

Palcuk O. I.

Kyiv National University of Technologies and Design

## THE ROLE AND IMPORTANCE OF EDUCATION IN THE GLOBAL ECONOMY

**Summary**

The article is devoted to the analysis of new education approaches in the modern economy. The modern speed of technical changes led up to higher level of skills and so made the flexible education more important. It is necessary for workers to study during all their life today to be on the float. That's why investments in the human capital assets is very important in the modern economy. The connection between education and economic development became more visible with the increasing transfer of technology.

**Key words:** new economy, innovations, education, modern economy, technology.

УДК 330.27

Пелех О. Б.

Рівненський державний гуманітарний університет

## ВПЛИВ СВІТОВОЇ КРИЗИ 2007-2009 РОКІВ НА ЗАРОБІТНУ ПЛАТУ В КРАЇНАХ ЄС

Досліджено реакцію ринків праці і заробітної плати в європейських країнах на кризу 2007-2009 років. У роботі показано, що криза 2007-2009 років негативно позначилася на трудових витратах підприємств країн ЄС. Вона змусила перейти від збільшення чисельності зайнятих до стратегії поміркованого зниження їхньої кількості.

**Ключові слова:** економічна криза 2007-2009 років, вплив кризи, заробітна плата, чинники впливу.

**Постановка проблеми.** Світова економічна криза 2007-2009 рр. не лише негативно вплинула на основні соціально-економічні показники, але й знайшла своє відображення в становищі населення всіх без винятку країн світу та Європи зокрема. Це, насамперед, вилилося у скорочення реальної заробітної плати та зайнятості, збільшення заборгованості із заробітної плати, що призвело до зниження рівня життя працюючого населення, ослаблення мотивів і стимулів до трудової діяльності. Відтак виникла нагальна потреба в запровадженні нових підходів щодо подолання кризи в соціально-трудовій сфері.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Значимо, що вивченню стабілізації економіки країн Євросоюзу чимало уваги приділяється в дослідженнях як вітчизняних, так і зарубіжних учених. Зокрема, загальні економічні проблеми, породжувані кризами, їхні причини та наслідки висвітлювалися і висвітлюються в працях таких українських вчених, як В. Геєц, Е. Лібанова, О. Малиновська, В. Новицький, О. Пасхавер, Ю. Пахомов, В. Пинзеник, О. Позняк, А. Філіпенко. Вивчення кризових явищ було і є постійною тематикою зарубіжних розвідок: Б. Бернанке, П. Кругмана, М. Левіна, Н. Попсона, Н. Рубіні, П. Самуельсона, Дж. Сороса, Й. Стігліца, А. Файоля, К. Циммермана.

Результати цих досліджень засвідчують, що в ході попередніх криз реакція в більшості розвинених країн була близька до так званої «класичної»: зарплата «поводилася» досить стабільно, тобто «жорстко», а криза, насамперед, викликала зниження зайнятості та зростання безробіття. Рецесія 2007-2009 рр. багато в чому відрізняється від попередніх криз. Серед іншого це стосується заробітної плати та низки аспектів, пов'язаних з нею. **Ці проблеми є мало висвітленою науковцями сучасності і потребують свого дослідження.**

Тому метою нашого дослідження є спроба аналізу реакції ринків праці і заробітної плати в європейських країнах на кризу 2007-2009 рр. У ході

дослідження ставилися наступні *завдання*: визначити особливості впливу кризи 2007-2009 рр. на трудові витрати підприємств країн ЄС і, відтак, проаналізувати чинники цього впливу, зокрема на зміну темпів зростання заробітної плати.

**Виклад основного матеріалу.** На думку авторів [1], за силою впливу на ринок праці розвинених країн останню рецесію можна хіба що порівняти з нафтовою кризою 1970-х рр. У період кризи 2007-2009 рр. дві третини підприємств країн ЄС пішли шляхом скорочення трудових витрат і лише третина зробила ставку на зниження витрат, які безпосередньо не пов'язані з використанням праці [2, с. 81].

Розглянемо три складові трудових витрат підприємств, на яких найвиразніше відобразився вплив кризи: чисельність зайнятих, тривалість робочого часу і заробітна плата.

