

Глава 6. Механизм регулирования труда фальшивит

*Труд есть необходимая предпосылка
человеческой жизни, истинный источник
человеческого благополучия.*
Л. Н. Толстой

То, что в Германии на протяжении долгого периода существует высокий уровень безработицы, не является законом природы, – говорилось в докладе Совета экономических экспертов за 1999 г. и мы не должны мириться с тем, что в 2002 г. в среднем 5,7 млн людей не имеют работу, из которых официально зарегистрировано лишь 4 млн. Экономисты давно требуют что-то предпринять, чтобы безработица не увеличивалась, а сокращалась. С 1990 г. я опубликовал 70 статей в научных журналах и в газетах по проблемам безработицы, а также две книги: «Уходит ли работа от немцев?» и «Безработица без конца? Стратегия для повышения занятости». Кроме того, я дал 30 больших интервью для газет. И нужно честно признать, что это мало повлияло на профсоюзы и политиков.

Скачкообразный рост безработицы

За последние 30 лет безработица в Германии увеличивалась рывками. Чтобы обеспечить сопоставимость результатов в этом периоде, возьмем данные только по западной Германии. В 1970 г. было 150 тыс. безработных, в 2001 году их было 2,5 млн. официально зарегистрированных и 1 млн скрытой безработицы. Во время каждой рецессии 70-х, 80-х и 90-х годов безработица в западной Германии увеличивалась приблизительно на 1 млн. После рецессии она уменьшалась незначительно и закреплялась на более высоком уровне. После каждой из трех рецессий укреплялась долговременная безработица. Кроме того, она все больше распространялась и на людей среднего возраста. По сравнению с 70-ми годами сегодня после рецессии проходит больше времени, прежде чем занятость

снова возрастет, а безработица сократится. На шоки наша экономическая система реагирует повышением безработицы. При следующем спаде безработица увеличивается еще на миллион, и новая рецессия, несомненно, грянет. Трудовое законодательство систематически фальшивит.

Ориентировать рост зарплаты на производительность труда

Занятость и безработица зависят от многих факторов – от роста производительности труда, от международной конкурентоспособности предпринимателей, от темпа прироста ВВП и общеэкономической конъюнктуры. Двумя важными факторами являются уровень и структура заработной платы, так как заработная плата является решающим параметром, уравнивающим в народном хозяйстве объемы спроса и предложения рабочей силы.

В зарплате кроется конфликт целей. С одной стороны, зарплата является доходом наемных рабочих; они по понятным причинам желают иметь как можно больший доход. С другой стороны, для предпринимателей зарплата есть издержки и поэтому она определяет объем спроса на труд. Когда рост зарплаты выходит за пределы пространства возможного маневра предпринимателей, тогда они сокращают рабочие места. Это пространство маневра определяется с одной стороны ростом производительности труда, с другой – тем, в какой мере предприниматели могут переложить рост издержек на потребителя посредством повышения цен.

Рост производительности труда свидетельствует о том, что в среднем каждый рабочий создает больший результат. Поэтому при росте производительности труда у предпринимателя возникает заинтересованность увеличивать занятость. Возможность предпринимателя перекладывать прирост затрат в цены своей продукции зависит от того, в какой мере он может определять цены на рынке сбыта. В закрытой экономике цены, устанавливаемые отечественными фирмами, в среднем равны тем ценам, которые рабочие платят при покупке благ. Поэтому цены, устанавливаемые отечественными предпринимателями, определяют реальную заработную плату рабочих. Однако в открытой экономике цены сбыта предпринимателей и потребительские цены, по которым рабочие покупают блага,

не идентичны. Если, например, цены сбыта для немецких экспортеров складываются неблагоприятно и одновременно цены на внутреннем рынке повышаются, то пространство маневра для немецких экспортеров сужается, и соответственно, уменьшаются их возможности справиться с повышением зарплаты.

Сопоставим рост зарплаты с ростом производительности труда в упрощенной форме. Если оба показателя растут в одинаковой мере, то у предпринимателей нет заинтересованности ни в сокращении рабочих мест, ни в их увеличении. Но такая интерпретация ориентированной на производительность труда политики зарплаты годится только в условиях полной занятости.

Когда заработная плата растет быстрее производительности труда, тогда занятость сокращается, как, например, в 1992 г., когда прирост средней производительности труда в реальном исчислении составил 3,8%, а средняя номинальная зарплата возросла на 8,4%; это послужило ясным сигналом для сокращения рабочих мест. Аналогичная ситуация была в 1995 и 1999 годах, когда номинальная оплата труда возросла соответственно на 3,7% и 2,4%, а средняя производительность труда на 1,5% и 0,5%. При этом показатель производительности труда отчасти возрос из-за сокращения числа занятых.

