

Видеоконференция 5: Экономика социального диалога: опыт Скандинавии

Понедельник 13 июля 2020 г.

Москва

Национальные институты социального диалога

- По определению МОТ социальный диалог включает в себя любые переговоры, консультации или просто обмен информацией между представителями государства и организациями работников и работодателей по вопросам экономической и социальной политики, представляющим взаимный интерес.
- Разнообразие – от формальных (таких, как экономические и социальные советы, национальные советы по социальному диалогу, консультативные советы по труду) до создаваемых по конкретному поводу. Они объединяют трехсторонних партнеров на национальном уровне (правительство, организации работодателей и работников), национальном, региональном, международном, трансграничном или местном уровне. Или двухсторонние отношения между представителями трудового коллектива и руководством на уровне предприятия (или между профсоюзами и организациями работодателей на более высоком уровне).
- Может быть неформальным или формальным, или тем, и другим одновременно.
- Во многих странах нет никакой централизованной модели переговоров по поводу зарплат, все зарплаты решаются в индивидуальных переговорах между работником и работодателем. Особенность Скандинавии – регулирование отношений между работником и работодателем происходит через систему тарифных соглашений.

COVID-19 кризис: новые вызовы для социального диалога

- Разные отрасли, профессиональные и социальные группы по-разному ощутили последствия кризиса. Например, кризис особенно тяжело бьёт по молодёжи и женщинам-работницам.
- Необходимо находить решения по облегчению последствий кризиса по трем направлениям (медицинскому, социальному и экономическому) одновременно
- Смягчение их последствий требует перераспределения нагрузки, одним из основных инструментов для чего должен стать эффективный социальный диалог между организациями работодателей и работников. Так, в соответствии с Рекомендацией МОТ от 2017 года о занятости и достойном труде в целях обеспечения потенциала мира и противодействия (№ 205) меры реагирования на кризисные ситуации должны разрабатываться посредством социального диалога.
- Необходимо, чтобы в государствах – членах МОТ существовали сильные и уравновешивающие друг друга организации работодателей и работников, как это прямо следует из Конвенции МОТ 1948 года о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы (№ 87) и Конвенции МОТ 1949 года о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров (№ 98).

Почему социальный диалог особенно важен во время кризисов?

- Решения, которое требуют сохранения бизнесов и рабочих мест, поддержания необходимого уровня карантинной безопасности, могут требовать уступок от всех участников (организации работодателей и работников), и солидарности между группами работников. Поиск компромиссов, который устраивают все стороны, возможен только через эффективные и прозрачные переговоры или консультации.
- Без социального диалога невозможен эффективный обмен информацией о том, что действительно важно для сторон, а что может быть предметом переговоров для увязывания наилучшего увязывания интересов участников. Понимание взаимных интересов необходимо для координации усилий и направления ограниченных ресурсов для решения действительно важных проблем;
- Работающий механизм социального диалога связывает договаривающиеся стороны взаимными обязательствами, что способствует эффективной реализации антикризисных мер;
- Социальный диалог помогает обеспечить доверие, необходимое для преодоления разногласий и укрепления сплоченности общества и быстрого восстановления экономической и общественной жизни в разных странах.

