УДК 339.9:331

Бурлай Т.В., *канд. екон. наук,*
старший науковий співробітник
Інституту економіки та прогнозування НАН України

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ В НОВОІНТЕГРОВАНИХ КРАЇНАХ ЄС: УРОКИ ДЛЯ УКРАЇНИ

Проаналізовано актуальні проблеми у сфері зайнятості країн – нових членів Євросоюзу, які потребують вирішення в контексті Стратегії "Європа-2020", а також впливають на параметри їхнього соціально-економічного розвитку. На основі аналізу відповідного європейського досвіду визначено виклики, що повинні враховуватися під час розроблення державної політики зайнятості України на середньо- та довгострокову перспективу.

К л ю ч о в і с л о в а : ЄС, політика зайнятості, безробіття, економічна конвергенція.

Поглиблений інноваційний розвиток, створення робочих місць та інвестування в людський капітал для посилення потенціалу економічного зростання ЄС були головними цілями Лісабонської стратегії щодо зростання та зайнятості, реалізованої Євросоюзом у 2001–2010 рр. Однак досягти їх, особливо цілей із підвищення зайнятості на загальноєвропейському ринку праці, переважно так і не вдалося, зокрема й через розгортання недавньої світової економічної кризи. Фактично проблеми зайнятості в ЄС набули хронічного характеру, а тому одним із пріоритетів нової десятирічної Стратегії "Європа-2020", схваленої у червні 2010 р., було визначено "інклюзивне зростання" країн об'єднаної Європи, яке, зокрема, передбачає: розширення участі населення на ринку праці та скорочення структурного безробіття; посилення здатності робочої сили реагувати на потреби ринку праці; сприяння забезпеченню якості робочих місць та інтенсивному впровадженню підходу "навчання впродовж усього життя"; підвищення ефективності систем освіти та навчання на всіх рівнях і розширення системи вищої освіти.

Аналізу можливостей та пошуку оптимальних шляхів досягнення зазначених цілей у сфері зайнятості ЄС присвячена низка сучасних наукових досліджень як зарубіжних (С.Палпанта [1], Дж.Рубері, Г.Боша та С.Лендорфа [2], М.Хазанса [3], Д.Вассиліу [4], О.Буторіної [5]), так і вітчизняних (Н.Діденко [6], А.Никоненко [7] та інших) учених.

Однак детальнішого вивчення потребують проблеми, характерні для поточного етапу регулювання сфери зайнятості Євросоюзу, яке орієнтоване на подолання кризових явищ, а також прискорення соціальної динаміки та економічної конвергенції його держав-учасниць. Таким чином, метою написання цієї статті є аналітичне узагальнення досвіду ЄС у зазначеній сфері та визначення основних викликів, що повинні враховуватися під час розроб-

© Т.Бурлай, 2012

лення державної політики зайнятості України на середньо- та довгострокову перспективу.

Однією з характерних ознак економічної рецесії, що спостерігається в Євросоюзі з кінця 2008 р., окрім розгортання бюджетно-боргової та валютно-фінансової кризи єврозони, стало загострення проблем у сфері зайнятості та функціонування ринків праці його держав-учасниць. За даними Євростату, наприкінці 2011 р. в ЄС зафіксовано найвищий за останні 14 років рівень безробіття – 9,8%. Причому в 10 з 27 країн об'єднаної Європи рівень безробіття в цей період перевищив зазначений середній показник (у деяких – у 1,5–2 рази), сягнувши: в Іспанії – 21,6%, Греції – 19,2; Литві – 15,3; Латвії – 14,8; Ірландії – 14,3; Словаччині – 13,4; Португалії – 12,7; Естонії – 11,3; Болгарії – 11,1; Угорщині – 10,9%.

Крім того, на ринку праці ЄС виявилися й інші негативні тенденції: в кінці 2011 р., порівняно з докризовим 2008 р., рівень безробіття серед молоді зріс із 15,8 до 22,3%, рівень тривалого безробіття (понад один рік) – із 2,6 до 4,1%, а довготривалого (понад два роки) – відповідно, з 1,5 до 2,1%.

Погіршення ситуації у сфері зайнятості є значним лімітуючим чинником для посткризової стабілізації та підвищення конкурентоспроможності європейської економіки, а тому її виправлення визнано стратегічним пріоритетом поточної макроекономічної політики Євросоюзу. Навесні 2011 р. він ухвалив "Пакт Євро-плюс про посилену координацію економічної політики задля конкуренції та конвергенції" [8], що передбачає реалізацію низки заходів зі стимулювання зайнятості: реформування національних ринків праці на базі концепції "flexicurity" ("гнучкість–безпека"), яка передбачає одночасне забезпечення гнучкості ринків робочої сили та безпеки працевлаштування і належного соціального страхування працівників, проведення відповідних податкових реформ, підтримку навчання працівників упродовж усього життєвого циклу, моніторинг тенденцій оплати та продуктивності праці, підвищення її рівня.

У жовтні 2011 р. на саміті Європейської ради прийнято рішення щодо "необхідності подальших дій для скорочення неприпустимо високого рівня безробіття, які повинні включати поглиблення змін на ринку праці з тим, щоб розширити можливості для працевлаштування робочої сили" [9, с. 2].

А в грудні минулого року набрав чинності схвалений Європейським Парламентом спеціальний антикризовий звід правил ЄС для посилення економічного і фінансового нагляду "Six-Pack" – пакет із шести законодавчих актів, один з яких регламентує впровадження так званої "системи раннього оповіщення" – системи індикаторів для завбачення та корекції потенційних макроекономічних дисбалансів у ЄС. У сформованому Єврокомісією переліку з 10 таких індикаторів про виникнення макроекономічних загроз у сфері зайнятості країн Євросоюзу свідчитимуть два: 1) трирічне зростання номінальної вартості витрат робочої сили в одиниці продукції на рівні: 9% для країн Єврозони та 12% – для всіх інших держав ЄС; 2) 10-відсотковий рівень безробіття, обчислений як середній за три попередні роки ковзний показник [10, с. 3–4].