В те годы, когда рост заработной платы опережает производительность труда, предприниматели сокращают рабочие места. Если в последующие годы требования относительно зарплаты становятся умеренными, то это не обязательно будет сопровождаться увеличением спроса на рабочую силу, потому что предприниматели считают с возможностью повторения агрессивной политики заработной платы профсоюзов. Поэтому умеренная политика заработной платы лишь тогда оказывается действенной, когда она является среднесрочной.

В промышленности Германии с 1991 по 2001 годы предприятия с численностью более 19 человек сократили около 2,5 млн рабочих мест, в том числе 1 млн на предприятиях, производящих инвестиционные блага. Это относится к флагманам немецкого экспорта – электротехнике, машиностроению и химической промышленности – отраслям с хорошо оплачиваемыми рабочими местами. Без учета проблем, связанных с трансформацией восточногерманской экономики в западногерманской промышленности сократилось 1,65 млн. рабочих мест.

При наличии высокой безработицы занятость может возрасти только в том случае, если по народному хозяйству в целом рост производительности труда опережает рост заработной платы. В этом суть умеренной политики заработной платы. Для ее проведения договаривающиеся о тарифах оплаты труда стороны должны проявлять терпение. Успешным примером такой политики может служить пример Голландии, где по соглашению Waassenar 1982 г. проводится политика заработной платы, в соответствии с которой рост реальной заработной платы существенно отстает от роста производительности труда.

Чтобы рост оплаты труда не превышал роста его производительности до тех пор, пока не будет достигнута полная занятость, участники тарифных переговоров вместо ориентации на прошлое могут попытаться предвидеть производительность труда в будущем. При этом нужно учитывать, что вовлечение в производство 5,7 млн зарегистрированных и скрытых безработных снизит среднюю по народному хозяйству производительность труда, так как от ныне безработных следует ожидать более низкой производительности, чем от ныне работающих. Поэтому не нужно исходить из того, что производительность труда будет расти на 2% в год, как это было в прошедшем двадцатилетии. Более реалистичным представляется 1% в год; рассчитывать на большее можно, если удастся повысить производительность за счет «новой экономики». Только примерно с 2010 года при благоприятных условиях можно будет пересмотреть сценарий роста производительности труда: замедленный рост населения сократит предложение труда и в результате его производительность снова будет повышаться быстрее (см. главу 10). Но до тех пор не следует ожидать победы над безработицей.

Тарифная политика не выдержала испытание в раунде переговоров о повышении зарплаты весной 2002 г. Ожидания рабочих были сильно взвинчены требованием профсоюза металлургов, если помнить, что совместный прогноз исследовательских институтов на 2002 г. давал 1,4% роста часовой производительности труда, а с 1997 г. этот показатель колебался около 1,65%. Настрой металлургов повлиял на требования рабочих в других отраслях: строительстве, типографиях, а также в оптовой и внешней торговле. На рекомендацию Совета экономических экспертов – обеспечить превышение роста производительности труда над ростом

зарплаты в реальном исчислении, чтобы снизить безработицу – не обращали внимание. При забастовках и поисках компромиссов о безработных никто не думал. Не удалось также осуществить дифференциацию оплаты в соответствии с различающимися условиями на отдельных предприятиях. Ни для кого не секрет, что конфликт по поводу тарифов оплаты труда служил инструментом для выбора нового председателя профсоюза металлургов.

Дифференцировать структуру зарплаты

Наряду с уровнем заработной платы важна ее дифференциация. Чтобы на рынке труда уравновесить разнообразные способности ищущих работу с различными потребностями фирм, оплата труда должна быть достаточно дифференцированной. Производительность труда 34 млн трудящихся на 3 млн предприятий не одинакова; в народном хозяйстве существует лестница производительности с далеко расположенными друг от друга ступенями. Этому способствует наблюдаемый межотраслевой сдвиг от индустриального сектора к секторам услуг и информации. Человеческий капитал, занятый в сокращающихся отраслях, не может быстро приспособиться к новым условиям. Поэтому для интенсивного перемещения труда необходима сильная дифференциация в его оплате, так как часть человеческого капитала сохраняет свою ценность, а другая часть ее теряет из-за структурных сдвигов. Особенно это касается простого труда. Если рабочие, чей человеческий капитал обесценился, ориентируются на такую же оплату, как на прежнем месте работы, то велика вероятность, что они не найдут нового рабочего места, так как свои способности они должны еще проявить реально на новой работе. Чем больше времени требуется для перестройки человеческого капитала, тем важнее дифференциация в оплате труда.

