страны последовательно показывают более благоприятную статистику в области занятости и обеспечивают такое распределение заработной платы, которое в большей степени совместимо с социальным единством, политической стабильностью и стабильным экономическим ростом.

Экономические преимущества, которые накапливаются в странах, где коллективные переговоры ведутся централизованно и координируются, где профсоюзы пользуются большим авторитетом и где плотность профсоюзного членства высока, не являются результатом чрезмерного сдерживания роста заработной платы. Представляется, что они, скорее, воз-

никают в силу того, что труд изъят из сферы конкуренции. Это стимулирует конструктивную конкуренцию на основе разработки новых продуктов, передовых технологий, развития человеческого капитала и более эффективной практики работы.

Мы приходим к выводу, что реформы коллективных переговоров и прав трудящихся, проведения которых требует МВФ, мотивированы, скорее, ошибочной идеологией, а не фактическими свидетельствами.

Но исправить такие ошибки никогда не поздно. Реформы должны касаться слабых мест в структуре государства и экономики, должны поддерживать отрасли промышленности с высокой добавленной стоимостью, повышать производительность и стимулировать внутренний спрос.

Новая программа реформ, основанная на фактах экономики

Необходима всеобъемлющая программа реформ, основанная на экономической модели, отражающей реальность и пользующейся поддержкой широких слоев общества. Во многих странах профсоюзы сыграли конструктивную роль в разработке и обеспечении общественной поддержки реформ, необходимых для восстановления экономики.

За последние несколько лет политика жесткой экономии и драконовские реформы в сфере труда разрушили доверие в обществе. Чтобы восстановить это доверие, наступление на коллективные переговоры и права трудящихся должно прекратиться.

- ▶ Системы коллективных переговоров должны охватывать подавляющее большинство трудящихся.
- ▶ Часть этого пакета должны стать системы отраслевых коллективных переговоров и механизмы расширения сферы их применения.
- ▶ Необходимо укрепить правовую защиту профсоюзной деятельности по проф-

союзному объединению трудящихся и ведению коллективных переговоров.

Только тогда мы можем ожидать, что враждебность постепенно исчезнет, и доверие к демократии постепенно восстановится.

Оздоровление ситуации в периферийных странах Европы пойдет гораздо легче, если будет поддержано уверенным ростом и повышением спроса в мировой экономике. Относительные затраты на рабочую силу в разных странах требуют корректировки.

Но бремя такой корректировки должны взять на себя страны, которые последовательно показывают положительное сальдо текущих операций. Страны, находящиеся в этом завидном положении, включают Вьетнам, Германию, Данию, Китай, Республику Корея, Малайзию, Нидерланды, Норвегию, страны Персидского залива, Россию, Сингапур, Швецию и Японию.

В некоторых из этих стран реальные зарплаты в течение долгого времени отстают от роста производительности, в других же мы видим вопиющие нарушения прав трудящихся.

Выплата трудящимся этих стран дохода, которого они заслуживают, и обеспечение полного соблюдения их прав поможет стимулировать мировой спрос и восстановить сбалансированность мировой экономики, дав определенные положительные результаты для стран юга Европы.

Нам необходим устойчивый рост, достойные рабочие места для всех, экономическая эффективность и большее равенство во всех наших обществах. Эти общие устремления требуют наличия всеобъемлющих систем коллективных переговоров и сильных институтов труда во всех странах.

Проведенный в Великобритании опрос трудящихся показал, что 83,2% людей считают, что заработная плата, устанавливаемая в ходе централизованных переговоров между профсоюзами и работодателями, была бы справедливой зарплатой, устанавливаемой работодателями в одностороннем порядке.

