

3.1 РУМЫНИЯ

За период с начала 2000-х годов и до начала экономического кризиса Румыния показывала здоровые темпы экономического роста (свыше 5%). Свой вклад в этот показатель вносил мощный приток ПЗИ. В результате, к 2008 году уровень безработицы упал до 6%, и рынок труда был настолько активным, что работодатели даже пытались убедить румынских работников-мигрантов вернуться домой. В 2005 году за рубежом работали примерно 1,4 миллиона румынских мигрантов² (около 6,5% населения страны), искавших более высоких зарплат и лучших условий труда. Румыния является одной из стран Европы с самым высоким уровнем неравенства.³ Реальная заработная плата в 2000-е годы выросла весьма существенно, но это был процесс в значительной степени восстановительный, последовавший за резким снижением реальных доходов в 1990-х годах. До 2006 года средняя реальная зарплата в стране оставалась ниже уровня 1990 года.⁴ 24

Для содействия сближению национальных экономических показателей с показателями стран Европы, имеющих более высокий доход, Румынии требуются значительные инвестиции в инфраструктуру и человеческий капитал, а также серьезное обновление технологий. Страна нуждается в переходе к экспорту продукции с более высокой добавленной стоимостью вместо того, чтобы конкурировать на основе низких зарплат в трудоемких отраслях обрабатывающей промышленности. Несмотря на это, акцент экономических реформ последних лет делался на снижение затрат на рабочую силу путем ослабления профсоюзов и всей системы коллективных переговоров.

В Румынии реформы, начавшиеся с 2011 года в контексте резервных соглашений с МВФ и ссуды, предоставленной Европейской Комиссией, отменили действие общенационального коллективного соглашения, которое ранее установило национальный минимальный уровень оплаты труда и базовые условия для всех работников в Румынии.⁵ На самом деле, общенациональное коллективное соглашение подписывалось через регулярные интервалы национально признанными профсоюзами и организациями работодателей. Это соглашение оказывало значительное воздействие на всю систему заработных плат, поскольку зарплаты, устанавливаемые в колдоговорах более низкого уровня (для различных отраслей и профессий), соотносились с минимальной зарплатой посредством системы коэффициентов.

До реформ в Румынии имела высокоцентрализованную систему коллективных переговоров, которую Оливье Бланшар считал желательной в 2006 году, когда обсуждалась необходимость гибкости в области зарплаты в Европе. Посредством переговоров по заключению общенационального коллективного соглашения профсоюзы и работодатели получали возможность следить за тем, чтобы заработные платы отражали макроэкономические условия, потребности сектора производства экспортных товаров и требования всех категорий трудящихся, включая безработных. Не могло быть и речи о том, чтобы общенациональное коллективное соглашение отвечало лишь желаниям элитной группы «своих» людей.

Несмотря на широкую трехстороннюю поддержку этой системы коллективных переговоров, в марте 2011 года Чрезвычайным Указом, который позволял правительству, стоявшему у власти в то

² Данные из Центра городских и региональных социологических опросов 2005 в публикации Lăzăroiu, S. and Alexandru, M. "Who is Coming after Who is Leaving? - Labour Migration in the Context of Romania's Accession to the EU", Romania Country Report, International Organization for Migration, Geneva, 2008.

³ Eurostat Database and Eurofound, Fifth European Working Conditions Survey, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2012, p. 118.

⁴ Eurofound, Romania: Industrial Relations Profile, 2009, см. по адресу: http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/romania_2.htm.

⁵ Закон No. 62/2011 о социальном диалоге, опубликован в Румынской официальной газете No. 322, за 10 мая 2011 года, и Закон No. 40/2011 о внесении поправок в Трудовой Кодекс, опубликован в Официальной газете No. 225 за 31 марта 2011 года.

время, избегать парламентских дебатов или внесения поправок в проект закона, были приняты поправки к Трудовому Кодексу.⁶ Реформы 2011 года разрушили существовавший механизм, который позволял социальным партнерам осуществлять «внутреннее урегулирование» любых негативных внешних факторов, влиявших на установление уровня заработной платы.

Реформы 2011 года также сделали систему отраслевых коллективных переговоров фактически лишней. Реформы ввели новые критерии представительности для профсоюзов и организаций работодателей и к тому же дали новые определения промышленным секторам.⁷ В результате этих изменений, с 2011 года в частном секторе не было подписано ни единого отраслевого коллективного соглашения. На самом деле, после проведения реформ и в государственном секторе было подписано лишь одно отраслевое соглашение (сектор образования).⁸ Поправки к трудовому законодательству также отменили автоматическое расширение сферы применения коллективных соглашений на отраслевом уровне. Так называемая практика *erga omnes*, которая ранее уверенно поддерживалась всеми румынскими профсоюзами, а также крупнейшими национальными объединениями работодателей и представителями министерства труда, семьи и социальных дел Румынии.⁹ Представители работодателей и высокопоставленные чиновники правительства, занимающиеся вопросами трудовых отношений утверждали, что механизмы расширения сферы применения коллективных соглашений являлись эффективным способом борьбы с неформальным сектором экономики, уклонениями от налогов и беспринципными работодателями, которые эксплуатировали рабочих.