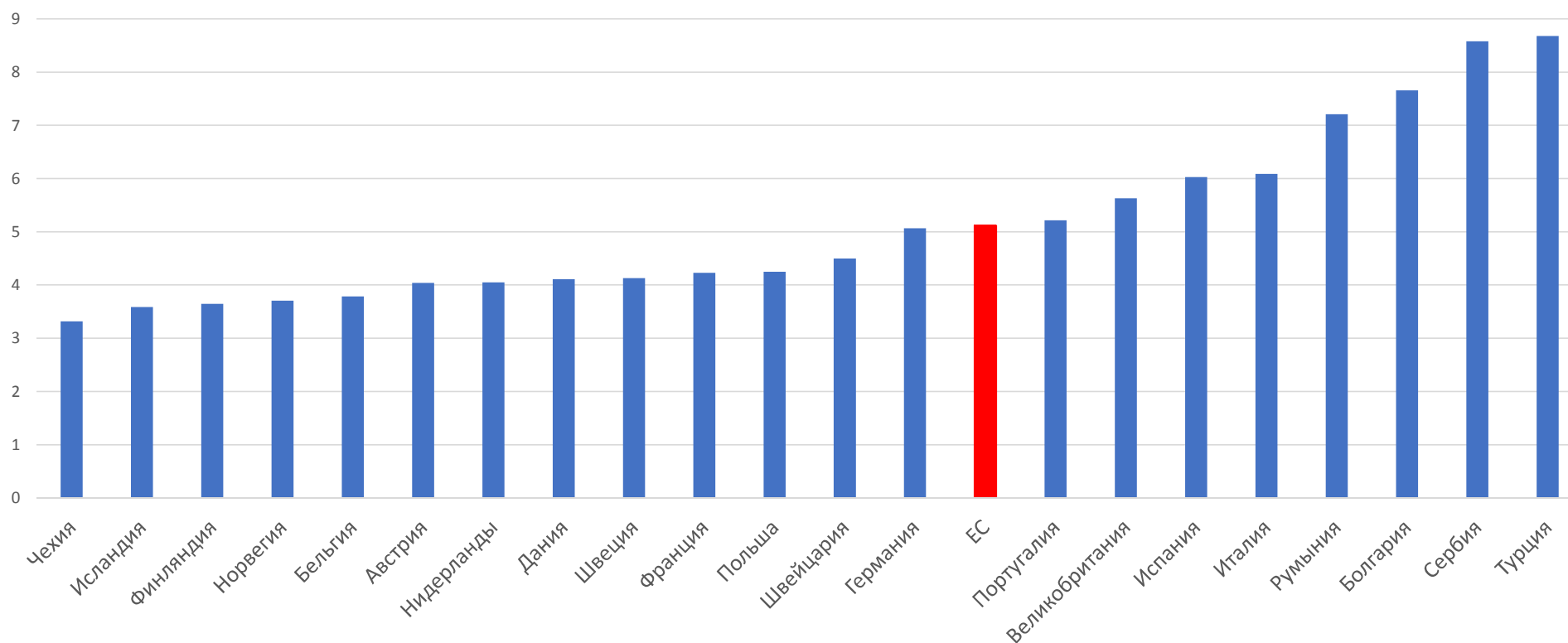
Уроки прошлых кризисов:

- Трипартизм и эффективный социальный диалог смягчает социальные противоречия и позволяет найти решения, которые пользуются поддержкой, что обеспечивает социальную стабильность и упрощает выход из экономических трудностей
- Свобода объединений и право на заключение коллективных договоров имеют особенно большое значение во время кризисов. Страны, имеющие опыт социального партнерства и отлаженные институты социального диалога с большей вероятностью вырабатывают быстрые и эффективные трехсторонние способы реагирования на кризис;
- В частности, во время финансового кризиса 2008– 2009 годов социальный диалог показал себя как важный инструмент эффективного кризисного менеджмента. Был принят глобальный пакт МОТ о рабочих местах, направленный на содействие продуктивному восстановлению на основе инвестиций, занятости и социальной защиты.
- На макроэкономическом уровне консультации правительства с социальными партнёрами позволило принять комплекс мер для поддержки экономики в целом, на уровне отраслей социальный диалог позволил корректировать антикризисную политику в зависимости от конкретных условий разных секторов экономики, а на микроуровне он позволил работодателям и работникам находить решения, адаптированных для предприятий, в том числе, достаточно болезненные.

Уроки прошлых кризисов (продолжение)

- Для эффективного социального диалога необходимо наличие свободных, независимых, сильных и представительных организации работников и работодателей, доверие между участниками и уважение самостоятельности социальных партнеров со стороны органов власти;
- Чем раньше начинают использоваться механизмы социального партнерства, тем раньше тем более эффективны антикризисные меры. Очень важны быстрый обмен информацией между всеми сторонами и координация действий на основе взаимного доверия;
- При наличии политической воли трехсторонние партнеры способны достичь консенсуса по целенаправленным мерам помощи тем работникам и предприятиям, по которым кризис ударил особенно сильно; в контексте кризиса может даже стать возможным преодоление существовавших ранее противоречий в производственных отношениях;
- При преодолении непосредственных последствий кризиса, следует принимать меры по долгосрочному содействию занятости, обеспечивая устойчивость предприятий и высокое качество государственных услуг, а также полное соблюдение трудовых норм и условий достойного труда;
- Социальный диалог является важным инструментом преодоления противоречий и выработки консенсуса, однако не решает проблемы сам по себе и не заменяет антикризисную политику государства.