Боротьба з високим загальним рівнем безробіття та надвисоким рівнем безробіття серед молоді в Європі стала однією з ключових тем неформального саміту ЄС, проведеного наприкінці січня 2012 р. У виступі на саміті президент Єврокомісії закликав усі держави-члени задіяти відповідні національні інструменти та ефективно використати 82 млрд євро, що будуть спрямовані в 2012–2013 рр. зі структурних фондів ЄС для розв'язання проблеми зайнятості та стимулювання економічного зростання [11].

Хоча в умовах економічної рецесії спостерігаються серйозні проблеми у сфері зайнятості ЄС загалом, їхня гострота достатньо різниться між країнами-учасницями. Пояснюється це, зокрема, їхньою диференціацією за ефективністю політики зайнятості, а також ступенем розвитку національних ринків праці, конвергенція котрих упродовж декількох останніх років серйозно загальмувалася.

Очевидно, що досвід у вирішенні ключових проблем зайнятості та стимулюванні конвергенційних процесів, накопичений новоінтегрованими державами Євросоюзу, є корисним для країн, котрі претендують на вступ до цього регіонального об'єднання. Зокрема, для України, особливо в контексті антикризового регулювання, видається важливим врахування відповідного досвіду постсоціалістичних країн ЄС, зважаючи на значною мірою схожі з ними вихідні умови євроінтеграції.

Результати аналізу сучасних тенденцій розвитку європейської економіки дозволяють виокремити такі основні проблеми у сфері зайнятості новоінтегрованих країн Євросоюзу:

- слабка конвергенція ринків праці "старих" і "нових" членів ЄС;
- високий загальний рівень безробіття та збільшення його тривалості;
- надвисокий рівень безробіття серед молоді;
- висока зайнятість у неформальному секторі економіки;
- старіння робочої сили та підвищення пенсійного віку;
- інтенсивна трудова міграція.

Слабка конвергенція ринків праці "старих" і "нових" членів ЄС. Проблема конвергенційного зближення параметрів, які характеризують розвиток сфери зайнятості економічних лідерів і аутсайдерів ЄС, зберігається з періоду останніх двох хвиль євроінтеграції. Фахівці відзначають, що конвергенції національних ринків праці об'єднаної Європи насамперед перешкоджають невирішені проблеми її новоінтегрованих країн: порівняно низький рівень і значні регіональні диспропорції зайнятості, високий рівень тривалого безробіття, значний неформальний сектор економіки та інші [1, с. 4–9].

Через нещодавню світову фінансову кризу процес конвергенції у сфері зайнятості європейських держав іще більше уповільнився. Зокрема, за останні три роки рівень зайнятості робочої сили знизився у всіх постсоціалістичних країнах, окрім Польщі, й особливо значно – у прибалтійських країнах, Словенії та Болгарії. У II кв. 2011 р. лише у Чехії рівень зайнятості перевищив аналогічний середній показник ЄС-27 (65,7%), а в Угорщині він виявився найнижчим у Європі – 55,8% (табл. 1).

Таблиця 1

Індикатори зайнятості, продуктивності та оплати праці постсоціалістичних країн ЄС за 2008–2011 рр.

Країна	Рівень зайнятості, *% економічно активного населення*		Середня номінальна величина чистої зарплати (без податків і нарахувань), *євро/рік*		Рівень продуктивності праці одного зайнятого, за ПКС, ЄС-15=100	
	2008 р.	*II кв. 2011 р.*	*2008 р.*	*2010 р.*	*2008 р.*	*2010 р.*
ЄС-15	**67,1**	**65,7** ↓	**50888**	**52499**	**100,0**	**100,0**
ЄС-27	**65,8**	**64,5** ↓	**43727**	**47500**	**91,2**	**91,6**
Чехія	66,6	65,7 ↓	18325	19185	67,5	67,3 ↓
Словенія	68,6	64,4 ↓	22857	23986	76,4	73,7 ↓
Словаччина	62,3	59,6 ↓	13972	15372	73,0	75,3
Угорщина	56,7	55,8 ↓	12738	13376	64,6	65,2
Польща	59,2	59,7	15058	14784 ↓	56,8	61,2
Естонія	69,8	64,3 ↓	17685	16035 ↓	60,2	63,5
Латвія	68,6	61,4 ↓	12530	12195 ↓	47,0	50,0
Литва	64,3	60,8 ↓	11749	10693 ↓	56,6	57,1
Болгарія	64,0	58,2 ↓	5537	6574	36,1	38,3
Румунія	59,0	58,8 ↓	8192	8229	44,8	44,9

Джерело: Статистичні дані Євростату [Електронний ресурс] / Євростат. – 2012. – Доступний з: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>.

Дивергенційні тенденції спостерігаються в ЄС також і за показниками оплати праці. Якщо в 2010 р. порівняно з 2008 р. річна середня номінальна величина зарплати (без податків і нарахувань) загалом у Євросоюзі зросла на 8,6% (до 47,5 тис. євро), то в Естонії вона скоротилася на 9,3% (до 16 тис. євро), Литві – на 9 (до 10,7 тис. євро), Латвії – на 2,7 (до 12,2 тис. євро), Польщі – на 1,8% (до 14,5 тис. євро). Загалом у 2010 р. чиста річна зарплата працівників у новоінтегрованих країнах була в 2–7 разів нижчою, ніж у середньому по ЄС. Іще більший розрив (2–12 разів) спостерігається між західно- та східноєвропейськими країнами за рівнем мінімальної заробітної плати: за даними Євростату, в 2011 р. її середньомісячна величина у Великій Британії становила 1086 євро, Франції – 1365 євро, Нідерландах і Бельгії – приблизно 1400 євро, тоді як у Словенії – 748, Польщі – 347, Чехії – 329, Словаччині – 317, Угорщині – 293, країнах Прибалтики – 230–280, Румунії – 157, а Болгарії – всього 123 євро.