В Румынии, как и в большинстве стран, профсоюзы не имеют сильного представительства на бесчисленных мелких и средних предприятиях. По оценкам, 90% предприятий в Румынии имеют менее 10 работников, а 98% предприятий – менее 20 работников.¹⁰ В странах с большой долей мелких предприятий, низким уровнем плотности профчленства и длинной историей заключения общенациональных и отраслевых коллективных соглашений переход к децентрализованным, но хорошо скоординированным коллективным переговорам практически невозможен. Необходимой институциональной инфраструктуры просто нет, а трудящиеся не могут адаптироваться к новой ситуации достаточно быстро, особенно в контексте экономического спада и массовых сокращений рабочих мест. Любая попытка расширить профсоюзное членство в мелких фирмах – необходимое условие эффективного ведения переговоров на уровне предприятия – без труда пресекается.

Более того, в Румынии установлен минимальный порог профсоюзного членства на предприятии (15 членов), чтобы профсоюзная организация считалась представительной (и имела право на забастовку) и минимальное число работников на предприятии (21 человек), чтобы на нем можно было заключать коллективный договор. Такие крайне высокие пороги сделали процесс установления процедуры коллективных переговоров на уровне предприятия совершенно невозможным. Но даже если бы эти пороговые значения были снижены, препятствия для ведения переговоров на уровне предприятий все равно остались бы непреодолимыми, поскольку профсоюзному движению потребовалось бы огромное число штатных сотрудников и огромные средства, чтобы объединять и представлять работников на множестве микро-предприятий.

⁶ Комиссия ЕС, Европейская сеть по трудовому законодательству, Румыния – Изменения в Трудовом Кодексе 2011, см. по адресу (на англ. языке): http://www.labourlawnetwork.eu/national_labour_law_latest_country_reports/national_legislation/legislative_developments/prm/109/cs_11/v_detail/id_1428/category_29/index.html.

⁷ Clauwaert, S. and Schömann, I. "The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise", ETUI Working Paper 2012.04, 2012, p. 13.

⁸ Комиссия ЕС, Европейская сеть по трудовому законодательству, Румыния – Коллективные соглашения, 2013, см. по адресу (на англ. языке) http://www.labourlawnetwork.eu/national_labour_law_latest_country_reports/national_legislation/legislative_developments/prm/109/v_detail/id_2816/category_29/index.htm.

⁹ Организации работодателей, которые последовательно выступали за расширение сферы применения отраслевых коллективных соглашений и наличие общенационального коллективного соглашения, включают CONPIROM, UGIR 1994 и UNPR. По заявлениям этих организаций работодателей, на их предприятиях заняты 62% активной рабочей силы в Румынии.

¹⁰ Dimitriu, R., Ticlea, T., Chivu L. and Ciutacu C. "Study of impact of legislative reforms on industrial relations in Romania", ILO (Forthcoming), p. 31.

Как следствие, реформы не привели к переходу от общенациональных и отраслевых коллективных переговоров к переговорам на уровне предприятий. Скорее, они просто ликвидировали всякие коллективные переговоры и дали в итоге массовое сокращение численности профсоюзов.¹¹ За полтора года после проведения реформ трудового законодательства охват трудящихся коллективными переговорами сократился на две трети.¹² Если эти реформы не будут пересмотрены, коллективные переговоры в частном секторе в последующие несколько лет, вероятнее всего, будут полностью свернуты.

Все это существенно повлияло на расстановку сил на предприятии. Реформы сделали позицию работодателя господствующей. И это при том, что до реформ трудящиеся Румынии были вынуждены выживать на зарплату, уровень которой был одним из самых низких в Евросоюзе и представлял собой лишь малую долю уровня оплаты труда, существовавшего в других странах ЕС; подлинные причины этого наступления на права трудящихся требуют расследования. В ходе недавних обсуждений результатов этих реформ представители всех национально признанных профсоюзов и участвовавшие в дискуссии объединения работодателей поддержали восстановление процесса подписания общенационального коллективного соглашения.¹³

В случае Румынии МВФ более десяти лет отстаивал идею повышения гибкости рынка труда в стране. На самом деле, МВФ резко возражал против принятия Трудового Кодекса в марте 2003 года, которые укрепил права трудящихся как обязательное условие проведения других структурных реформ. МВФ утверждал, что:

«Рынки труда необходимо сделать более гибкими. Новый трудовой кодекс, утвержденный в марте 2003 года, рассматривается деловым сообществом как чрезмерно ограничительный во многих областях. Особую проблему представляют вопросы найма и увольнения, коллективные договоры и новый фонд по гарантированию выплаты зарплат для компаний-банкротов.»¹⁴

Фактически, МВФ вел долгую и безуспешную борьбу за то, чтобы Всемирному банку было поручено переделать проект Трудового Кодекса и снизить уровень защищенности трудящихся. Однако когда недавний мировой экономический кризис поразил Румынию, МВФ и Европейская комиссия ухватились за эту возможность, чтобы протолкнуть реформы, которые румынские правительства последовательно отклоняли по обоснованным экономическим и социальным причинам.¹⁵ Все десять лет своей кампании против румынского Трудового Кодекса 2003 года МВФ полагался на информацию из серьезно дискредитировавшего себя доклада Всемирного банка «Ведение бизнеса», но не предоставил абсолютно никаких свидетельств того, что национальная система коллективных переговоров являлась препятствием для быстрого роста или сбалансированности рынка труда.