80/20 процентный квантиль доходов



Модель с ведущим сектором (fronfagmodellen)

- Долгое историческое развитие, после мировой войны. Из-за этого можно координировать вопросы зарплат и занятости для многих различных тарифных групп одновременно. Без тарифных соглашений и высокой степени организованности работников в профсоюзы это было бы невозможно.
- Основана на так называемой модели Аукруста, которая была разработана в 1966 году Комиссией по тарифным соглашениям. Не новая модель, скорее, описание существующей практики;
- Идея: рост заработной платы в Норвегии не должен превышать того, что конкурентный сектор может выдержать без потери конкурентоспособности, то есть не должен быть выше, чем у торговых партнеров в долгосрочной перспективе (5-20 лет). В Дании и Швеции имеют схожие модели формирования заработной платы. Дополнительная мотивация: избежание «Голландской болезни»
- Отрасли с большой долей конкуренции ведут переговоры о тарифах первыми, а результат этих тарифных расчетов ограничивает предельный рост зарплат для других отраслей в этом году.
- Рост заработной платы в государственном секторе ограничен изменениями в заработной плате не только рабочих, но и среднего звена в конкурентной отрасли. На практике это может вести к снижению реальной (с учётом инфляции) зарплаты

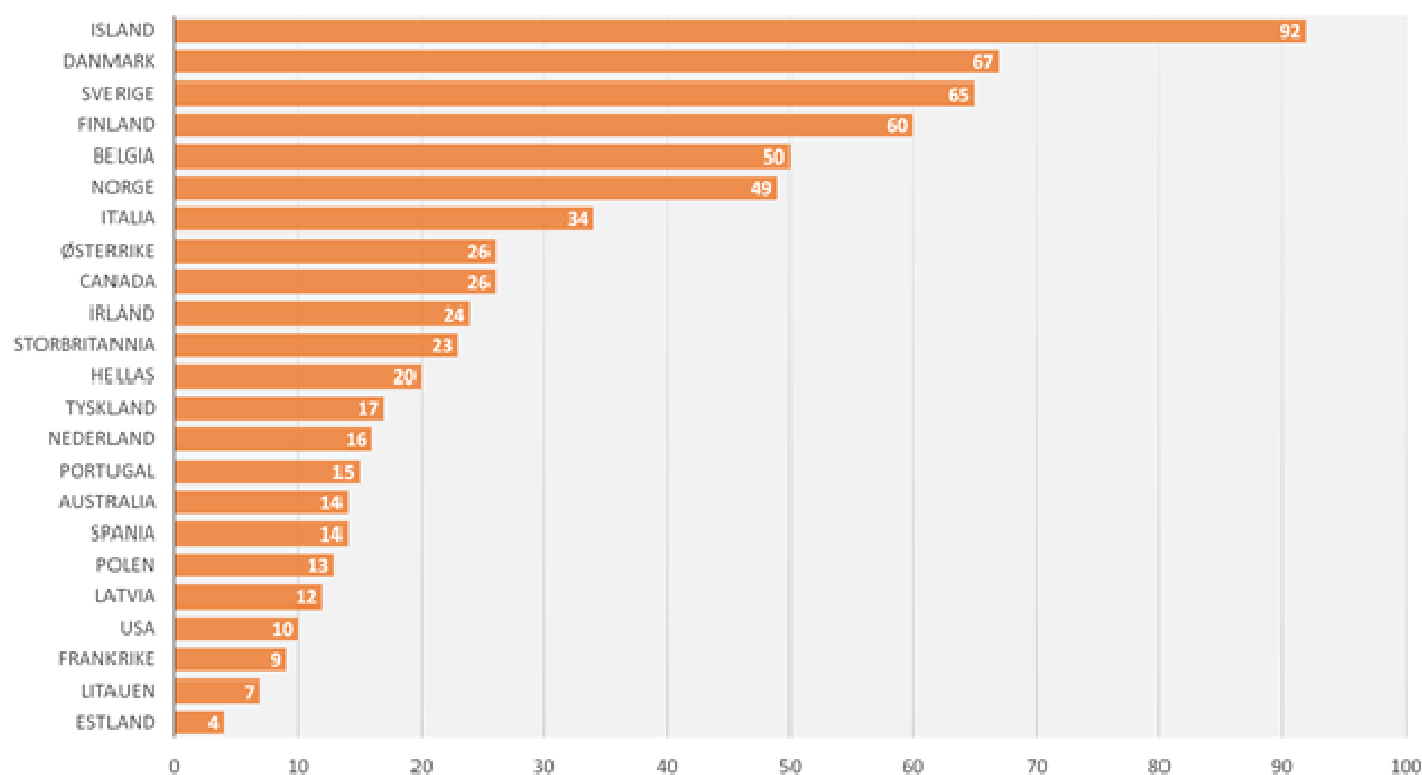
Продолжение

- Что входит в передовой сектор? Определение меняется по времени, но всегда сектор, который подвержен конкуренции на мировом рынке.
- К тарифным соглашениям ведет система переговоров. Они должны координировать уровень оплаты труда и производительности труда, так, что инвесторы получают предсказуемую долю пирога.
- Основные профессии в Норвегии в значительной степени охватывались основным Промышленным соглашением между крупнейшими организациями работников и работодателей, с последующими переговорами внутри отдельных профсоюзов, и крупными отраслевыми переговорами.
- Важно чтобы стороны имели одинаковую силу в переговорах. По сути, это переговоры о том, как между собственниками капитала и труда будет делиться экономическая прибыль.
- Степень координации очень важна для получения результата. Высокая степень координации позволяет обеспечивать достижения макроэкономических целей (высокой занятости и низкой инфляции) и позволяет ей приспосабливаться к меняющимся условиям.

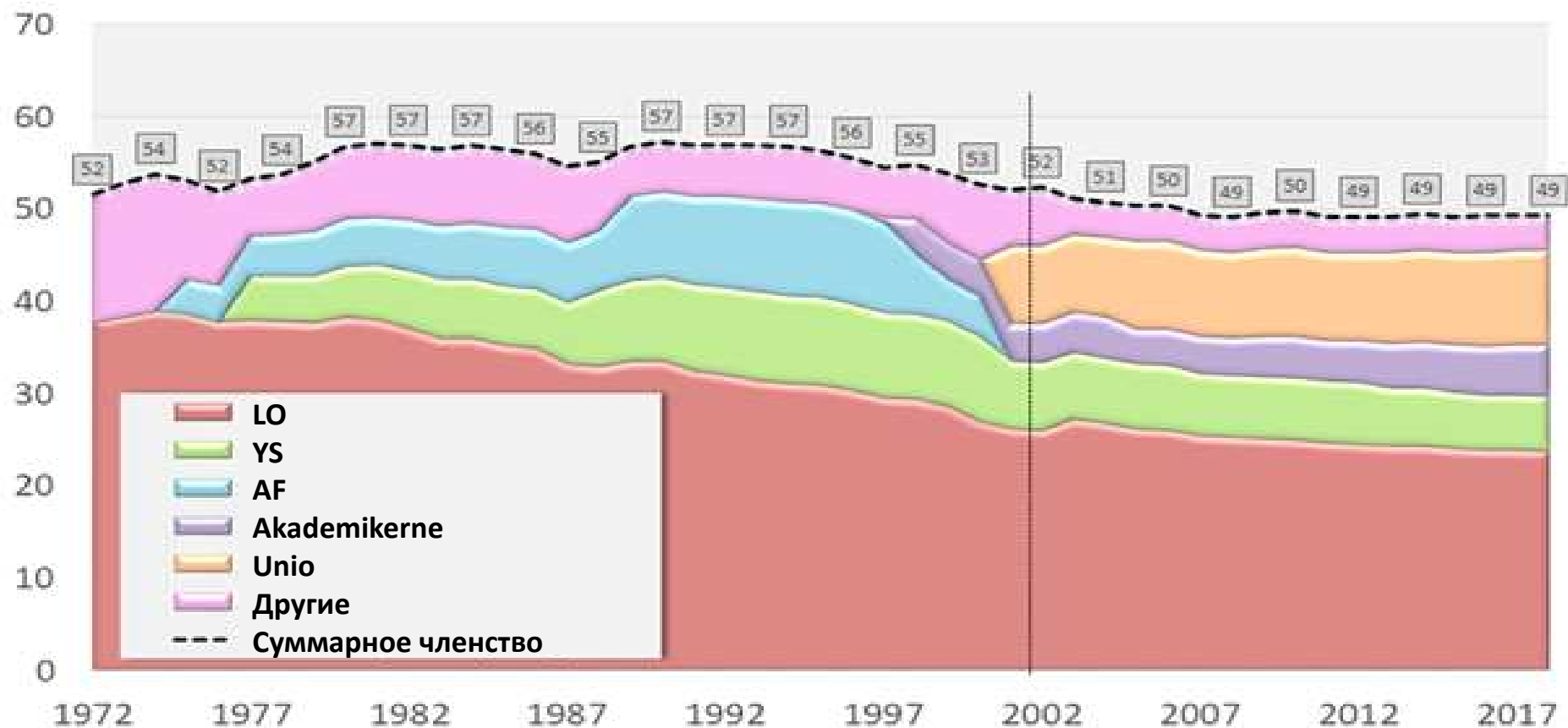
Членство в профсоюзах как условие работоспособности системы