Профсоюзы утверждают, что существует слишком большое число тарифных ставок. Однако в Германии структура заработной платы в последние 20 лет оставалась фактически постоянной, несмотря на существенные сдвиги на рынке труда. Целый ряд признаков указывает на то, что нынешняя дифференциация в оплате труда не способствует достижению полной занятости. Результаты переговоров о заработной плате переносятся с одного региона в другой и задают тон во всех секторах народного хозяйства. На

переговорах о зарплате доминирует мотив дохода, мотив занятости отодвигается на задний план; безработные не имеют своего представителя на переговорах.

В спросе на труд в последние 20 лет мы наблюдаем сильный сдвиг не в пользу малоквалифицированных рабочих. С 1980 г. в промышленности сократилось 1,8 млн рабочих мест, в т. ч. 1,6 млн малоквалифицированных. В сфере услуг занятость возросла на 3,7 млн человек, из них 2,8 млн. – квалифицированные специалисты. Несмотря на такое изменение в спросе на труд, структура зарплаты осталась прежней. Занятость низкооплачиваемых рабочих сокращается, а зарплата у них растет также, как у других групп трудящихся. В то время как между регионами наблюдаются большие различия в уровне безработицы, которые со временем увеличиваются, различия в оплате труда по регионам почти незаметны. Если на каком-то рынке – в данном случае на рынке труда – цены не реагируют на конъюнктуру, то приходится приспосабливаться объемам продаж. Образуется безработица.

В будущем нужно стремиться к тому, чтобы ускоренно возникали рабочие места на нижних ступенях лестницы производительности. Эти виды деятельности тоже являются общественно полезными и социально признанными. Не следует надеяться на рабочие места преимущественно в обрабатывающей промышленности, в банковском секторе, в страховании и отраслях коммуникаций. Существенный потенциал спроса на рабочую силу имеется в сфере услуг по использованию досуга, в гостиничном бизнесе, в сфере туризма и в оказании разного рода услуг домашним хозяйствам. Чтобы здесь появлялись рабочие места, нельзя устанавливать минимальный уровень оплаты труда на нижних ступенях его производительности, насколько бы разумным это ни казалось. Должна существовать возможность снижать оплату труда. Если занятость уменьшается на нижних ступенях производительности, то зарплата должна на это реагировать.

Необходима также межрегиональная дифференциация в оплате труда. Если в регионах с высоким уровнем безработицы выплачивается большая зарплата, то безработица закрепляется. Если в регионе безработица превышает средний по стране уровень, то зарплата в регионе должна снижаться. Чтобы в регионе сокращалась безработица, в нем, по крайней мере, рост оплаты труда не может быть таким же, как везде; в таких регионах повышение

ставок оплаты труда должно отставать на 1-2% от их роста в народном хозяйстве в целом.

Профсоюзы теряют власть

В Германии мы себе больше не можем представить, что зарплата устанавливается на рынке труда без всякого договора о тарифной сетке. Но даже если мы разработали отличный от рынка регулирующий механизм, то мы должны понимать, что существует альтернативный способ определения заработной платы, основанный на взаимодействии спроса и предложения на рынке труда, который обеспечивает равновесие при хорошей занятости. Так и происходит в других странах, например, в Великобритании и США, где без тарифных договоров цена труда определяется на рынке также, как цена хлеба; при этом в народном хозяйстве предлагается достаточное количество хлеба без всяких переговоров с потребителями и без образования хлебного союза.

Мы передали право устанавливать заработную плату партнерам по трудовым соглашениям. Они должны устанавливать номинальную зарплату, т. е. определять цену труда как фактора производства. Но не существует институционального механизма, который бы гарантировал, что договаривающиеся стороны ответственны также за количество (объем), который устанавливается на рынке труда, т. е. за занятость и безработицу. Мы полагаемся на то, что система переговоров независимых сторон функционирует. Достаточно часто договаривающиеся стороны уговаривают ориентировать политику заработной платы на занятость. Но мы не имеем никаких возможностей законодательно привлечь к ответственности договаривающиеся стороны, если они устанавливают зарплату, порождающую безработицу. В сущности, такие переговоры представляют собой странный регулирующий механизм, так как в нем отсутствует четкое установление ответственности.

Судя по скачкообразно растущей безработице, нынешняя система трудовых отношений функционирует неверно. Поэтому встает вопрос, годится ли сегодня этот когда-то созданный механизм регулирования. С ним связан и другой вопрос: насколько вообще профсоюзы представляют еще большинство наемных рабочих? Численность их членов стремительно сокращается (табл. 6.1)

Таблица 6.1. Снижение численности членов профсоюзов (млн чел.)