Напротив, в период с 2003 по 2008 год Румыния переживала быстрый экономический рост и имела рынок труда с существенным превышением спроса над предложением, когда работодатели постоянно жаловались на нехватку рабочей силы. МВФ даже был вынужден признать, что повышения заработной платы в этот период экономического бума не оказали негативного воздействия на конкурентоспособность румынского экспорта. На пороге глобального экономического кризиса 2008 года сотрудники МВФ отмечали в Статье IV Доклада, что:

¹¹ Например, членство крупнейшего национального профсоюза, CNS Cartel Alfa, сократилось с 1 миллиона в 2008 году до 302.000 в 2012.

¹² Dimitriu, R., Ticlea, T., Chivu L. and Ciutacu C. “Study of impact of legislative reforms on industrial relations in Romania”, ILO (готовится к печати), стр. 31. В январе 2013 года черновой вариант этой публикации был представлен на семинаре, в котором принимали участие представители правительства и социальных партнеров Румынии, а также МОТ, МВФ, Еврокомиссии, ЕЦБ и Всемирного банка; данные и выводы, содержащиеся в публикации, не были оспорены.

¹³ «Круглый стол» для членов Национального трехстороннего совета по социальному диалогу, МВФ, Комиссии ЕС, ЕЦБ, Всемирного банка и МОТ по законодательным реформам и их воздействию на ситуацию, Бухарест, 25 января 2013 года.

¹⁴ МВФ, Румыния - Статья IV, Доклад №. 04/221, 2004, с. 22.

¹⁵ О роли МВФ в продвижении далеко идущих изменений трудового законодательства Румынии см. Kyloh, R. “Labour Reforms in Romania” in “The Global Crisis: Causes, Responses and Challenges”, ILO, Geneva, 2011.

*«Доли рынка румынского экспорта неуклонно повышались во всех основных странах, куда экспортировалась продукция. Хотя номинальные трудовые затраты на производство единицы продукции в обрабатывающей промышленности выросли особенно резко, прибыльность осталась незатронутой, и зарплаты в Румынии, находящиеся под сильным влиянием евро, по-прежнему остаются одними из самых низких в ЕС; заинтересованность зарубежных инвесторов в переводе производства в Румынию также остается высокой».*¹⁶

Таким образом, очевидно, что реформы, поддерживавшиеся МВФ, имели с экономикой мало общего. Так что же заставляло МВФ вмешиваться в детали трудового законодательства – занятие, для которого Фонд имел мало знаний и опыта и совершенно не имел мандата?

При поиске ответов на этот вопрос бросается в глаза, что доводы и рекомендации по реформированию трудового законодательства, которые МВФ проталкивал на всем протяжении 2000-х годов, весьма близко совпадали с позициями, продвигавшимися в Румынии Американской торговой палатой (АТП) и Советом иностранных инвесторов (СИИ). Зарубежные инвесторы в Румынии, в основном, производят продукцию на экспорт и вполне конкурируют по уровню затрат с низкокзатратными производителями Азии, пользуясь при этом всеми преимуществами ведения деятельности в границах Европейского Союза. В большинстве своем, эти иностранные инвесторы решили воздержаться от вступления в национальные объединения работодателей Румынии и функционировать за пределами хорошо отлаженной системы социального диалога, существующей для согласования экономических и социальных вопросов.

Фактически, если говорить о реформах в сфере труда, то большинство организаций румынских работодателей в стране придерживались взглядов, которые сильно отличались от позиции АТП и СИИ. Именно по этой причине основная масса румынских работодателей объединила силы с профсоюзным движением для сопротивления реформам, которые разрушили бы сложившуюся систему централизованных и скоординированных коллективных переговоров, упоминавшуюся выше. Несмотря на это, интересы зарубежных инвесторов взяли верх, и реформы пошли по той схеме, которую они поддерживали.

Недавно, после смены правительства, был разработан проект нового закона, который «отмотает назад» некоторые из проведенных реформ. Предусматривается восстановление общенационального коллективного соглашения, ведение отраслевых коллективных переговоров станет более осуществимым, и восстанавливается возможность расширения сферы применения коллективных соглашений, заключенных со множественным работодателем.¹⁷ Однако МВФ и Европейская Комиссия вновь вмешались в этот процесс и в своих письменных комментариях в конце 2012 года резко воспротивились многим из предложенных изменений.¹⁸ Аспекты, против которых они возражали в своих письменных комментариях, включали: восстановление общенационального коллективного соглашения; новые критерии, которые сделали бы практически осуществимыми заключение коллективных соглашений со множественным работодателем и на отраслевом уровне; положения закона, которые защитили бы право на забастовку; вопросы, связанные с защитой профсоюзных представителей и финансов профсоюзов и организаций работодателей.¹⁹