- Высокая степени организованности как работников, так и работодателей – условие работы системы. На всех уровнях должны быть актеры, готовые играть по принятым правилам игры.
- Общие правила игры включают:
 - Общее понимание целей и правил игры
 - Добровольную и гибкую координация
 - Отказ от использования силы из-за признания взаимозависимости
- Все соглашения обязывают только тех, кто состоит в организациях, его подписавших. Конкуренция между ними и теми, кто соглашениям не связан, может привести к поломке системы. В Норвегии, de facto соглашения распространяются на членов и не-членов. Общая высокая занятость позволяет пока не создавать напряжения, которое может разрушить систему.
- Доля состоящих в профсоюзах исторически падает и, возможно, что при определенном уровне система может сломаться, как это случилось в Великобритании в 1980-е. В Нидерландах и Австрии, напротив, очень мало работников состоит в профсоюзах, но тем не менее почти все покрыты тарифными соглашениями.
- Координации между различными переговорными областями оправдывается желанием регулировать нежелательную конкуренцию - не только между работодателями, но и между группами работников и их организациями.

Доля работников, состоящих в профсоюзах



Динамика членства в Норвегии



Устойчивость системы при кризисах

- Отношения между профсоюзами в конкурентной промышленности и сферой услуг («вторичные сектора») через их координацию между ними - наиболее критичны.
- Стороны в сфере услуг отказываются от свободы определять рамки заработной платы, основываясь на прибыльности сферы услуг. Взамен они получают долю макроэкономических выгод, которая система «доставляет», когда она работает как задумано.
- Но эти выгоды только косвенные и только если достаточно многие соглашаются с тем, что конкурентный сектор определяет зарплатную норму.
- Проблемы производства коллективного блага. Пусть «другие» в секторе производства услуг самоограничивают рост своих зарплат в соответствии с общими правилами, но самому на себя обязательств не принимать и торговаться о более высоком росте заработной платы для собственных членов более высоким.
- Нарушение баланса в переговорной позиции сторон, так что возникают дополнительные стимулы для выхода из координированной системы (например, во время кризиса). Так:
 - если возникает значительный спрос на членов профсоюза или растет прибыльность компаний, в которых они работают, что увеличивает для работодателя цену конфликта (у работников)
 - когда возникает избыточное предложение работников с этим видом квалификации, или прибыльность компании падает, так что трудовой конфликт может привести к банкротству, в чем профсоюзы не заинтересованы.