	DGB	IG Metall
1991	11,8	3,62
2000	7,8	2,8
Изменение	-4,0	-0,8

IG Metall – профсоюз рабочих металлургической промышленности.
DGB – объединение немецких профсоюзов.

С 1991 г. DGB потерял 4 млн своих членов. Сейчас численность профсоюзов сокращается на 3% в год. Добрых 20% членов профсоюзов являются пенсионерами, так что DGB представляет только 6,25 млн активных рабочих; это только 17% от числа активной рабочей силы или 19% от наемных работников. В восточной Германии избегают тарифных соглашений; примерно с фирм не имеют таких соглашений. В новых отраслях промышленности, таких, как информатика и коммуникации, профсоюзам приходится тяжело; привлечь молодежь удается с трудом. С позиций почти 3 млн фирм численность профсоюзов не представляется внушительной.

Механизм регулирования дискриминирует

Порядок функционирования рынка труда исторически развивается в интересах защиты наемных работников. Его важнейшие положения гарантируют создание тарифных объединений (§4, п. 1 Закона о тарифном договоре), принцип благоприятствования (§4, п. 3) и невозможность создание союза предпринимателей, если это не предусмотрено договором о тарифной сетке (§77, п. 3 Закона о предприятии). В результате стороны тарифного договора имеют прочное положение. По существу эти параграфы учреждают тарифный картель и обеспечивают власть договаривающихся сторон.

Тарифная автономия¹ гарантирует, что профсоюзы могут регулировать тарифы обязательные для их членов. Тем самым тарифные союзы приобретают нормотворческую власть. Членство в профсоюзе добровольное; но член профсоюза связан заданными тарифами. На практике предприниматели, связанные тарифным соглашением, не дифференцируют оплату труда между членами

профсоюза и неорганизованными рабочими. Коллективный договор оказывает воздействие и по другим направлениям. Так службы занятости, как правило, не могут предлагать работу по цене ниже тарифа, установленного в трудовом договоре или исторически сложившегося в регионе.

В соответствии с принципом благоприятствования предприниматель может отклоняться от тарифного соглашения, если это сопровождается улучшением для отдельного рабочего. Такая формулировка этого принципа соответствует независимости индивида. В то же время при судебных разрешениях трудовых споров он интерпретируется слишком узко и оторвано от реальной жизни. Под «улучшением» понимается только «больше зарплаты при том же количестве труда» или «меньше рабочего времени при той же оплате труда». При этом исключается более часто встречающийся на практике вариант, при котором отдельному рабочему будет лучше, если за счет некоторого сокращения его дохода он сохранит свое рабочее место. Судопроизводство по трудовым спорам отклоняет такую возможность. Таковым было, в частности, решение Федерального суд от 20 апреля 1999 г.; мол, нельзя сравнивать яблоки с грушами.

Следующее законодательное положение, гарантирующее тарифную автономию, но препятствующее нахождению общеэкономического равновесия при лучшей занятости, это §77, п. 3 Закона о предприятии. По нему децентрализованные соглашения между руководством и Советом трудящихся предприятия не имеют законную силу, даже при согласии с ними всех работников, если предмет соглашения не предусмотрен в тарифном договоре. Но такие договоры, гарантирующие размещение предприятия в конкретном регионе являются обычным делом; они выгодны обеим сторонам: рабочие информируются о том, что в следующем году в их районе фирма либо продолжит свой бизнес, либо по условиям производства откажется от их услуг, а руководство фирмы может использовать гибкий график занятости, снижающий издержки на труд. Такие децентрализованные соглашения повышают гибкость, рынок труда получает

¹ Тарифная автономия – существующий с 1948 г. механизм переговоров между профсоюзами и союзами работодателей, в соответствии с которым партнеры заключают соглашения о тарифных ставках и других обязательных выплатах по категориям работников, а иногда и по регионам *без участия государства*, которое лишь контролирует соблюдение законов. – *Прим. перев.*

важные сигналы, которые содействуют снижению безработицы.

Существующий механизм регулирования трудовых отношений защищает лишь тех, кто имеет работу; их доход гарантирован тарифным соглашением. В результате безработные оказываются дискриминированными. Доступ к работе им закрыт тем, что их нельзя принять на работу с оплатой ниже тарифа. Они должны соблюдать тарифный договор, если хотят получить работу. Это препятствует экономической системе достигнуть равновесия при более высокой занятости.