Дальнейшее вмешательство МВФ и Европейской Комиссии в подробности законов, касающихся самой сути свободы объединения и права на коллективное ведение переговоров, глубоко тревожит МКП. Международное профсоюзное движение ранее обсуждало с МВФ роль Фонда в принятии Законов №№ 62/2011 и 40/2011, и высокопоставленные сотрудники Фонда, как будто, согласились с правомочностью озабоченности МКП тем, что подобные вопросы лежат за пределами мандата и компетенции МВФ. Однако во второй половине 2012 года сотрудники Фонда вновь вмешались в ситуацию и попытались не дать новому правительству Румынии исправить наихудшие из изъянов реформированного трудового законодательства.

¹⁶ См. МВФ, Румыния – Доклад персонала по консультациям по Статье IV, Доклад №. 08/208, 2008, с. 11.

¹⁷ Чрезвычайный ординанс от 28 августа 2012 года о внесении поправок в Закон № 62/2011.

¹⁸ Совместные комментарии Комиссии ЕС и персонала МВФ по проекту Чрезвычайного ординанса о внесении поправок в Закон № 62/2011 о социальном диалоге, 12 октября 2012 года, см. по адресу (на английском языке):

<http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/romania.pdf>.

¹⁹ Там же.

3.2 ГРЕЦИЯ

По данным МВФ, введение коллективных договоров на уровне предприятий в Греции привело в 2012 году к сокращению номинальных заработных плат в диапазоне от 10% до 40%, а введение индивидуальных трудовых договоров снизило номинальные зарплаты в первой половине 2012 года в среднем на 23%.²⁰ Более того, МВФ заявляет, что *«договоры, подписанные в самое последнее время, и результаты опросов позволяют предположить, что эта тенденция сохраняется»*.²¹

Несмотря на эти масштабные сокращения номинальной зарплаты греческая экономика остается в состоянии свободного падения. В 2012 году реальный ВВП снизился, по оценкам, на 6%, и в 2013 году ожидается дальнейшее снижение более чем 4%. Это будет шестой год подряд, когда объем производства падает. Более того, несмотря на сокращения затрат на рабочую силу, признаков ведомого экспортом восстановления экономики все еще не видно, поскольку объем экспорта, обрушившийся в 2009 году на 19,4%, в 2012 году вновь снизился на 2%, и прогнозы на несколько следующих лет не сулят его ощутимого подъема.²² Фактически, нет никаких оснований для оптимизма в отношении воздействия мер жесткой экономии и реформ в сфере труда на ситуацию в Греции. Разница в доходах на душу населения между Грецией и ЕС15 вернулась на уровень, существовавший до 2000 года.²³ Тем временем безработица резко выросла с 7,7% в 2008 году до примерно 25% в 2012, и ожидается, что в 2013 она достигнет 27%.²⁴

Греческая Конституция однозначно предусматривает наличие коллективных договоров и соглашений, которые подписываются в ходе «свободных» коллективных переговоров. Конституция также защищает право профсоюзов регулировать условия найма и прав на забастовку.²⁵ Однако эти фундаментальные права в последние несколько лет нарушались.

С марта 2011 года в Греции были проведены далеко идущие реформы, которые систематически демонтировали систему коллективных переговоров.²⁶ Установлено, что реформы в Греции нарушают основополагающие Конвенции МОТ. Комитет МОТ по свободе объединения недавно вынес определение по реформам в Греции, сделав вывод, что:

*«Приостановка или отмена указом – без согласования со сторонами – действия коллективных соглашений, свободно заключенных сторонами, является нарушением принципа свободного и добровольного ведения коллективных переговоров, установленного Статье 4 Конвенции МОТ № 98.»*²⁷

В свете этих выводов Комитет рекомендует:

«... чтобы Правительство поддерживало и укрепляло институциональную структуру коллективных переговоров и социального диалога, и настоятельно призывает... с целью развития

²⁰ МВФ, Греция - Статья IV, Доклад №. 13/20, 2013, с. 51, Таблица 8.

²¹ МВФ, Греция – Первый и второй обзор в рамках расширенного механизма, Доклад №. 13/20, январь 2013, с. 6.

²² По последним данным Евростата, в 2013 году экспорт должен вырасти всего на 2,7%.

²³ Eurofound, Греция: Годовой обзор 2011, ноябрь 2012, доступен (на англ. языке) по адресу:

<http://www.eurofound.europa.eu/comparative/tn1203020s/gr1203029q.htm>.

²⁴ МВФ, Греция - Статья IV, Доклад №. 13/20, 2013, с. 44, Таблица 1.

²⁵ Греческий парламент, Конституция Греции 1975 года, пересмотренная согласно резолюции парламента от 27 мая 2008 года, см. по адресу: <http://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/f3c70a23-7696-49db-9148-f24dce6a27c8/001-156%20aggliko.pdf>.