Відносно високий рівень освіти робочої сили та значна технологічна модернізація "нових" країн – членів ЄС у період після отримання членства обумовили більш швидке зростання в них продуктивності праці порівняно з країнами ЄС-15, наслідком чого стала конвергенція відповідних індикаторів указаних груп держав (табл. 1). Але конвергенційний процес, очевидно, є недостатньо динамічним, оскільки в 2010 р. нові країни-учасниці за показником продуктивності праці в кращому випадку досягли 74–75% рівня ЄС-15 (Словенія та Словаччина), у гіршому – відповідно, лише 38–50% (Болгарія, Румунія та Латвія). У 2011–2012 рр. через затяжну економічну рецесію в Європі, яка виявляється у погіршенні макроекономічного та макрофінансово-

го стану практично усіх держав – членів ЄС, підвищилася ймовірність того, що слабка і загальмована кризою тенденція конвергенції їхніх економік зміниться діаметрально протилежною дивергенційною тенденцією.

Зрештою це може погіршити ситуацію у сфері зайнятості Євросоюзу й, зокрема, її соціальні аспекти. На сьогодні у багатьох державах ЄС спостерігається тривожна тенденція поширення "бідності серед працюючих", яка означає неможливість забезпечення працюючими гідного існування за національними соціальними стандартами за рахунок трудових доходів. За даними Євростату, у 2010 р. частка працюючих осіб, що ризикують бути відкинутими за межу бідності (їхній доход у розпорядженні, до надання соціальних трансфертів, не перевищує 60% середнього по країні аналогічного показника), в ЄС-27 становила 18,4%, а в Румунії сягнула 28,9; Угорщині – 23,9; Португалії – 22,6; Греції – 21,5; Литві – 20,7%.

Хоча за рахунок надання соціальних трансфертів рівень "бідності серед працюючих" знижується, однак і цей показник є в ЄС достатньо високим (8,5% у 2010 р.), і в таких новоінтегрованих державах, як Чехія, Словенія, Словаччина, Болгарія, Литва в останні роки має тенденцію до зростання (рис. 1).

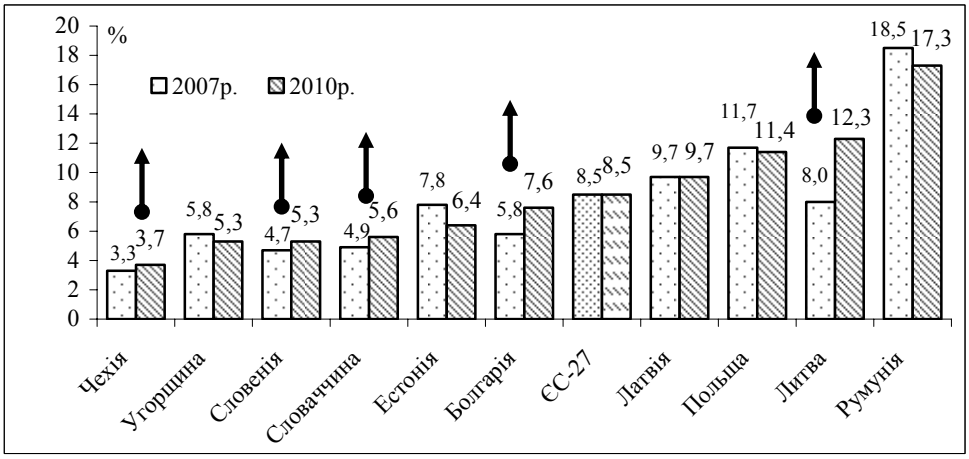


Рис.1. Частка працюючих осіб, що ризикують опинитися за межею бідності (їхній доход у розпорядженні після надання соціальних трансфертів не перевищує 60% середнього по країні аналогічного показника), в новоінтегрованих країнах ЄС у 2007 і 2010 рр.,

% загальної чисельності працюючих

Джерело: дані Євростату за відповідні роки.

Тенденція поширення "бідності серед працюючих" у країнах ЄС призводить до низки негативних наслідків, зокрема: втрати трудової мотивації працюючих; додаткового навантаження на державний бюджет через зростання витрат національних систем соціального забезпечення; зниження якості життя у частини населення, що сприяє соціальній поляризації суспільства. Всі зазначені негативні наслідки чітко виявилися в умовах нинішньої економічної рецесії в Європі, змушуючи уряди країн ЄС вирішувати проблеми зайнятості більш комплексно та шукати ефективні інструменти для одночасного підвищення зайнятості та утримання високих соціальних стандартів життя

населення. Останнє, як показує практика останніх років, виявилося не під силу більшості держав об'єднаної Європи, в тому числі й високорозвиненим.

Серед основних причин слабкої конвергенції у сфері зайнятості та ринків праці держав Євросоюзу слід назвати.

1) *Значну різницю між країнами ЄС за величиною витрат (у % ВВП) на реалізацію державної політики зайнятості та розбудови національних ринків праці.* Так, якщо у докризовому 2007 р. у розвинених державах Західної Європи цей показник становив 1,8–3,3% ВВП, то в постсоціалістичних країнах ЄС – лише 0,3–0,9% ВВП (табл. 2).

Таблиця 2

Загальні витрати на реалізацію політики зайнятості в окремих країнах ЄС у 2007 і 2009 рр., *% ВВП*

Країна	2007 р.	2009 р.	Збільшення частки ВВП, що витрачається на реалізацію політики зайнятості, 2009 р. до 2007 р., *разів*
Бельгія	3,3	3,8	1,2
Іспанія	2,2	3,7	1,7
Данія	2,4	3,2	1,3
Нідерланди	2,3	2,9	1,3
Фінляндія	2,1	2,8	1,3
Німеччина	1,9	2,5	1,3
Франція	2,0	2,4	1,2
Австрія	1,8	2,3	1,3
Португалія	1,5	2,1	1,4
Греція	0,5	0,9	1,8
ЄС-27	*1,6*	*2,2*	*1,4*
Польща	0,9	1,6	1,8
Естонія	0,3	1,5	5,0
Латвія	0,5	1,3	2,6
Угорщина	0,6	1,0	1,7
Словенія	0,4	1,0	2,5
Словаччина	0,7	0,9	1,3
Литва	0,4	0,9	2,3
Чехія	0,4	0,7	1,8
Болгарія	0,5	0,7	1,4
Румунія	0,3	0,5	1,7

Джерело: дані Євростату за відповідні роки**.**

Економічна криза змусила країни ЄС помітно збільшити витрати на реалізацію національної політики зайнятості, насамперед на заходи з боротьби зі зростаючим безробіттям. Особливо значними темпами у кризовий період воно зростало в прибалтійських країнах, що спричинило в 2009 р. кратне збільшення порівняно з 2007 р. їхніх витрат на впровадження політики на ринку праці (у % ВВП): Естонії – в 5 разів, Латвії – 2,6 раза, Литві – 2,3 раза (табл. 2). Приклад постсоціалістичних країн ЄС свідчить, що чим менш інституцій-

но розвиненим є національний ринок праці, тим більші відносні витрати несе держава на вирішення проблем зайнятості у період кризи чи рецесії.

