

## «Тройка» и система централизованных коллективных переговоров

Как давление, оказываемое со стороны ЕС, разрушает национальные системы коллективных переговоров

Торстен Шультен

Коллективные соглашения, действие которых выходит за пределы конкретного предприятия или компании, являются уникальной институциональной чертой европейской социальной модели. Ни один другой регион мира не имеет столь же хорошо отлаженной централизованной системы коллективных переговоров со «множественным» работодателем, при которой соглашения распространяются не только на целые отрасли, но, в некоторых случаях, и на всю страну. Наличие коллективных соглашений с такой широкой сферой применения является одной из причин, по которой явное большинство работников в Европе по-прежнему остаются охваченными системой коллективных переговоров. По контрасту с этим, в странах и регионах, где преобладают переговоры на уровне предприятия или компании, условия найма и труда оказываются закрепленными в коллективных договорах лишь для меньшинства работников.

Хотя за последние два десятилетия в Европе наметился сдвиг в сторону большей децентрализации коллективных переговоров, основные черты коллективных соглашений, заключаемых со множественным работодателем остались в большинстве стран Европы на удивление стабильными. В Западной Европе лишь в Великобритании, начиная с 1980-х годов при правлении Маргарет Тэтчер, произошел фундаментальный переход от системы, в которой большую роль играли отраслевые переговоры, к системе, в которой подавляюще преобладает ведение переговоров на уровне предприятия. После 1990-х годов к Великобритании присоединился ряд стран Восточной Европы, в которых оказалось невозможным выстроить систему коллективных переговоров на отраслевом или национальном уровне. Однако, несмотря на эти примеры, заключение коллективных соглашений со множественным работодателем, охватывающих сразу несколько компаний или даже отраслей, осталось доминирующей чертой в формировании системы коллективных переговоров в Европе.

Тем не менее, на фоне глубокого экономического кризиса все больше европейских стран сегодня двигаются в направлении радикальной децентрализации коллективных переговоров, и характерной чертой этого процесса является прямое вмешательство правительств в свободное ведение коллективных переговоров, что ведет к разрушению устоявшихся структур отраслевого и национального колдоговорного процесса. Почти во всех случаях движущей силой этого процесса оказывалась так называемая «Тройка» – Еврокомиссия (ЕК), Европейский Центробанк (ЕЦБ) и Международный валютный фонд (МВФ), – которая ставит условием предоставления займов или приобретения ею государственных облигаций, проведение широких «структурных преобразований», особенно на рынке труда.

### Управление выходом из кризиса в Европе и роль коллективных переговоров

Доминирующий сегодня подход к управлению кризисной ситуацией в Европе основан на том предположении, что нынешний кризис уходит корнями, главным образом, в проблемы задолженности и конкурентоспособности. Это привело к тому, что на вооружение взяты два основных метода «лечения»: первый – политика жесткой экономики с целью укрепления государственных финансов, и второй – фундаментальные структурные преобразования, нацеленные на повышение национальной конкурентоспособности.

Пакт «Евро плюс», принятый по настоянию Ангелы Меркель и Николя Саркози в 2011 году, включал в себя прямую ссылку на значение заработной платы и коллективных переговоров для обоих «методов лечения». Применительно к консолидации государственных финансов, основной задачей стало введение сокращений и замораживания заработной платы в государственном секторе, которые и реализуются в настоящее время в большинстве стран Европы. По вопросу повышения

конкурентоспособности был выдвинут довод о необходимости снижения зарплат и удельных затрат на рабочую силу. Более того, национальные системы коллективных переговоров подлежали реформированию с целью снижения «жесткости их противодействия снижению заработной платы».

То, как должны были выглядеть подобные «конкурентоспособные» механизмы установления заработной платы, было описано, с похвальной откровенностью, в докладе, подготовленном Генеральным директором ЕК по экономическим и финансовым вопросам (DG ECFIN). Под заголовком «Реформы, содействующие росту занятости» доклад перечисляет следующие меры (European Commission, 2012: 104).

- Общая децентрализация установления размеров оплаты труда и ведения коллективных переговоров.
- Введение широкого диапазона возможностей для отступления от положений отраслевых коллективных соглашений на уровне предприятия.
- Ограничение или отмена «принципа благоприятствования», согласно которому на работников распространяется наиболее благоприятное для них положение коллективного соглашения из всей иерархии коллективных соглашений, имеющих к ним отношение. Обычно это означает, что колдоговоры на предприятиях не могут содержать худшие условия, чем те, которые были согласованы в ходе коллективных переговоров на отраслевом уровне.
- Ограничение и сокращение механизмов, расширяющих сферы применения коллективных соглашений на работодателей, которые их не подписывали.

Кроме того, рекомендации также прямо говорят о:

- «снижении уровня охвата [работников] коллективными переговорами» и
- «общем ослаблении влияния профсоюзов на установление заработной платы»

в рамках «реформы, стимулирующей занятость». Последние два пункта с особой прямотой указывают на подлинные намерения и общее направление этого перечня предложений.