²⁶ Закон 3833/2010 от 15 марта 2010; Закон 3845/2010 от 6 мая 2010; Закон 3846/2010 от 11 мая 2010; Закон 3863/2010 от 15 июля 2010; Закон 3871/2010 от 17 августа 2010; Закон 3899/2010 от 17 декабря 2010; Закон 4024/2011; Закон 4046/2012 от 14 февраля 2012 и Закон 4093/2012 от ноября 2012. Для подробного обсуждения см. Patra, E. “Social dialogue and collective bargaining in times of crisis: The case of Greece”, ILO Working Paper No. 38, February 2012.

²⁷ МОТ, Доклад комитета по свободе объединения, GB. 316/INS/9/1, ноябрь 2012, параграф 995.

*всеобъемлющего единого видения трудовых отношений в полном соответствии с принципами свободы объединения и фактическим признанием коллективных переговоров и соответствующими ратифицированными Конвенциями МОТ».*²⁸

Греческое правительство ясно указало на то, что все реформы, нарушающие основополагающие международные нормы трудового права, были проведены в ответ на условия, выдвинутые «Тройкой» во время переговоров о предоставлении займов. Например изначальное соглашение о займе с ЕЦБ и Комиссией ЕС, равно как и первое соглашение о резервировании кредита с МВФ способствовали отказу от отраслевых коллективных соглашений. Всеобщая конфедерация труда Греции, крупнейший в стране, твердо убеждена, что целью этих организаций при поддержке реформы было полное уничтожение коллективных переговоров и введение системы индивидуальных трудовых договоров.²⁹ Меморандум о взаимопонимании между «Тройкой» и правительством гласит:

*«Позволить местным территориальным договорам устанавливать рост заработной платы ниже уровня отраслевых соглашений и ввести гибкую оплату труда, чтобы увязать заработную плату с производительностью труда на уровне предприятия».*³⁰

Это условие привело к принятию закона, позволившего заключать «особые соглашения на уровне предприятия», которые могут отступать от положений отраслевых коллективных соглашений.³¹ В этом законе говорится, что особые соглашения на уровне предприятия могут заключаться с целью повышения конкурентоспособности и способности адаптироваться к условиям рынка, а также для создания или сохранения рабочих мест на предприятиях, испытывающих трудности.

Однако структура экономики Греции аналогичная румынской, то есть имеет большую долю мелких предприятий. По сути, микро-предприятия (менее 10 работников) составляют 96,6% всех предприятий, и на них занято 57,1% всех работающих (в сравнении с 29,6% в ЕС27).³² С другой стороны, лишь 18% трудящихся частного сектора являются членами профсоюзов.³³ В таких обстоятельствах коллективные переговоры могут быть эффективными только в том случае, если они прочно опираются на переговоры на общенациональном и отраслевом уровне с механизмом расширения сферы применения.

Когда вышеупомянутые реформы не смогли обеспечить быстрый рост числа коллективных соглашений, подписанных на уровне предприятия, были проведены дальнейшие реформы, которые позволяли «объединениям лиц» вести переговоры на предприятии в отсутствие профсоюза.³⁴ Это положение подтвердило подозрения о том, что подлинной целью реформ является подрыв профсоюзного влияния в Греции.

Эти условия изменялись и дорабатывались в ходе регулярных анализов, проводимых «Тройкой». В отношении коллективных переговоров в их пятой редакции в конце 2011 года указывалось, что:

«Касательно структурных реформ... задача вдохнуть в реформы новую энергию остается общей проблемой, стоящей перед органами власти. В этом смысле, решение приостановить обязательное расширение сферы применения отраслевых коллективных соглашений на уровень

²⁸ Там же, параграф 989

²⁹ МБТ, Доклад о миссии высокого уровня в Грецию, 19-23 сентября 2011, сс. 27- 30.

³⁰ Греция: Меморандум о взаимопонимании в области конкретных встречных условий по экономической политике, 3 мая 2010, Приложение II к «МВФ, Греция – Доклад персонала о запросе на Соглашение о резервировании кредита», Доклад № 10/110, май 2010, с. 100; см. также Греция: Меморандум об экономической и финансовой политике от 3 мая 2010, Приложение I к «МВФ, Греция – Доклад персонала о запросе на Соглашение о резервировании кредита», Доклад № 10/110, май 2010.

³¹ Закон № 3899 от 17 декабря 2010.

³² Комиссия ЕС, “SBA Fact Sheet 2012 – Greece”, 2012, доступно (на англ. языке) по адресу: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/performance-review/files/countries-sheets/2012/greece_en.pdf

³³ Согласно данным Visser, J. ICTWSS Database, 2011, плотность профсоюзного членства в государственном секторе составляет около 60%, а общая плотность профчленства – 24%.

³⁴ См. Закон № 3986 от 1 июля 2011.

*предприятий является большим шагом вперед, поскольку поможет обеспечить гибкость на рынке труда, необходимую для того, чтобы усилить рост и не допустить укороения высокого уровня безработицы».*³⁵

Ни на одном из этапов «Тройка» не предоставила никаких убедительных свидетельств того, что переход от более централизованной системы коллективных переговоров в Греции к переговорам на индивидуальном и на уровне предприятия принес обещанные результаты в области роста экономики и занятости. Сегодня, по прошествии нескольких лет, стало очевидным, что та вера, с которой они относились к делу ослабления коллективных переговоров, оказалась совершенно слепой.