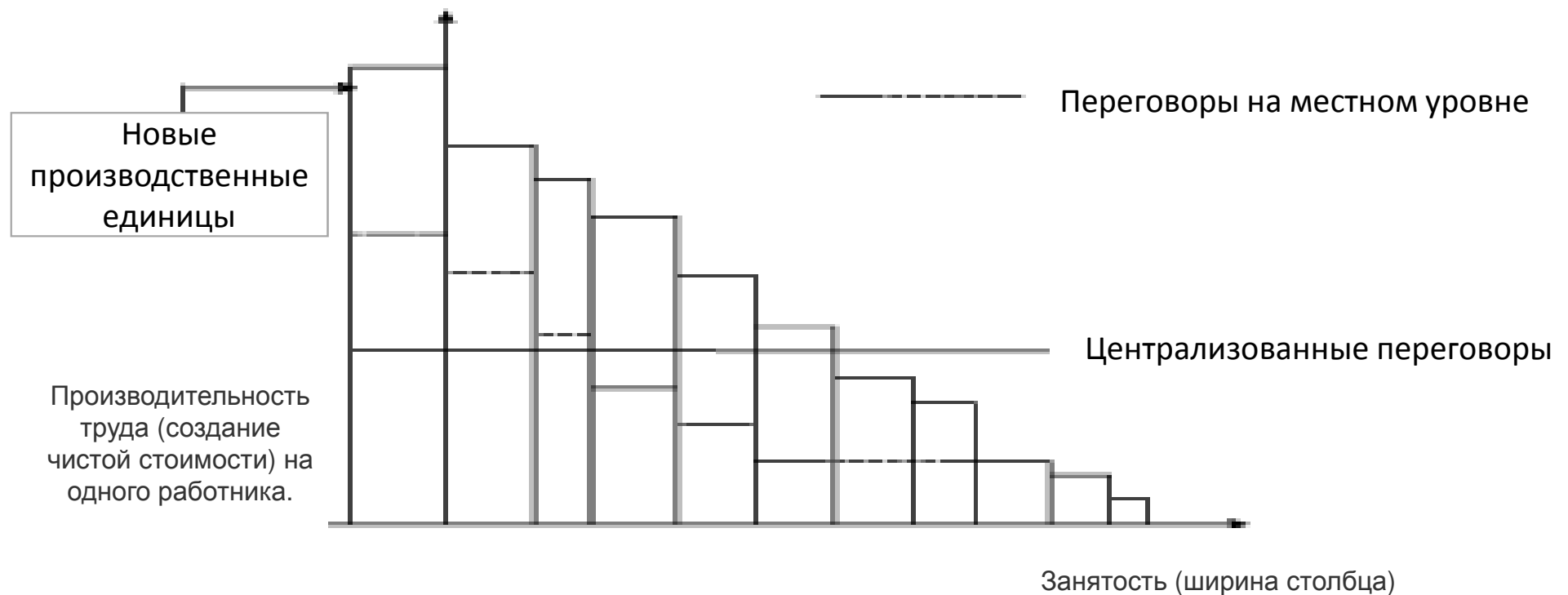
Риски для модели

- Трудовая иммиграция создает большой избыток рабочей силы с низкими требованиями к заработной плате в некоторых частях рынка труда.
- Деловой цикл в сфере услуг перестаёт зависеть от прибыльности экспортоориентированной отрасли.
- Технологические изменения увеличивают спрос на одни квалификации и уменьшают спрос на другие.
- Большая прибыль в некоторых отраслях делает координационные расходы очень высокими для работников этих отраслей.
- После того, как норвежская денежно-кредитная политика была изменена на таргетирование инфляции в 2001 году, сфера услуг может устанавливать зарплаты первыми без учета конкурентоспособности.
- Эмпирические и теоретические исследования показывают, что если бы эта модель исчезла под воздействием этих стрессовых факторов, то в Норвегии может наблюдаться рост безработицы, нестабильность, снижение конкурентоспособности, увеличение различий в заработной плате и снижение роста производительности.