Криза 2007-2009 рр. змусила практично всі європейські країни перейти від збільшення чисельності зайнятих у попередні роки до зниження. У середньому воно склало 2% [3, с. 87]. Лише кілька країн (Нідерланди, Польща, Швейцарія) не скоротили зайнятості, хоча і уповільнили її зростання. При цьому Польща продовжувала нарощувати число зайнятих, а Швейцарія лише дещо понизила темпи нарощування (-1,9%).

Лідерами скорочення стали Ірландія, Іспанія та Іспанія, утративши відповідно 8,2%, 6,1% і 6,8% від загальної чисельності зайнятих [3, с. 87]. Значимо, що до початку кризи Ірландія і Іспанія були лідерами зростання в Європі, тоді як у період кризи вони виявилися серед найбільш постраждалих. На етапі зростання ці країни в масовому порядку приманювали працівників на умовах строкових контрактів, однак із настанням кризи подібні контракти просто перестали перекладатися, що дозволило підприємствам швидко звільнити персонал, який став надмірним.

Згідно з теорією трудових витрат, і відповідно заробітна плата, яку отримують працівники, безпосередньо залежать від відпрацьованого робочого

часу. Тому вплив кризи на трудові витрати може проявлятися через зменшення робочого часу, не зачіпаючи при цьому чисельності працівників. Тому якщо звільнення для працедавця з тієї чи іншої причини є не вигідним, то зручним інструментом стає регулювання тривалості робочого часу.

У докризовий період спостерігалася слабка тенденція до зниження тривалості робочого часу на одного зайнятого, що частково було пов'язане зі зростанням продуктивності праці. Як вказується в [3, с. 87], середньорічне зниження робочого часу в 2000-2007 рр. у країнах ЄС коливалося в межах 1%. Із настанням кризи скорочення робочого часу загальною тенденцією стало, хоча воно насправді залежало від конкретної ситуації в країні. Так Іспанія, Греція, Португалія практично не зменшили фонд робочого часу, тоді як інша група країн його помітно скоротила: Словаччина, Чехія, Німеччина, Австрія, Ірландія. Лідером зниження стала Ісландія.

Тим не менше скорочення робочого часу було значним і зіграло свою роль у стримуванні зростання трудових витрат.

На політику скорочення часу праці вплинуло декілька чинників [4, с. 9]:

1) скорочення робочого часу в передкризові роки було викликано частково зростанням зайнятості. Підприємства, побоюючись наростаючих демографічних проблем, з одного боку, намагалися втримувати досвідчених працівників, з іншого – нарощували зайнятість за рахунок кваліфікованої молоді. Відповідно, зростання зайнятості призвело до скорочення кількості годин, відпрацьованих одним працівником;

2) падіння випуску найбільшою мірою зачепило ті галузі, де традиційно робочий день триває довше (промисловість і будівництво), а тому і можливості для його скорочення є також більшими;

3) особливістю цієї кризи стало широке застосування різних схем скороченого робочого часу; схеми вводилися як для того, щоб уникнути швидкого зростання безробіття, так і для втримання зайнятості з демографічних міркувань.

Отож, більшість країн ЄС зменшили кількість відпрацьованих годин, що дає підстави говорити про зменшення заробітку працюючих. Однак, якщо в Німеччині цей факт чітко відзначається, то, наприклад, у Італії, Фінляндії, Норвегії така залежність не зафіксована. Реальна заробітна плата скорочувалася далеко не скрізь, де скорочувався робочий час; більше того, нерідко вона продовжувала зростати. Тобто скорочення робочого часу може розглядатися лише як один з можливих чинників впливу на зростання/зменшення реальної заробітної плати.

Зауважимо, що найбільш яскравим прикладом у даному контексті є та ж таки Німеччина. Уряд країни рекомендував фірмам переводити працівників на скорочений робочий день, компенсуючи при цьому невідпрацьований час спеціальними субсидіями. Наприклад, у металообробній і хімічній промисловості, було укладено угоду про підвищення вказаних субсидій практично до рівня 90% заробітної плати. Використання подібних схем досягло піку в травні 2009 р., коли середнє скорочення робочого часу склало 31% [5, с. 58].