Несмотря на резкое падение доходов и уровня жизни обычных трудящихся и неспособность этой политики обеспечить экономический рост, «Тройка» продолжает настаивать на еще большем снижении заработных плат в Греции, лишая социальных партнеров какой-либо роли в установлении минимального уровня оплаты труда.³⁶ По сути, складывается впечатление, что МВФ решил, будто сегодня в Греции у него есть власть самому определять, какие профсоюзы и объединения работодателей являются представительными, объявив организации, которые ранее работали с правительством над установлением минимальной зарплаты, «непредставительными».³⁷

Провал реформ в Греции вряд ли удивителен, учитывая, что ключевые действующие лица, диктовавшие внесение изменений в систему коллективных переговоров, имели мало, а то и вовсе не имели, опыта в трудовых отношениях. На самом деле, создается впечатление, что экономисты «Тройки», разработавшие эти реформы, имели очень искаженное представление о последствиях реформ в сфере труда, реализованных в других странах в предыдущие десятилетия. В августе 2009 года в докладе МВФ по Греции отмечалось, что:

*«Часто трубят о том, что время кризиса лучше всего подходит для осуществления смелых реформ. Действительно, как свидетельствует международный опыт, ряд стран начинали осуществлять амбициозные реформы во времена кризисов. Эти реформы привели к повышению результатов на рынке труда и к последующему быстрому росту, даже если они сопровождались краткосрочными затратами».*³⁸

Этот доклад 2009 года повторял информацию, изначально опубликованную в различных изданиях Обзора мировой экономики.³⁹ Доклад рассматривал и поддерживал как актуальные для Греции различные примеры наиболее крайних и вызвавших ожесточенное сопротивление реформ трудового законодательства, осуществленных в последние 30 лет. Они включали крайне противоречивые реформы, проведенные после 1979 года в Великобритании. Выделенные в докладе аспекты реформ правительства Тэтчер включали следующие:

*«Правительство провело серию законодательных реформ, включая расширение обоснованных причин для отказа вступить в профсоюз, введение ограничений на пикетирование, запрет на действия, которые заставляют подписывать контракты с работодателями, нанимающими работников с участием профсоюза, ослабление принципа «закрытого цеха» и других механизмов защиты профсоюзов».*⁴⁰

Доклад МВФ по Греции также акцентировал внимание на реформах рынка труда, проведенных правительством Национальной партии в Новой Зеландии в начале 1990-х годов.⁴¹ Закон о договорах найма 1991 года отменил практически все механизмы защиты профсоюзов и меры,

³⁵ Пресс-коммюнике «Тройки» после пятого анализа выполнения программы, цитируется по «МБТ, Доклад о миссии высокого уровня в Грецию, 19-23 сентября 2011», с. 8.

³⁶ Там же, с. 17.

³⁷ Там же, сс. 17-18.

³⁸ МВФ, Греция – Отдельные вопросы, Доклад № 09/245, август 2009, с. 20.

³⁹ См. например, МВФ, «Содействие структурным реформам в промышленно развитых странах», Обзор мировой экономики, апрель 2004, сс. 124-128; и МВФ, «Реформы в сфере труда в Еврзоне: Все еще слишком мало?», Обзор мировой экономики, октябрь 2011, с. 6.

⁴⁰ МВФ, Греция – Отдельные вопросы, Доклад № 09/245, август 2009, с. 25, Вставка 1.

⁴¹ Там же, с. 29, Вставка 5.

способствовавшие развитию коллективных переговоров. Новозеландские реформы предполагали решительный переход от коллективных переговоров к индивидуальным трудовым договорам.

МВФ также тепло приветствовал действия правительства Говарда в Австралии. В отношении последнего МВФ писал:

*«... в 1996 году Коалиционное Правительство продолжило процесс децентрализации, введя возможность заключения индивидуальных коллективных договоров посредством Австралийских соглашений о предприятии (полномочия Австралийской комиссии по трудовым вопросам также были урезаны). Эти шаги, вместе с другими реформами и непрерывными структурными изменениями в промышленно развитых странах во всем мире, привели к повсеместному снижению плотности профчленства. В результате этих следовавших одна за другой реформ, Австралия сегодня выделяется среди стран ОЭСР как государство с гибким рынком труда, характеризующееся низким уровнем корпоратизма, децентрализованной системой коллективных переговоров и гибкой законодательной защитой занятости».*⁴²

Явным намерением при проведении реформ в Австралии, Великобритании и Новой Зеландии, которые анализировал МВФ, было серьезное ослабление профсоюзного движения и разрушение института коллективных переговоров. Тот факт, что МВФ подчеркивал актуальность этих печально известных примеров для Греции с самого начала процесса реформ, являлось знаком агрессивного отношения и намерения ослабить профсоюзы и систему коллективных переговоров.