Модели образования зарплат

- Отрасль состоит из набора предприятий, разранжированных по их производительности. Новые предприятия, очевидно, более производительны, чем старые.
- Новые мощности постепенно замещают старые. Предприятия существуют, пока прибыль покрывает затраты на рабочую силу.
- Две ситуации: централизованные координированные переговоры о заработной плате и местными переговорами, когда на каждом предприятии есть профсоюз, который ведёт переговоры со своей компанией без оглядки на то, что происходит в других компаниях.
- Местные переговоры обеспечивают зарплату, которая зависит от производительности компании и, следовательно, зарплаты в высокопроизводительных фирмах выше.
- Тем не менее, рынок труда ограничивает уровень зарплат снизу и худшие фирмы должны платить одинаковую зарплату, иногда выше той, которая следует из производительности. Две фирмы закрываются.
- Предполагается равная сила в переговорах (bargaining power) работодателя и работников, так что пирог делится пополам;

Зарплата и производительность при разной системе организации переговоров (диаграмма Хекшера-Солтера)



Солидаристская модель

- В теории все получают одинаковую зарплату, но на практике не совсем так: централизованно установленный тариф может дополняться местными добавками. НО: максимальный размер этих добавок также устанавливается на общих переговорах, и кроме того, при местных переговорах об этих добавках нельзя применять забастовки и локауты, что ограничивает их рост.
- Заработная плата в этом случае не может быть ниже самой низкой заработной платы на местных переговорах, поскольку это обеспечит избыточный спрос на рабочую силу, и выше самой высокой заработной платы на местных переговорах, то есть заработной платы на самом производительном предприятии.
- Наименее продуктивным компаниям не могут больше платить заработную плату ниже, чем наиболее эффективные компании;
- Результат 1: больше компаний с низкой производительностью должно закрыться быстрее, то есть средняя производительность в отрасли и экономике в целом растёт
- Результат 2: рост заработной платы с самых производительных фирмах ограничивается, что означает большую прибыльность инвестиций в новые производственные мощности
- Результат 3: меньшее неравенство доходов (одинаковая оплата за одинаковый труд)

Выигравшие и проигравшие

- Та же логика – для разных отраслей и всей экономики в целом: если соглашения заключаются для каждой отрасли отдельно, то зарплата варьируется в зависимости от отраслевых различий в производительности и прибыльности.
- Централизованные переговоры на уровне всей экономики ограничивают надбавку на зарплату в наиболее эффективных отраслях и не позволяют наименее эффективным отраслям платить более низкую зарплату, чем в остальной экономике. Растущие сектора таким образом «субсидируются» а устаревшие сектора – «облагаются налогом». Национальная экономика в результате состоит из более высокопроизводительных отраслей. Подтверждается эмпирическими исследованиями (ростом производительности ведёт к сокращению различий в заработной плате между компаниями и между отраслями)
- Меняется распределение добавленной стоимости между прибылью и зарплатой, то есть эффективность и прибыльность растут (Moene og Wallerstein 1995, 1997). Основные выигравшие: низкооплачиваемые работники и владельцы производительного капитала
- Без поддержки работодателей профсоюзы не смогли бы добиться дисциплины от профсоюзов, объединяющих высокооплачиваемых работников, которые получают меньше, чем могли бы при другой модели, но выигрывают от общей стабильности системы.
- Хотя модель мотивирована идеей о минимальном неравенстве доходов в обществе (равная зарплата за равный труд (Rehn og Meidner (LO 1953))), снижение неравенства не является целью модели, а скорее побочным ее эффектом.

Социальные партнеры против социального демпинга

- Обеспечение честной конкуренции, качественной профессиональной подготовки и ответственности при государственных закупках;
- Обеспечение минимального уровня заработной платы в уязвимых отраслях через универсальность правил;
- Обеспечение эффективного надзора, а также привлечения к ответственности выгодоприобретателей;
- Укрепление «мягкой стороны» борьбы с преступностью на рабочем месте, которая касается защиты наиболее уязвимых работников.