Рекомендации DG ECFIN по экономике и финансам сводятся к радикальной децентрализации коллективных переговоров, нацеленных не только на эрозию или даже полный демонтаж отраслевых и общенациональных коллективных переговоров, но и совершенно намеренно преследующих стратегическую цель ослабления всех механизмов коллективных переговоров и снижения роли профсоюзов. Хотя эти взгляды не имеют в ЕС единодушной поддержки и подверглись открытой критике со стороны Генерального директората по вопросам занятости и социальных дел (DG EMPL), в рамках «Тройки» именно DG ECFIN вместе с ЕЦБ и МВФ разрабатывает руководящие принципы, которые должны соблюдаться национальными «программами реформ».

### **Перестройка системы коллективных переговоров в кризисных странах ЕС**

В радикальной децентрализации «Тройка» видит модель перестройки систем коллективных переговоров в Европе. Эта стратегия имеет четыре основных компонента, относительная значимость которых варьируется от страны к стране (Schulten and Müller 2013).

*Первым* является отмена коллективных соглашений общенационального уровня. Например, в Греции и Румынии действовали национальные рамочные соглашения, определявшие, помимо прочего, минимальный уровень оплаты труда. Сегодня национальные правительства обеих стран приостановили переговоры о минимальной заработной плате под давлением со стороны «Тройки», а в случае Греции, сократили минимальный размер оплаты труда на 20 процентов – акт, осужденный Международной организацией труда (МОТ) как представляющий собой «неоднократное и масштабное вмешательство», нарушающее принципы свободного ведения коллективных переговоров. Практика заключения национальных коллективных соглашений была также отменена в Ирландии, где работодатели посчитали, что им легче будет добиваться уступок в области снижения зарплаты в контексте децентрализованных переговоров.

*Вторым* аспектом, наблюдаемым почти во всех странах, является расширение правового пространства, дающего возможность отдельным предприятиям отступать от положений отраслевых коллективных соглашений. В некоторых странах, например, в Италии и Испании, профсоюзы изначально договорились с объединениями

работодателей о включении в коллективные соглашения официальных пунктов, допускающих отступления от отраслевых соглашений на отдельных предприятиях при наличии на этих предприятиях конкретных и достоверных обстоятельств и с согласия профсоюза. Однако правительства обеих стран просто проигнорировали эти договоренности и избрали более радикальную стратегию законодательной децентрализации колдоговорного процесса, отменив «принцип благоприятствования» и, по сути, предоставив колдоговорам на предприятиях неограниченную приоритетность перед условиями, согласованными на более высоком уровне.

*Третьим* аспектом стало введение более жестких предварительных условий для законодательного расширения сферы применения коллективных соглашений на работодателей, которые их не подписывали. Широкое распространение такого расширения является фундаментальным механизмом поддержания стабильности систем коллективных переговоров во многих странах Европы и инструментом обеспечения большой широты охвата трудящихся коллективными переговорами. В Португалии, например, до недавних пор почти все важные отраслевые соглашения распространялись на всю отрасль едва ли не автоматически. Уступая давлению со стороны «Тройки», Португалия последовала по пути, проложенному Германией, и создала препятствия для такого расширения, и теперь лишь очень небольшое число коллективных переговоров сохраняют шансы на то, что сфера их применения будет расширена.

И, наконец, *четвертым* элементом является демонтаж монополии профсоюзов на ведение переговоров об условиях и оплате труда и предоставление возможности непрофсоюзным организациям и группам работников заключать колдоговоры на предприятии. Децентрализация механизмов установления заработной платы ведет к возникновению на малых и средних предприятиях проблемной ситуации, где профсоюзного партнера на переговорах может не оказаться. Несмотря на это, и с целью позволить предприятиям отступать от положений отраслевых соглашений, некоторые страны, включая Грецию, Испанию и Португалию, предоставили права ведения переговоров непрофсоюзным группам работников.

Последствия стратегии радикальной децентрализации коллективных переговоров, которую поддерживает «Тройка», уже становятся очевидными. Некогда прочные системы коллективных переговоров систематически подвергаются эрозии и разрушению. Само коллективное соглашение – как инструмент коллективного регулирования вопросов оплаты и иных условий труда – сегодня явно находится под угрозой. Например, в Испании число действующих коллективных соглашений и договоров за период с 2007 по 2012 год сократилось почти наполовину. Во многих странах подобные преобразования в системе коллективных переговоров привели к резкому снижению широты охвата трудящихся коллективными соглашениями. В конечном итоге, вершиной всего это также стало масштабное ослабление влияния профсоюзов, которые уже не в состоянии воспрепятствовать существенным сокращениям реальной заработной платы на фоне растущей безработицы, вызванной кризисом.

*Торстен Шультен является старшим научным сотрудником Института экономических и социальных исследований (WSI), действующего в структуре Фонда Ханса Бёклера в Дюссельдорфе, Германия.*

#### СПРАВОЧНАЯ ЛИТЕРАТУРА (на английском языке)

European Commission (2012). *Labour Market Developments in Europe 2012*. European Economy No. 5/2012. ([http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/european\\_economy/2012/pdf/ee-2012-5\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2012/pdf/ee-2012-5_en.pdf))

Schulten, T. and Müller, T. (2013). 'A New European Interventionism? The Impact of the New European Economic Governance on Wages and Collective Bargaining' in, Natali, D. and Vanhercke, B. (eds) *Social Developments in the EU 2012*. European Trade Union Institute and the European Social Observatory, Brussels.