3.3. ИСПАНИЯ

Жесткая экономия и реформы в сфере труда в Испании также не смогли запустить двигатель ориентированного на экспорт восстановления экономики. Условия на рынке труда достигли уровня экономической депрессии. Уровень занятости упал на 6,5% в 2009 году, на 2,5% в 2010 и на 1,5% в 2011. Последние данные за январь 2013 года свидетельствуют, что нет никаких признаков кардинального изменения сложившейся тенденции: уровень безработицы достиг 26,2% а для молодежи перевалил за 50-процентную отметку (55,5%). Социальные последствия реформ в Испании оказались особенно жесткими. 27,0% населения находились в 2011 году на грани бедности (в сравнении с 22,9% в 2008 году). Доля трудящейся бедноты выросла в 2011 году до 12,3%.⁴³ Продолжающиеся протесты и демонстрации отражают отчаяние граждан. Согласно докладу, подготовленному Intermón Oxfam, Испании понадобится 20 лет, чтобы вернуться к докризисному уровню жизни, если нынешняя политика жесткой экономии будет продолжаться.⁴⁴

МВФ предложил подробные рекомендации по реформированию системы коллективных переговоров в Испании, несмотря на то, что в настоящее время не имеет программы кредитования в этой стране. В 2011 году в своем Докладе по Испании по Статье IV МВФ призывал к «смелому укреплению реформ в сфере труда».⁴⁵ В Докладе отмечалось, что в 2010 году были осуществлены далеко идущие реформы рынка труда. Они включали реформы систему коллективных переговоров, которые позволяли фирмам отступать от положений отраслевых коллективных соглашений и существенно урезать размеры выходных пособий. МВФ также отмечал, что:

«В июне 2011 года коллективные переговоры подверглись дальнейшему реформированию для обеспечения большей гибкости на уровне фирм посредством: (1) установления главенства соглашений на уровне фирм, особенно над территориальными соглашениями, подписанными в провинциях; (2) сокращения возможности бесконечного продления ранее заключенных соглашений

⁴² Там же, с. 27, Вставка 3.

⁴³ По последним данным из базы данных Евростата; ежемесячные данные по безработице корректируются один раз в квартал.

⁴⁴ Intermón Oxfam, “Crisis, Desigualdad y Pobreza” 2012, available at:

http://www.intermonoxfam.org/sites/default/files/articulos/adjuntos/Informe_IO_Crisis_desigualdad_y_pobreza.pdf

⁴⁵ МВФ, Испания – Доклад персонала для консультации по Статье IV 2011 года, Доклад № 11/215, июль 2011, сс. 25-27.

*в случае, если социальные партнеры не могут договориться о подписании нового соглашения; (3) дальнейшего облегчения выхода из коллективных соглашений и (4) представления фирмам большей внутренней гибкости».*⁴⁶

За этим последовало утверждение, что:

*«Большинство сторон процесса, включая социальных партнеров, Международную организацию труда (МОТ) и ученых, в целом согласились с тем, что на данный момент реформы рынка труда продвигаются в верном направлении. Тем не менее, как многие из сторон также подчеркнули, что реформы были неполными и остаются незавершенной частью работы... Например,... они оставляют возможность сделать отраслевые соглашения главенствующими над соглашениями на уровне предприятия, если социальные партнеры договорятся об этом».*⁴⁷

В противоположность заявлениям, сделанным МВФ, высокопоставленные чиновники МОТ, когда их спросили об этом утверждении МВФ, заявили, что им ничего не известно о какой-либо поддержке этих реформ. Более того, заявление о том, что социальные партнеры поддержали реформы в сфере труда также является ложным. На самом деле, основные профцентра Испании (UGT и CCOO) возглавили кампанию против этих реформ и провели против них ряд всеобщих забастовок.⁴⁸

Как МВФ прекрасно известно, эмпирические свидетельства в пользу реформ коллективных переговоров, отстаиваемых Фондом в Испании и в других странах, являются очень слабыми. Обозревая существующую литературу по институтам рынка труда при проведении своего собственного подробного изучения рынка труда Испании, персонал МВФ отмечал:

*«Имеющаяся литература менее убедительна в отношении последствий для безработицы со стороны таких факторов как законодательство о защите занятости, плотность профсоюзного членства и структура коллективных переговоров. ... Эконометрические расчеты не дают убедительных доказательств, и в целом эти последствия являются незначительными... эмпирические свидетельства остаются относительно неубедительными...»*⁴⁹

Фактически, эмпирическое исследование, предпринятое персоналом МВФ и процитированное в приведенном выше документе, продемонстрировало, что безработица в Испании была бы ниже, если бы страна перешла к системе более тесно скоординированных коллективных переговоров, а не к децентрализованной системе, на которой настаивал МВФ.⁵⁰

3.4 ПОРТУГАЛИЯ

Программа МВФ с Португалией включала ограничения повышения минимальной заработной платы и ограничения для заключения коллективных соглашений, применимых на уровне целой отрасли. При пояснении этих реформ МВФ указывал:

«За период действия программы любое повышение минимальной заработной платы будет проводиться только в случае, если оно оправдано экономическими условиями и согласовано в контексте регулярных анализов выполнения программы. Кроме того, обязательства в рамках

⁴⁶ Там же.