2) *Значну різницю між країнами ЄС за величиною інвестицій у людський капітал, які безпосередньо впливають на рівень конкурентоспроможності робочої сили.* Частка бюджетних витрат на охорону здоров'я, освіту, науку та соціальні інновації в країнах Західної Європи в 2–4 рази перевищує аналогічні показники новоінтегрованих держав ЄС. Зокрема, різниця між лідируючими за показником витрат на розвиток науково-дослідницької сфери країнами ЄС (Швеція і Фінляндія, які у 2000–2009 рр. витрачали на це 3,5–3,8% ВВП) і відстаючими (Литва, Болгарія, Румунія, Кіпр, Мальта, які відповідно витрачали 0,4–0,5% ВВП) є дев'ятитикратною.

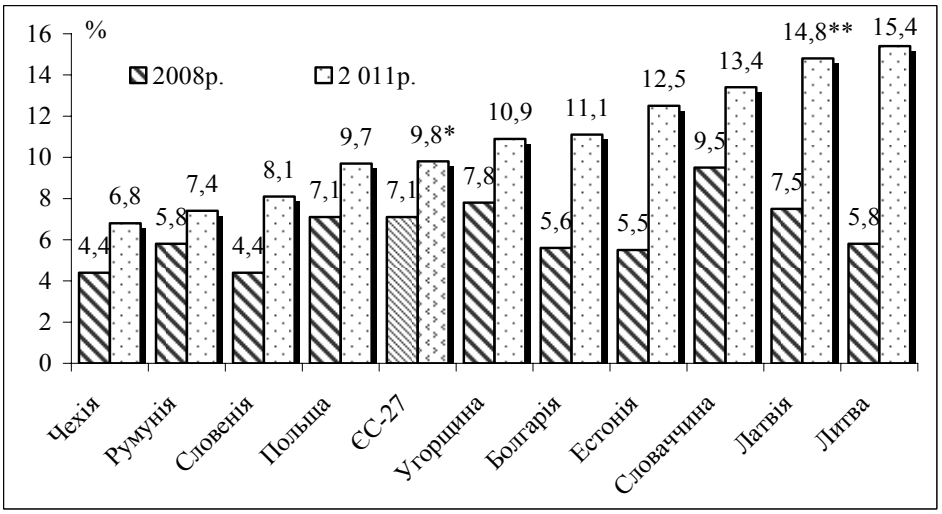
3) *Встановлення обмежувальних бар'єрів для припливу робочої сили з новоінтегрованих до розвинених країн ЄС.* Незважаючи на базовий для ЄС принцип вільного пересування робочої сили, Єврокомісія надала усім державам інтеграційного ядра ЄС (ЄС-15) право на встановлення перехідного періоду для своїх ринків праці та обмеження доступу на них робочої сили з новоінтегрованих у 2004 р. країн Східної Європи (громадяни цих країн мали право влаштовуватися на постійну роботу в західноєвропейських державах лише за спеціальним дозволом місцевої влади) [12]. Відкриття ринків праці країн ЄС-15 для робочої сили з постсоціалістичних країн-членів було поступовим: Швеції, Великої Британії, Ірландії – з 2004 р.; Фінляндії, Іспанії, Греції, Португалії, Італії – з 2006 р.; Нідерландів і Люксембургу – з 2007 р.; Франції, Данії та Бельгії – з 2008 р.; Німеччини та Австрії (повністю) – з 2011 р. Вочевидь, обмеження доступу на ринки праці розвинених країн ЄС на досить тривалий період – 2–7 років загальмувало конвергенцію старих і нових членів ЄС у сфері зайнятості. Така ж ситуація спостерігається нині й відносно Болгарії та Румунії, для яких доступ на ринки робочої сили 10 держав Західної Європи обмежено до 2013 р.

4) *Відмінності між країнами Євросоюзу за ступенем інституційного розвитку національних ринків праці*. В процесі формування єдиного ринку праці ЄС "старі" країни-члени мають певні переваги над "новими", які змушені спрямовувати досить значні ресурси на реалізацію національних планів реформ у сферах зайнятості, освіти, соціального захисту тощо; забезпечення переходу на стандарти ЄС щодо їхнього функціонування; гармонізацію національного та загальноєвропейського трудового законодавства; удосконалення інфраструктури ринку праці тощо.

За експертними оцінками, конвергенція кількісних параметрів національних ринків праці країн ЄС (мінімального розміру оплати праці, середньої величини зарплат і пенсій, встановленого пенсійного віку тощо), враховуючи, що вже пройдено етапи уніфікації, узгодження та координації принципів розбудови єдиного європейського ринку праці, відбудеться лише в 2015–2030 рр., коли й завершиться його остаточне формування [4, с. 71].

Високий загальний рівень безробіття та збільшення його тривалості. За підсумками 2011 р. у більшості постсоціалістичних держав ЄС рівень безробіття перевищив середньоєвропейський (у країнах Прибалтики навіть

у 1,5–2 рази), що свідчить про недостатню ефективність їхніх урядів у вирішенні завдань щодо виходу з економічної рецесії. І практично для усіх цих країн розв'язання проблем зайнятості потребуватиме тривалого часу та зусиль, зважаючи на високі темпи зростання рівня безробіття у 2008–2011 рр.: у Литві – майже в 3 рази; в Естонії, Латвії, Словенії, Болгарії – в 2 рази; у Чехії, Польщі та Словаччині – в 1,5 раза (рис. 2).



**Попередня оцінка.*
*** Вересень 2011 р.*

Рис.2. **Рівень безробіття в постсоціалістичних країнах ЄС у 2008 і 2011 рр.,**
% економічно активного населення
Джерело: дані Євростату за відповідні роки.