Политическая постановка вопроса относительно механизма регулирования трудовых отношений сводится не к тому, что нужно найти равновесие между гибкостью экономики и защитой рабочих, как это пытается формулировать канцлер Шредер. Политическая задача сводится к тому, как выбирать между необходимостью защиты занятых – инсайдеров – и дискриминацией безработных – аутсайдеров. При этом нужно принять во внимание долгосрочный эффект правового регулирования и его воздействие на совокупный спрос на рабочую силу.

При таком подходе можно получить ответ на вопрос: каким образом нужно изменить механизм регулирования трудовых отношений, в какой мере необходимо ограничить права владельцев рабочего места? Необходимы такие изменения, которые исключат дискриминацию безработных. При этом организационные интересы профсоюзов не могут и не должны иметь решающего значения.

Открыть тарифный картель

Для решения проблемы безработицы нужно изменить институциональные условия так, чтобы занятость росла сама; необходимо устранить тарифный картель, т. е. допустить конкуренцию за рабочие места. Все положения, которые защищают тарифный картель, нужно пересмотреть.

Так, безработным можно было бы разрешить по закону предлагать на рынке труда свою рабочую силу по пониженной цене (например, на 20% ниже действующего тарифа). Нужно повысить шансы безработных найти рабочее место за счет предоставления права заключать краткосрочные трудовые договоры. Принцип благоприятствования не должен интерпретироваться оторвано от жизни в том смысле, что для рабочего лучше сохранить уровень

оплаты, даже если это грозит сокращением его рабочего места и ведет к увеличению безработицы в экономике в целом. Риск потери рабочего места следует включать в понятие принципа благоприятствования. Законодатель должен это отразить четко. Нужно изменить §77, п. 3 Закона о предприятии таким образом, чтобы соглашение между руководством предприятия, производственным советом и трудовым коллективом имело силу закона, даже если это не предусмотрено в явном виде в тарифном договоре. В качестве дополнительного условия можно повысить кворум при определении согласия трудового коллектива. Там, где не удастся добиться добровольного согласия между руководством, производственным советом и трудовым коллективом, можно опираться на тарифный договор. В демократическом обществе рабочие являются совершеннолетними. Следовательно, им самим можно предоставить решать, что для них благоприятно.

По моей оценке политикам не обойтись без институциональных изменений в области определения заработной платы, которые немного продырявят оболочку тарифного картеля. Если это им не удастся, то безработица постоянно будет висеть у них на шее и они окажутся политически ответственны за ее существование.

Однако в настоящее время не заметно стремлений к проведению реформы в механизме регулирования трудовых отношений; скорее мы имеем дело с движением в обратную сторону. Это относится также к новой формулировке Закона о предприятии, которую можно рассматривать как попытку притормозить потерю власти профсоюзов.

Механизм не соответствует новой экономике

Мир труда коренным образом изменился с появлением новой экономики. К труду как фактору производства предъявляются совершенно новые требования – стремление к творчеству, оригинальность, ассоциативные способности, – воздействие которых на результат работы не зависит от продолжительности рабочего времени. Написание новой компьютерной программы это творческий процесс, как и работа над новой книгой. Для создания, понимания и оценки новой информации требуются мозги, знания, человеческий капитал. Соответственно выглядят коллективы Интернет–компаний: 42% сотрудников Microsoft заняты исследо-

ванием и обновлением. Человеческий капитал трудового коллектива становится все более важным фактором при определении ценности фирмы. Уже аудиторские компании оценивают фирмы по их человеческому капиталу. Это сопровождается изменением самооценки трудящегося, он является сильным партнером на своем предприятии.

Поэтому трудовой договор в отраслях новой экономики и формы оплаты труда должны измениться коренным образом. Рабочий договор нужно нацеливать на результат деятельности отдельного работника. Новые формы экономического стимулирования непосредственно по результатам деятельности фирмы имеют все большее значение, несмотря на снижение курса акций на фондовых рынках новой экономики, которое можно рассматривать как нормальную корректировку. Принимая большее участие в конечном результате деятельности фирмы, работник принимает на себя и больший риск. Поэтому трудовой договор нужно индивидуализировать. Его должны заменить другие формы договоров: производственные договоры, договоры по оказанию услуг и даже простые договоры о покупке результатов индивидуальной деятельности. В традиционных трудовых договорах индустриального общества констатировалось, что рабочий представляет фирме определенное количество труда, а фирма гарантирует его оплату по установленной цене; тем самым фирма брала на себя риск, связанный с рыночной оценкой результатов ее деятельности. Так проявлялась традиционная противоположность между трудом и капиталом.

Однако общество меняет представление о том, что такое работа. Работа не является больше четко определенной в пространстве и во времени непрерывной деятельностью на производстве; границы между работой и учебой, между рабочим и свободным временем размываются. Изменение представлений о работе меняет манеру поведения и ценностные установки в экономике в целом. Мы можем это наблюдать на примере нового поколения. Новая экономика трансформирует общество.