⁴⁷ Там же.

⁴⁸ European Industrial Relations Observatory, "Government approves law proposing urgent labour market reform", ES101100111, November 23, 2010, доступно по адресу (на английском языке): <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/07/articles/es1007011i.htm> .

⁴⁹ Jaumotte, F. "The Spanish Labour Market in a Cross-Country Perspective", IMF Working Paper No. 11/11, January 2011, p. 7.

⁵⁰ Там же, с. 14.

*программы обеспечат наличие четких критериев расширения сферы применения коллективных соглашений по зарплате. Эти критерии должны учитывать конкурентное положение фирм».*⁵¹

Программа МВФ явно стремилась не только децентрализовать коллективные переговоры с отраслевого уровня на уровень предприятий, но и ослабить роль профсоюзов. Доклад от июня 2011 года, опубликованный МВФ, включал конкретное обязательство, принятое португальским правительством:

*«содействовать включению в отраслевые коллективные соглашения условий, позволяющих советам предприятий заключать соглашения на уровне предприятия без участия профсоюзной делегации».*⁵²

В добавление к этому, от Португалии потребовали отменить автоматическое (erga omnes) расширение сферы применения коллективных соглашений на отрасли целиком.⁵³ Новые условия диктуют, что *«сфера применения коллективного соглашения, заключенного объединениями работодателей, представляющими менее 50 процентов работников той или иной отрасли, не может быть расширена».*⁵⁴ Пересмотр трудового законодательства, ограничивающий расширение сферы применения коллективных соглашений, был должным образом утвержден Советом министров 10 октября 2012 года. Несмотря на уже проведенные меры, в январе 2013 года МВФ настаивал на дальнейшем сокращении нормативно-правового регулирования рынка труда, включая снижение выходных пособий:

*«Миссия достигла взаимопонимания по шагам, необходимым для дальнейшего повышения гибкости рынка труда. Значительные меры были уже приняты в прошлом году для улучшения функционирования рынка труда, включая недавнюю реформу переговоров о зарплате, обеспечившую более полное отражение специфических условий, существующих на уровне предприятия, в согласуемых зарплатах. Правительство согласилось на дальнейшее снижение уровня выходного пособия до 12 дней за каждый год стажа... Реформы рынка труда помогут снизить структурную безработицу».*⁵⁵

Условия найма подверглись дальнейшей эрозии с принятием Закона 23/2012, которые исключил из сферы коллективных переговоров на следующие два года вопросы регулирования продолжительности рабочего времени и оплаты сверхурочной работы.⁵⁶

Однако заявленная конечная цель данной программы – создание рабочих мест – так и не материализовалась. По мере того, как Португалия осуществляла свои меры жесткой экономии, включая сокращений пособий по безработице и содействующие росту неравенства реформы по повышению гибкости рынка труда, безработица продолжала расти. Как и во всех других странах Европы, где действуют программы МВФ, сокращение экономики превысило ожидания МВФ и ЕС. К январю 2013 года МВФ подтвердил, что ВВП в 2011 году снизился на 1,6% и предсказал, что он снизится на 3 процента в 2012 году и еще на 1 процент в 2013.⁵⁷ Уровень безработицы достиг в 2012 году 15,9%, что примерно на 5 процентных пунктов выше среднего уровня по ЕС15.⁵⁸ Безработица была бы еще выше, если бы все большее число португальских трудящихся не искали

⁵¹ МВФ, Португалия – Запрос на трехлетнюю договоренность в рамках системы расширенного финансирования, Доклад № 11/127, июнь 2011, сс. 17-18.

⁵² Там же, с. 99.

⁵³ МВФ, Португалия – Письмо о намерении, Меморандум об экономической и финансовой политике и Технический меморандум о взаимопонимании, 17 мая 2011, доступно (на англ. языке) по адресу: <http://www.imf.org/external/np/loi/2011/prt/051711.pdf>.

⁵⁴ МВФ, Португалия – Письмо о намерении, Меморандум об экономической и финансовой политике и Технический меморандум о взаимопонимании, 14 октября 2012, с.43, доступно (на англ. языке) по адресу: <http://www.imf.org/external/np/loi/2012/prt/101412.pdf>.

⁵⁵ МВФ, Португалия – Консультации по Статье IV и Шестой анализ в рамках расширенного механизма, Доклад № 13/18, январь 2013, с. 13.

⁵⁶ Закон 23/2012, вступивший в силу в июне 2012.

⁵⁷ МВФ, Португалия – Консультации по Статье IV и Шестой анализ в рамках расширенного механизма, Доклад № 13/18, январь 2013, с. 33.

⁵⁸ База данных Евростата.

работу за рубежом – в странах ЕС, а также в бывших колониях, например, в Анголе, Мозамбике и Бразилии. За последние два года страну покинули более 2% населения.⁵⁹

⁵⁹ Би-Би-Си, «Португальцы бегут от экономического кризиса», 25 января 2013, доступно (на англ. языке) по адресу: <http://www.bbc.co.uk/news/world-21206165>.