Останнім часом актуальність проблем у сфері зайнятості новоінтегрованих країн Європи посилюється – високий рівень безробіття супроводжується підвищенням його тривалості, що негативно позначається на професійно-освітньому рівні робочої сили та вимагає додаткових бюджетних видатків на допомогу по безробіттю.

Надвисокий рівень безробіття серед молоді. Наприкінці 2011 р. майже всі постсоціалістичні країни Євросоюзу утримували "лідерство" за показником молодіжного безробіття: якщо в Словенії, Чехії та Естонії він був дещо нижчим за середній в ЄС (22%), то в Румунії становив 23%, Болгарії та Угорщині – 26, Польщі – 28, Латвії – 30, Литві – 31, а Словаччині – 35% (рис. 3).

Проблема загострюється ще й через те, що відсутність роботи у молоді суттєво ускладнює формування її професійних навичок, негативно впливає на її трудову конкурентоспроможність і гальмує накопичення національного людського капіталу в ЄС. Крім того, незначний трудовий досвід чи його відсутність ускладнює працевлаштування молоді, що є фактором зростання довготривалого безробіття, соціальної напруженості (в тому числі криміногенної ситуації) та ризику опинитися за межею бідності чи в соціальній ізоляції.

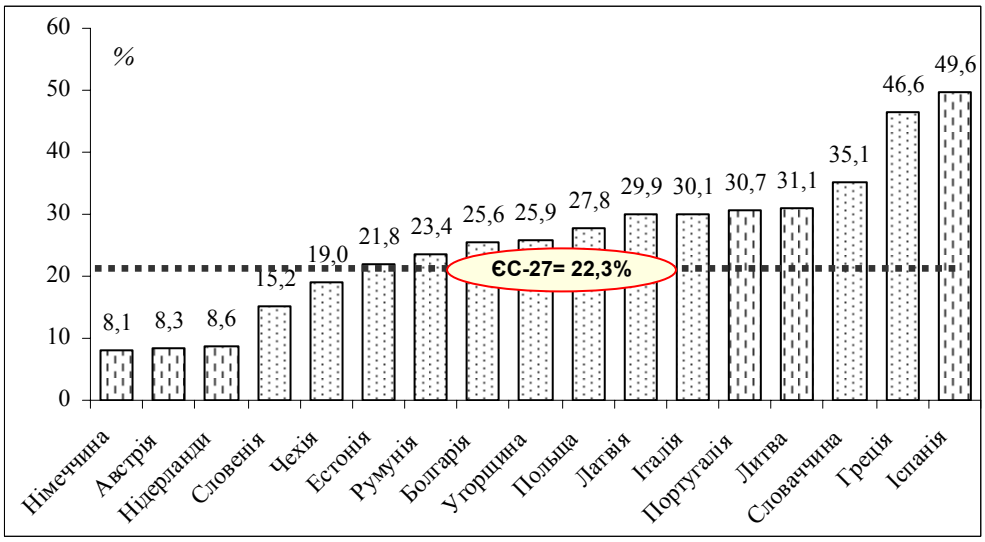


Рис.3. **Рівень безробіття серед молоді окремих країн ЄС у листопаді 2011 р.***, % економічно активного населення у віці до 25 років*
Джерело: дані Євростату.

Висока зайнятість у неформальному секторі економіки. Як уже зазначалося, однією з перешкод на шляху конвергенції ринків праці країн – учасниць ЄС є значна "тіньова" частина його новоінтегрованих економік, що створює сприятливе середовище для неформальної зайнятості. За оцінками зарубіжних експертів, у 2008–2009 рр. рівень неформальної зайнятості в середньому в ЄС-27 становив 8,6% загальної чисельності працюючих, тоді як у Польщі – 21,6%, Словенії – 14,1; Болгарії – 13,2; Чехії – 12,5; Словаччині – 12,2; Румунії – 11,8; Угорщині – 9,4; прибалтійських країнах – 6–10% [3, с. 33].

Окрім тіньової економіки, неформальній зайнятості в постсоціалістичних країнах ЄС сприяють порівняно слабкий інституційний розвиток національних ринків праці, значні потоки трудової міграції, в тому числі неофіційної, та недостатній контроль за дотриманням вимог щодо офіційного працевлаштування – як працівниками, так і роботодавцями. Значна неформальна зайнятість у країнах Східної Європи має негативні наслідки: в економічному сенсі – це недоотримання бюджетних надходжень, пов'язаних із трудовою діяльністю; у соціальному – відсутність у неформально працюючих соціальних і правових гарантій, у тому числі захисту власних трудових інтересів через профспілки, забезпечення охорони праці, належного пенсійного забезпечення, можливостей для професійно-освітнього розвитку, отримання кредитних ресурсів тощо.

Старіння робочої сили та підвищення пенсійного віку. Складна демографічна ситуація, що спостерігається в Євросоюзі вже упродовж тривалого періоду, актуалізувала проблему старіння робочої сили: в 2000–2010 рр. у ЄС-27 рівень зайнятості працівників у віці від 55 до 59 років зріс із 50 до 61%, у віці від 60 до 64 років – відповідно, з 23 до 31%. Аналогічні тенденції щодо значного

підвищення рівня зайнятості працівників похилого віку характерні й для всіх, за винятком Румунії, постсоціалістичних держав ЄС (рис. 4, 5).