Другой особенностью мира трудовых отношений является то, что в процессе рыночных отношений человеческий капитал извлекает ренту в виде оплаты повышенной квалификации. Поэтому каждый индивид еще более, чем раньше, заинтересован в увеличении своего человеческого капитала за счет получения исходного

образования и дальнейшей профессиональной переподготовки. Кто инвестирует в собственный человеческий капитал, тот может заложит в свой амбар урожай этих инвестиций. При налогообложении государству нужно следить за тем, чтобы индивид не лишился плодов своего человеческого капитала и чтобы у него оставались достаточные стимулы для создания этого капитала.

И, наконец, новая экономика подчеркивает особую важность гибкости в мире трудовых отношений. Если такая фирма, как Netscape, своим продуктом за два месяца завоевала 80% рынка, если, следовательно, господство на рынке можно достичь так быстро, то фирмы должны быть более поворотливыми и обладать более быстрой реакцией. Это определяет условия принятия решений и организационные структуры фирм особенно при вводимых государством ограничениях. Но и от наемных рабочих требуется большая гибкость. Законодательные положения, препятствующие ей, или мечты профсоюзов о 32-часовой рабочей неделе – «не того поля ягоды».

Политика прихрамывает позади новой экономики или даже бежит поперек ее пути. Во Франции требуют повсеместного введения 35-часовой рабочей недели. На слово «гибкость» наложено табу и все то, что фирмы проводят для обеспечения большей гибкости, осуществляется «под столом». То, что сейчас предпринимается в Германии в новом законодательстве, никак не вяжется выше описанными требованиями новой экономики. Почти все новое, что принималось в области законодательства о рынке труда или что запланировано, идет в ошибочном направлении.

Значение цены предложения труда

Цена предложения играет на рынке труда важную роль; она представляет ту плату, за которую рабочий предлагает свою рабочую силу в качестве альтернативы рыночной цене труда. Цена предложения труда зависит от многих факторов. Кто имеет сильно выраженное предпочтение к свободному времени, у того относительно высокая цена предложения труда. Он, скорее всего, не окажется среди наемных работников. Кто имеет большой доход помимо продажи своего труда, тот предлагает труд по высокой цене. Альтернативным доходом может быть доход от имущества, от незаконных видов деятельности или трансфертные выплаты из

государственного бюджета. К трансфертным платежам относятся пособие по безработице, материальная помощь безработным и социальная помощь. Чем больше государственные трансферты, тем выше цена предложения труда. Как показывает анализ социально-экономической панели, в Германии безработные претендуют на оплату, которая должна превышать их предыдущий заработок не менее чем в 1,2 раза. Это поразительно; казалось бы, ради получения работы безработный должен соглашаться и на меньшую оплату по сравнению с той, которую он получал до увольнения. У нас цена предложения труда выше, чем за границей.

Цена предложения труда, которая формируется системой социального обеспечения, по целому ряду причин воздействует на занятость и безработицу. Она влияет на поведение во время поиска работы и на готовность принять рабочее место; у кого высокая цена предложения труда, тот менее интенсивно ищет работу и более притязателен к предлагаемым местам. Цена предложения труда определяет также структуру заработной платы, так как никто не согласен трудиться за более низкую оплату. Соответственно это влияет на поведение профсоюзов на тарифных переговорах. Таким образом, цена предложения труда фактически определяет минимальную заработную плату в народном хозяйстве, не будучи таковой формально.

Когда цена предложения труда оказывается выше производительности труда, тогда рабочий требует больше, чем готов заплатить предприниматель. В результате цена предложения труда отсекает нижнюю часть кривой спроса на труд; нижний сегмент рынка труда отмирает.

Можем ли мы разрешить конфликт между желанием иметь высокий трудовой доход и нормальной занятостью, если, как это некоторые неявно требуют, величину желаемого дохода устанавливает государство? Разве сбой в функционировании рынка труда происходит не из того, что на стыке между системой социального страхования и рынком труда не верно установлены институциональные стимулы? Когда, например, социальная помощь семье с одним ребенком и одним работающим достигает почти 70% чистого денежного дохода наиболее низко оплачиваемого работника промышленности, тогда стимул пойти на работу у второго члена семьи невелик, даже если не учитывать возможность иметь скрытые приработки.