ЗАМЕТКИ

- ¹ Данный доклад выходит на Весенних совещаниях 2013 года МВФ и Всемирного банка. За последние несколько лет Европейская конфедерация профсоюзов (ЕКП) и Европейский профсоюзный институт (ЕПИ) решительно и последовательно реагировали на предложения Европейской комиссии и ЕЦБ по формированию политики и проведению реформ, затрагивающие институт коллективных переговоров. См., например, (на англ. языке) <http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/The-crisis-and-national-labour-law-reforms-a-mapping-exercise>
- ² МБТ, Доклад Комитета по свободе объединения, ноябрь 2012, GB.316/INS/9/1
- ³ Blanchard, O. "Is There a Viable European Social and Economic Model?", Tilburg University, 2006.
- ⁴ Там же, p. 12.
- ⁵ Там же, p. 12.
- ⁶ Wallerstein, M. "Wage-setting institutions and pay inequality in advanced industrial societies", *American Journal of Political Science*, Vol. 43, 1999; Hayter, S. and Weinberg, B. "Mind the Gap: Collective Bargaining and Wage Inequality", in "The Role of Collective Bargaining in the Global Economy: Negotiating Social Justice", ILO Geneva, 2011.
- ⁷ См. например, (на английском языке) Headey, B.W., "Trade Unions and National Wage Politics", in *Journal of Politics*, Vol. 32, 1970; Cameron, D. "Social Democracy, Corporatism, Labour Quiescence and the Representation of Economic Interests in Advanced Capitalist Countries" in Goldthorpe, J.H. "Order and Conflict in Contemporary Capitalism: Studies in the Political Economy of Western European Nations. Oxford, 1984, p. 143-178; Rowthorn, B. "Corporatism and Labour Market Performance" in "Social Corporatism: a Superior Economic System?", Oxford, 1992, pp. 82-131.
- ⁸ Freeman, R.B. "Unionism and the Dispersion of Wages" in *Industrial and Labour Relations Review*, Vol. 34, 1980, pp. 3-23.
- ⁹ Fajertag, G. and Pochet, P. "Social Pacts in Europe – New Dynamics", ETUI, Brussels, 2000.
- ¹⁰ Traxler, F. and Brandl, B. "Collective Bargaining, Inter-Sectoral Heterogeneity and Competitiveness: A Cross-National Comparison of Macroeconomic Performance", *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 50, March 2012, pp. 73-98.
- ¹¹ IMF, "Unemployment and labour market institutions: why reforms pay off", *World Economic Outlook*, April 2003. См. также документы МВФ, подготовленные для процесса взаимной оценки Большой Двдцатки.
- ¹² В этих упражнениях МВФ рассматривает результат реформирования ряда институтов рынка труда с тем, чтобы они больше соответствовали стандартам, принятым в США. Эти институты включают: щедрость пособий по безработице, законы о защите занятости, налоги на трудящихся, плотность профчленства и систему коллективных переговоров.
- ¹³ См., например, следующие документы: IMF, Germany - Article IV, Report No. 00/141, 2000, p. 25; IMF, Germany - Article IV, Report No. 01/202, 2001, p.17; IMF, Germany - Article IV, Report No. 04/341, 2004, p. 30; IMF, Germany - Article IV, Report No. 06/16, 2006, p. 6, p.7 Box 1, p. 33; IMF, Germany - Article IV, Report No. 08/80, 2008, p. 20.
- ¹⁴ IMF, Germany - Article IV, Report No. 00/141, 2000, p. 17.
- ¹⁵ Brenke, K. and Wagner, G. "Ungleiche Verteilung der Einkommen bremst das Wirtschaftswachstum", *Wirtschaftsdienst*, Vol. 93, February 2013, p. 115.
- ¹⁶ *Financial Times*, "Plight of low-paid overshadows German labour market", March 1, 2013.
- ¹⁷ Wolf, M. "A fragile Europe must change fast", *Financial Times*, May 23, 2012; see also, Wolf, M. "A new form of European Union", *Financial Times*, June 13, 2012.
- ¹⁸ Wolf, M. "Why exit is an option for Germany", *Financial Times*, September 26, 2012.
- ¹⁹ IMF, Germany - Article IV, Report No. 11/168, 2011, p. 20.
- ²⁰ IMF, Germany - Article IV, Report No.12/161, 2012, p. 27.
- ²¹ Опрос британских работников *Survation*, февраль 2013 по заказу профсоюзов 21.



Publisher responsible in law:
Sharan Burrow, General Secretary

ITUC
5 Bld du Roi Albert II, Bte 1, 1210-Brussels, Belgium
Tel : +32 2 224 0211 Fax : +32 2 201 5815
Email : press@ituc-csi.org Web : www.ituc-csi.org