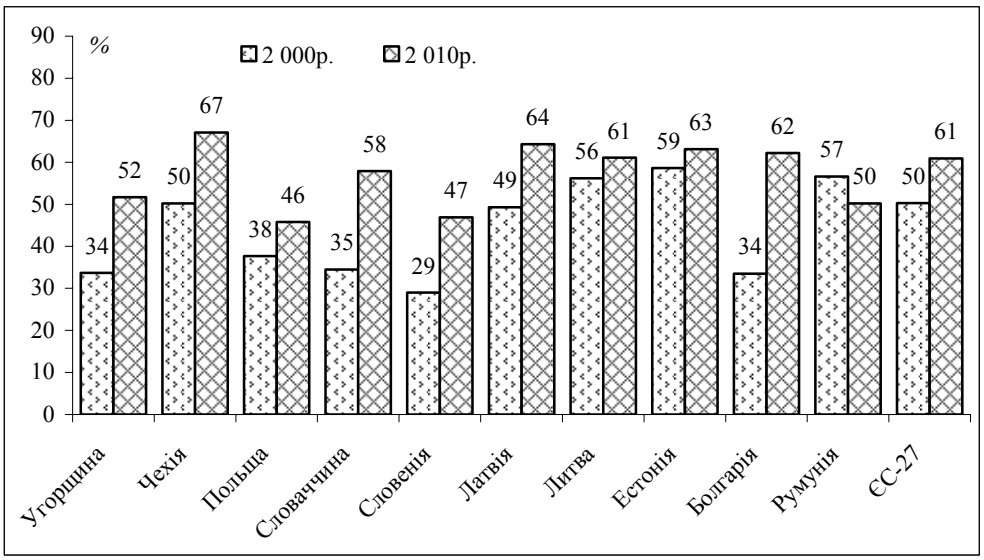


Рис.4. **Рівень зайнятості робочої сили у віці 55-59 років у новоінтегрованих країнах ЄС у 2000 і 2010 рр.**, *%*

Джерело: дані Євростату за відповідні роки.

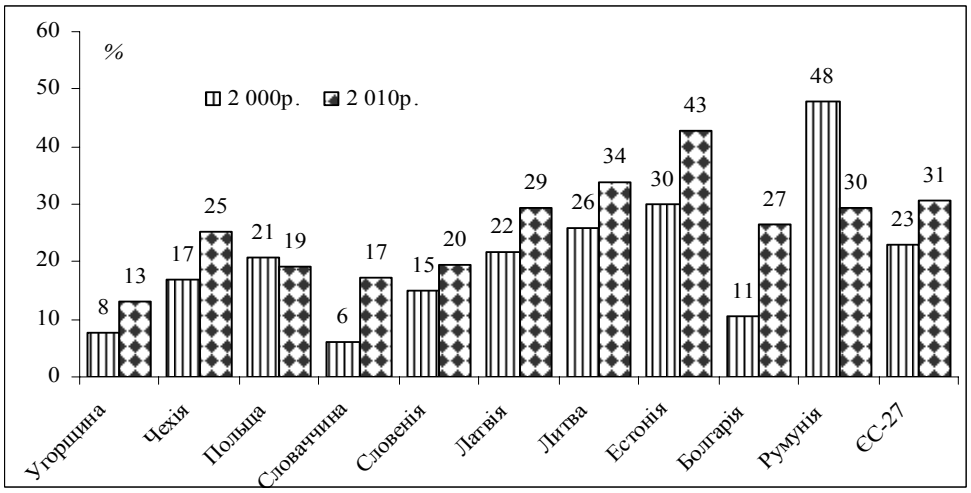


Рис.5. **Рівень зайнятості робочої сили у віці 60–64 років у новоінтегрованих країнах ЄС у 2000 і 2010 рр.,** *%*

Джерело: дані Євростату за відповідні роки.

Потенційними негативними наслідками поширення тенденції старіння робочої сили в ЄС, пов'язаними зі слабкою мобільністю, нижчою продуктивністю праці, ослабленням потреби у професійно-освітньому розвитку працівників похилого віку, є зниження її конкурентоспроможності та зменшення потенціалу формування людського капіталу в об'єднаній Європі.

Крім того, в Європі неухильно зростає соціальне навантаження на працююче населення. Експерти відзначають: якщо в 1970-ті роки в розвинених країнах ЄС на кожного пенсіонера припадало 4–5 осіб працездатного віку, то в 2010 р. їх було трохи більше трьох, а до 2030 р. ця пропорція скоротиться ще більше і на двох пенсіонерів припадатиме троє працюючих. Але вже сьогодні майже в усіх державах Євросоюзу національні бюджети не витримують тягаря пенсійних витрат, через що їхні уряди змушені впроваджувати гнучкі схеми формування пенсійних фондів, пропонуючи працівникам збільшувати власні відрахування, а також підвищувати пенсійний вік [5].

За даними Євростату, середній вік виходу на пенсію в новоінтегрованих країнах ЄС підвищився з 60,8 року у 2004 р. до 61,6 року в 2009 р. Негативний вплив світової фінансової кризи та пов'язана з нею затяжна економічна рецесія в Європі змусила керівництво більшості європейських держав і надалі підвищувати пенсійний вік, і в окремих із них – значно. Так, у 2010 р. *Угорщина* підняла вікову планку виходу на пенсію на п'ять років – до 62 років. Наприкінці 2011 р. *Польща* оголосила про поступове скорочення пенсійних пільг і підвищення пенсійного віку до 67 років із нинішніх 60 для жінок і 65 для чоловіків. *Франція* підвищуватиме пенсійний вік із 60 до 62 років, а *Іспанія* – з 65 до 67 років, і на таке ж підвищення з 2012 р. іде також *Німеччина* [13]. З 2014 р. *Словаччина* збільшує вік виходу на пенсію для всіх груп населення до 62 років, із нинішніх 57 років для жінок і 60 – для чоловіків. *Румунія* у 2014 р. підвищує пенсійний вік для чоловіків із 63 до 65 років, для жінок – із 58 до 60 років. У *Словенії* пенсійний вік планується підвищити до 61 року для жінок і до 63 – для чоловіків, із нинішніх 53 і 58 років відповідно (хоча жінки, які почали трудову діяльність до 18 років, зможуть вийти на пенсію у 55 років). В *Естонії* вік виходу на пенсію також підвищується – до 61 року для жінок і до 63 років для чоловіків, у 2016 р. передбачено гендерно зрівняти цей показник [14].

Варто зауважити, що в період нинішньої економічної стагнації в Європі підвищення пенсійного віку країнами – членами ЄС розглядається насамперед як інструмент коригування їхніх макрофінансових дисбалансів (зменшення соціальних видатків для скорочення дефіциту бюджету та державного боргу) і лише в другу чергу – як інструмент впливу на зайнятість, оскільки дефіцит робочої сили на загальноєвропейському ринку праці в останні роки ефективно вирішується за рахунок трудової міграції.