Закрытие бреши между ценой предложения труда и рыночной его ценой посредством субсидирования заработной платы наиболее низкооплачиваемых групп сопровождается значительными издержками. Если отдельный рабочий полагается на то, что государство компенсирует указанную разность, то стимулы к поиску работы и к ее принятию установлены неверно. Тот, кто раньше был готов принять работу без государственной добавки к зарплате, теперь будет создавать предпосылки к тому, чтобы получать субвенции. Некоторые, даже будучи безработными, могут ждать, когда субвенция повысится. Кроме того, он проявляет меньший интерес к повышению своей квалификации; это является серьезным недостатком системы стимулирования. В нашей системе установления заработной платы для партнеров по переговорам установлены ложные стимулы, так как последствия своего ошибочного поведения при выработке тарифной политики они могут переложить на третью сторону, на налогоплательщика, через государственные субвенции. Экономика деформируется также из-за того, что регулярно выплачиваемые субвенции создают существенную нагрузку на государственный бюджет и должны покрываться какими-то дополнительными налогами. В конечном счете, возрастут и подоходные налоги, что ограничит заинтересованность рабочих увеличивать производительность. И, наконец, поскольку субвенции становятся постоянными, возрастает динамика расходов госбюджета и субсидии распространяются во всей политической механике.

Другой путь – снизить цену предложения труда. Социальной помощью мы займемся в следующей главе. Но продолжительность и величина выплат по безработице, как и помощь безработным, должны быть пересмотрены. Не пора ли отменить введенное в 80-х годах удлинение срока выплаты пособий по безработице? Другие страны ограничивают период выплаты этого пособия шестью месяцами и проводят за это время более интенсивное консультирование безработных. В периоды рецессий, когда индивиду трудно найти работу, срок выплаты пособия можно расширить на 3 или 6 месяцев. Но констатировать появление рецессии нужно не политическим решением, а автоматически на основе данных государственной статистической службы. Как бы ни формировалась система страхования по безработице, в любом случае должны сохраняться стимулы к активному поиску работы и к повышению

шансов ее найти за счет приспособления своих способностей и склонностей к существующим условиям.

Германия является единственной страной, в которой наряду с пособием по безработице существует еще одна форма поддержания безработных – помощь безработным, которая выплачивается после окончания срока выплаты пособия. Она составляет 57% от суммы последней чистой заработной платы, если в семье есть хотя бы 1 ребенок, и 53% для бездетных. Срок выплаты ее не определен. Она должна быть ограничена одним годом или даже отменена. Социальное страхование лежит на системе социальной помощи.

Насколько сильны стимулы к поиску работы и ее принятию зависит от правил оформления согласия или отказа. Сейчас безработный в течение первых трех месяцев должен соглашаться на работу, на которой он теряет не более 20% своего прежнего заработка, а в течение следующих трех месяцев – не более 30%. После этого рабочее место считается приемлемым для безработного, если чистая заработная плата не меньше пособия по безработице. В случае первого отказа от рабочего места безработный может лишиться 12-ти недельного пособия; при повторном отказе он полностью теряет право на пособие. Однако понятие «предложение рабочего места» в нашей правовой системе юридически выражено нечетко. Так, по сообщениям предпринимателей, безработные, – даже если они пришли на собеседование не под хмельком, – имеют много возможностей дать понять, что им не до работы, так как они очень заняты уходом за больной женой, матерью или ребенком. Не говоря уже о том, что для лишения безработного пособия за отказ от работы требуется судебное решение, а предприниматель не имеет времени и желания выступать в суде свидетелем.

Кроме того, следует проверить, не должно ли страхование по безработице быть более дифференцированным по степени риска (см. гл. 7). Небольшой риск, как, например, потеря части дохода в первые дни безработицы, можно было бы страховать по желанию, а не в обязательном порядке. Кто не желает страховаться от маленьких рисков, сберегает страховые отчисления фирмы. Они должны выплачиваться работнику; он должен сам решать, в какой мере участвовать в обязательном страховании.

Объединить министерства труда и экономики

На рынке рабочей силы ответственность распределена однозначно: при определении зарплаты ведущая роль в Германии принадлежит участникам тарифных переговоров, так как они формируют самый важный регулятор системы – тариф. Государство ответственно за организационные рамки механизма функционирования рынка труда, который должен учитывать интересы народного хозяйства в целом, трудящихся и безработных в долгосрочной перспективе. Финансовая политика должна посредством низких налогов способствовать динамическому развитию фирм, образованию человеческого капитала и созданию хорошей инфраструктуры. При выработке социальной политики следует учитывать долгосрочное и разнообразное воздействие системы социального страхования на соотношение спроса и предложения на рынке труда. От социальной политики требуется, чтобы она интерпретировала перераспределительную цель не только с позиций короткого периода.