Інтенсивна трудова міграція. На тлі погіршення демографічної ситуації, старіння робочої сили та економічної зацікавленості роботодавців у відносно дешевій і водночас достатньо кваліфікованій робочій силі, в Євросоюзі активізувалася трудова міграція (особливо після його розширення в 2004 і 2007 р.). За інформацією Євростату, у 2004–2008 рр. щорічні потоки прибуваючих до ЄС громадян в середньому сягали 3,5 млн осіб, зокрема 2 млн іммігрантів прибували з третіх країн. Відповідно, зростає частка іноземців у загальній чисельності робочої сили об'єднаної Європи: в 2005 р. – 5,7%; 2006 р. – 6,1; 2007 р. – 6,6; 2008 р. – 7,1; в 2009 р. – 7,3%.

Кількарічний досвід інтенсивної трудової міграції в ЄС показав, що цей процес має свої "плюси" та "мінуси" для обох сторін.

Так, іммігранти в Європі головним чином залучаються до непрестижної, тяжкої та низькооплачуваної роботи, а їхні шанси зайняти достойне робоче місце набагато нижчі порівняно з корінними жителями, що підтверджують дані по ЄС за 2009 р.:

– частка осіб із низьким рівнем освіти серед іммігрантів була вдвічі вищою, ніж серед місцевого населення країн;

– серед працівників із вищою освітою, які працювали на посадах, що вимагають лише середньої чи низької кваліфікації, було 19% корінних європейців і 38% осіб, народжених поза межами Європейського Союзу. Зокрема, в Іспанії та Італії на посадах, що не відповідають кваліфікації, працювало 60% іммігрантів із вищою освітою, а в Греції – майже 80% [5].

На думку фахівців Міжнародного бюро праці, основними причинами пошуків роботи за кордоном є безробіття, неповна зайнятість і бідність у країнах, з яких емігрують працівники. А тому перевагами для трудових мігрантів є: можливість вирватися з кола цих проблем, отримати відносно стабільний доход, підтримати свої родини, що залишилися на батьківщині (грошові перекази є найбільш відчутною перевагою міжнародної трудової міграції, яка в окремих країнах виступає важливим джерелом зовнішнього фінансування, значно перевищуючи обсяги ПІІ і міжнародної фінансової допомоги), набути навички і придбати соціальний капітал, котрі можуть прислужитися після повернення до рідної країни. Водночас негативом експерти вважають проблему "відпливу мізків", що виникає у випадку міграції висококваліфікованих працівників, а також проблему, характерну для держав постсоціалістичного простору, що фактично субсидують економіку розвинених країн (насамперед Євросоюзу) за рахунок трудової міграції національної робочої сили з високим професійно-освітнім і кваліфікаційним рівнем [15].

Переваги для країн трудової еміграції, зокрема ЄС, полягають у можливості задоволення внутрішнього попиту на робочу силу, в тому числі у найменш привабливих із точки зору умов і оплати праці секторах і професіях, а також підвищення рівня ділової активності та сприяння зростанню національних економік. Економетрична оцінка таких переваг, проведена експертами Єврокомісії [16, с. 274–278], показує довготривалий позитивний ефект від трудової міграції працівників із новоінтегрованих країн Східної та Південної Європи до країн ЄС-15 для економічного зростання останніх і водночас негативний ефект для нових країн – членів ЄС: "втрачений" ними потенційний приріст своїх економік через відплив робочої сили до розвинених європейських держав (табл. 3).

Результати економетричних розрахунків, наведені в табл. 3, демонструють значний позитивний внесок трудових мігрантів із новоінтегрованих країн ЄС (враховано міграційні потоки за 2004–2009 рр.) у зростання потенційного ВВП держав Західної Європи у довгостроковій перспективі: найбільшим він є для Ірландії (3,3%), Іспанії (1,9), Італії (1,5) та Великої Британії

(1,4%). При цьому для самих новоінтегрованих країн – постачальниць робочої сили її відплив несе втрати потенційного ВВП: особливо значні вони у прибалтійських держав (3%), Болгарії (5,4) та Румунії (10,6%).

Таблиця 3

Зміни потенційного ВВП країн Євросоюзу під впливом трудової міграції з новоінтегрованих держав до країн ЄС-15 у 2004–2009 рр., *%*

Країни ЄС-15	Вплив трудової міграції з країн Східної Європи до ЄС-15	Вплив трудової міграції з країн Південної Європи до ЄС-15	Сумарний вплив трудової міграції з новоінтегрованих країн ЄС до ЄС-15
Бельгія	0,4	0,3	0,7
Данія	0,6	0,1	0,7
Фінляндія	0,2	-0,1	0,1
Франція	0,0	0,1	0,1
Німеччина	0,2	0,1	0,3
Греція	0,1	0,6	0,7
Ірландія	3,0	0,3	3,3
Італія	0,2	1,3	1,5
Нідерланди	0,3	0,1	0,4
Австрія	0,4	0,5	0,9
Португалія	0,1	0,3	0,4
Швеція	0,4	0,0	0,4
Іспанія	0,2	1,7	1,9
Велика Британія	1,2	0,2	1,4
Новоінтегровані країни Східної Європи			
Чехія	-0,2	X	X
Естонія	-3,0	X	X
Угорщина	-0,4	X	X
Литва	-6,0	X	X
Латвія	-3,3	X	X
Польща	-1,8	X	X
Словенія	-0,4	X	X
Словаччина	-2,3	X	X
Новоінтегровані країни Південної Європи			
Болгарія	*X*	-5,4	X
Румунія	X	-10,6	X

Джерело: Employment and Social Developments in Europe 2011 / European Commission. – November 2011. – P. 275.

Крім того, враховуючи наведені вище дані щодо положення трудових мігрантів у ЄС, можна відзначити й інші негативні наслідки міграції робочої сили із постсоціалістичних (у тому числі пострадянських) країн до Євросоюзу: депрофесіоналізація чи зниження професійно-освітнього рівня значної кількості трудових мігрантів; скорочення національного соціального капіталу; погіршення демографічної ситуації через тенденцію неповернення мігрантів.

Уроки для України. У контексті прискорення євроінтеграційних процесів і забезпечення посткризового відновлення національної економіки, ак-

туальним для України є запозичення позитивного досвіду новоінтегрованих країн Євросоюзу в регулюванні сфери зайнятості та ринків робочої сили. Однак іще важливішим видається врахування потенційних викликів і загроз стабільному розвитку цієї сфери, згенерованих як у внутрішньому, так і зовнішньому соціально-економічному середовищі. Також існує потреба у кількісній оцінці макроекономічних ефектів трудової міграції з нашої країни до ЄС (зокрема, щодо втрат потенційного ВВП України), яка, на жаль, відсутня у найбільш ґрунтовних вітчизняних дослідженнях за цією тематикою [17, 18].

На нашу думку, під час формування середньо- та довгострокової державної політики зайнятості України, а також оцінюванні потенційних наслідків її інтеграції до Євросоюзу, доцільно враховувати таке:

– негативні довгострокові наслідки інтенсивної трудової міграції робочої сили до ЄС та інших країн світу: скорочення робочої сили, втрата потенційного ВВП і соціального капіталу на рівні держави, зокрема, через "відплив мізків", з одного боку, та депрофесіоналізацію і зниження професійно-освітнього рівня значної кількості мігрантів, що працюють за кордоном на найменш оплачуваних і найгірших за умовами праці роботах – з іншого;

– негативний вплив на внутрішній ринок праці деіндустріалізації національної економіки, яка спричинює появу галузевих і професійних деформацій у сфері зайнятості, "бюрократизацію" суспільства, а також зміну системи особистісних цінностей і соціальної поведінки людей;

– негативну роль, яку відіграє масштабний тіньовий сектор вітчизняної економіки у поширенні неформальної зайнятості та зниженні рівня соціальної захищеності працівників, а також недоотриманні бюджетних надходжень від оподаткування трудових доходів і соціальних відрахувань;

– необхідність протидії зростанню молодіжного безробіття, високий рівень якого сприяє зростанню довготривалого безробіття, посиленню соціальної напруженості (в тому числі криміногенної ситуації), а також гальмує накопичення національного людського капіталу;

– необхідність інституціональної розбудови національного ринку праці, яка є визначальною умовою його конвергенції зі спільним ринком праці Європейського Союзу.

Список використаних джерел

1. *Palpant C.* European Employment Strategy: An Instrument of Convergence for the New Member States? / C.Palpant ; Notre Europe Independent Study and Research Group // Notre Europe Policy Paper. – January 2006. – No.18. – 27 pp.

2. *Rubery J.* The Influence of the EU on the Evolution of National Employment Models / J.Rubery, G.Bosch, S.Lehndorff // The Discussion Paper Series. – 2008. – № 186. – International Institute for Labour Studies, Geneva, 2008. – 49 pp.

3. *Hazans M.* Informal Workers across Europe: Evidence from 30 Countries / M.Hazans ; Institute for the Study of Labor (IZA) // IZA Discussion Paper. – July 2011. – No 5871. – Bonn, 2011. – 41 pp.

4. *Вассилиу Д.* Закономерности формирования европейского рынка труда и его эволюция в ближайшее десятилетие / Д.Вассилиу // Економічний простір. – 2009. – № 22/1. – С. 71–77.

5. *Буторина О.* Европа без Евросоюза? [Електронний ресурс] / О. Буторина // Россия в глобальной политике. – 2011. – № 6 (ноябрь-декабрь). – Доступний з : <http://www.globalaffairs.ru/...>.

6. *Діденко Н.* Ринок праці та стратегія зайнятості в ЄС: досвід регулювання та державного управління / Н.Діденко // Публічне управління: теорія та практика. – 2010. – № 2. – С. 131–137.

7. *Никоненко А.В.* Ринок праці європейських країн в умовах глобалізації та світової економічної кризи / А.В.Никоненко // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2010. – № 2(10). – С. 95–101.

8. The Euro Plus Pact Stronger Economic Policy Coordination for Competitiveness and Convergence. Conclusions of the European Council from 24/25 March 2011. – EUCO 10/1/11 REV 1. – Brussels, European Council, 20 April 2011. – 35 pp.

9. EURO Summit Statement on 26 October 2011 [Електронний ресурс]. – European Council, 2011. – 15 pp. – Доступний з: <http://www.european-council.europa.eu/council-meetings/...>.

10. EU Economic governance "Six-Pack" enters into force. Press Release from 12 December 2011 MEMO/11/898 [Електронний ресурс] / European Commission. – 2011. – Доступний з : <http://europa.eu/rapid/pressReleases/...>.

11. EU funding for growth and jobs. President Barroso's presentation on growth at the Informal European Council, 30 January 2012 [Електронний ресурс] / European Commission. – 2012. – Доступний з: <http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/president/news/speeches-statements/2012/01/20120127_speeches_1_en.htm>.

12. На работу за границу. Информация Министерства социальных дел Эстонии для соискателей работы [Електронний ресурс] / Министерство социальных дел Эстонии. – 2011. – Доступний з : <http://www.sm.ee/rus/dlja-tebja/soiskateljam-raboty/na-rabotu-za-granicu.html>.

13. Польша повысит пенсионный возраст до 67 лет [Електронний ресурс] / Newsland.ru. – 18.11.2011. – Доступний з : <http://www.newsland.ru/news/detail/id/825974/>.

14. Only three other countries in the EU plan to increase retirement age above 65 [Електронний ресурс] // Spain News - Barcelona Reporter. Online Newspaper. – 01.02.2010. – Доступний з : <http://www.barcelonareporter.com/index.php?/news/comments/...>.

15. Политика в сфере занятости во имя социальной справедливости и справедливой глобализации. Доклад о периодически обсуждаемых вопросах по проблемам занятости, 99-я сессия Международной конференции труда (2010 г.). – Международное бюро труда, Швейцария, 2010. – 185 с.

16. Employment and Social Developments in Europe 2011 / European Commission. – November 2011. – 286 pp.

17. Населення України. Трудова еміграція в Україні. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В.Птухи НАН України, 2010. – 233 с.

18. *Малиновська О.А.* Трудова міграція: соціальні наслідки та шляхи реагування. – К. : НІСД, 2011. – 40 с.

Надійшла в редакцію
07.02.2012 р.