Было бы очень полезно, если бы политики и общественность спросили себя, что произошло бы, если бы рынки были парализованы многочисленными институциональными правилами и ценовые сигналы больше не регулировали бы экономические процессы. В централизованно управляемых коммунистических странах это было и порождало дефицит товаров. Не зависит ли дефицит рабочих мест в некоторых странах Западной Европы тоже от того, что мы парализовали рынок труда и его главный регулятор – заработную плату?

В министерствах проблемы труда и экономики организационно строго отделены друг от друга. Мы обращаемся с обеими сферами экономической политики как с двумя отдельными ящиками. В действительности обе эти сферы тесно взаимосвязаны. Рабочие места появляются лишь тогда, когда их создают предприниматели. Произойдет ли это, в решающей мере зависит от тех условий, которые имеют значение для предпринимателей, в особенности от правил, установленных в сфере трудовых отношений. Поэтому имело бы смысл увязать области экономики и труда в одном министерстве, как это сделано в Саксонии. Тогда не потребуется никаких

публичных сражений между министрами экономики и труда, подобных тем, которые на удивление общественности возникли при обсуждении новой редакции Закона о предприятии.

Безработица – не ведомственная проблема

То, что из 7 млн людей, ежегодно устраивающихся на работу, федеральное ведомство по труду как-то способствует устройству только 1 млн, напугало немцев. Их доверие к власти сильно пошатнулось. Безработица не является преимущественно проблемой посредничества; это также и не ведомственная проблема. Кто верит или надеется, что с преобразованием федерального комитета по труду в федеральное агентство по труду проблема безработицы разрешится, обманывает себя и других. Обсуждавшиеся в этой главе центральные вопросы механизма регулирования трудовых отношений этим преобразованием не решаются. Горизонтальная организационная структура, более гибкий аппарат и другие элементы, направленные на повышение готовности оказания услуг, могут, правда, помочь оптимизировать посредничество, предоставляя тот же объем услуг с меньшими затратами. Но все это не меняет тех обстоятельств, из-за которых спрос предпринимателей на рабочую силу слаб, безработные не склонны интенсивно искать работу, а уровень и структура заработной платы не балансируют спрос и предложение на рынке труда.

Тарифная политика в Европе

В Европейском валютном союзе, в котором цены товаров выражаются в единой денежной единице и разница в ценах на один и тот же товар долго не держится, производительность труда между странами значительно различается. Если производительность труда Западной Германии 1999 г. взять за 100, то примерно такую же или даже более высокую производительность достигли Бельгия (112), Франция (106) и Ирландия (104). Вторая группа стран имеет примерно одинаковые с Германией показатели: Италия (92), Австрия (91) и Нидерланды (88). Третью группу образуют Испания (69), Греция (52) и Португалия (41). Эти различия в производительности труда объясняются тем, что труд по разному

оснащен капиталом, различается по квалификации и уровню используемой технологии. Поскольку это средние данные на одного трудящегося, то в них находит отражение и частичная занятость, которая снижает показатель. На этот показатель влияет также безработица; страны с высокой безработицей имеют более высокий показатель средней производительности труда. Поэтому приведенные данные существенно меняются во времени.

Тем не менее из приведенных данных должно быть ясно, что полную занятость в Европе можно достигнуть только при условии достаточной дифференциации в валютном союзе затрат на оплату труда. Национальная цена труда должна ориентироваться на национальную производительность. Для политики заработной платы это означает, что в валютном союзе не следует стремиться к выравниванию заработной платы, несмотря на то, что люди получают зарплату в единой валюте. Требование «одинаковая оплата за одинаковый труд», которое могло бы появиться из-за прозрачности оплаты труда в различных странах после введения единой валюты, не проходит. Тарифная политика в Европейском союзе должна ориентироваться на национальную производительность труда. Но этого не достаточно для стран с высокой безработицей; у них рост тарифов должен отставать от роста производительности труда. Без такого отставания рост производительности труда сохранит безработицу на прежнем уровне.

Снижение уровня безработицы это национальная задача, так как организация механизма регулирования трудовых отношений находится в компетенции отдельных стран. Следовательно, между странами-членами Европейского союза следует развернуть соревнование за создание такого механизма, который наилучшим образом справится с безработицей. Такое институциональное соревнование может породить новые идеи и его не нужно останавливать посредством гармонизации.

Для социальной политики различия в производительности труда означают, что выравнивание систем социального страхования не может быть предметом дебатов, как об этом говорилось в гл. 5. Издержки системы социального страхования отдельных стран, как и зарплата, должны соотноситься с национальной производительностью труда. При существенно различающихся уровнях производительности труда социальный союз неосуществим.