Тепер перейдемо безпосередньо до заробітної плати.

У період кризи практично всі розвинені країни пережили потужний негативний шок після тривалого періоду благополуччя. Незважаючи на дуже різні макроекономічні результати, продемонстровані країнами упродовж останнього десятиліття,

на що реальна заробітна плата, в основному, регулювала в'яло, тепер вона піддалася дії потужного економічного спаду і високої інфляції.

У докризовий період номінальна зарплата зростала в усіх країнах ЄС у середньому на 4% у рік. У 2008 р. позитивна динаміка середньої заробітної плати в країнах ЄС збереглася, навіть у багатьох країнах фіксувалося невелике збільшення темпів зростання. Частково це пояснювалося спадом, а частково – прискоренням інфляції. Реальна заробітна плата зросла в Польщі на 4%, а в 16 країнах ЄС зростання коливалося в межах від 0 до 2%. В Ісландії на тлі високої інфляції заробітна плата різко пішла на спад [3, с. 85].

У 2009 р. ситуація радикально не змінилася, однак криза в усіх країнах уповільнила зростання заробітків, незважаючи на помітне скорочення ВВП. Темп річної зміни заробітної плати в середньому залишався незначним, позитивним і відносно стабільним у часі. Однак цікаво, що в Португалії та Ірландії заробітки вирости майже на 7% за рік. Угорщина в умовах важкої економічної і соціально-політичної кризи (6,5% падіння ВВП) втратила в заробітній платі 4,8%. Ісландія показала ще більше скорочення реальних заробітків (-7,3%) при такому ж падінні ВВП [3, с. 85].

У цілому частка приватних компаній, що заморозили заробітну плату, зросла з 9% у докризовий період до 34% під час кризи. Відмінності між країнами в цьому відношенні дуже помітні. Наприклад, в Австрії і Нідерландах цей показник знизився, у Бельгії – зріс непомітно, у той же час у Франції і Італії – фіксоване значне зростання таких підприємств. У Франції до кризи заморозували зарплату 8%, а під час кризи – 86% фірм [5, с. 11].

Динаміка середньої реальної заробітної плати залежить від багатьох чинників. Серед них – психологічні аспекти взаємовідносин працедавця з працівниками, структурні зміни зайнятості, темпи інфляції, особливості діючих інститутів ринку праці. Розглянемо особливості впливу деяких з них.

Так, жорсткість заробітної плати до пониження має різні пояснення [6]. Одне з них підкреслює існування довгострокових трудових стосунків між працівниками і фірмами, які важко переглядати навіть, якби працедавець цього бажав. Інше пояснення ставить у центр уваги турботу працедавців про підтримку трудової моралі, яка може зруйнуватися в результаті зниження заробітної плати. Нарешті, третє пояснення зауважує побоювання в роботодавців втратити найбільш кваліфікованих працівників. Слід також погодитися з думкою Е. Лібанової, що низькі заробітні плати значною мірою провокують тінізацію, а висока зарплата сама по собі є сильним антикорупційним засобом.

Розглянемо структурні зрушення в зайнятості. Як правило, скорочення зайнятості або часу зайнятості не кваліфікованих малооплачуваних працівників супроводжується одночасним зростанням частки високо- та середньооплачуваних працівників і відповідним підняттям їхньої середньої заробітної плати. Цей момент є важливим для пояснення руху середньорічних заробітків у період останньої кризи. Чимало європейських країн в останні десятиліття збільшували частку працівників, з якими укладалися строкові трудові угоди. Така політика дозволяє компенсувати негативний ефект жорсткого трудового законодавства на створення робочих місць у цих країнах і понизити рівень безробіття. Відтак в умовах кризи тимчасові працівники першими втрачали роботу, оскільки

їхні контракти не переукладалися. Наприклад, працівники з подібними контрактами в будівництві або сфері послуг є відносно низькооплачуваними, а вилучення їх із сукупної зайнятої робочої сили може істотно позначитися на рівні середнього заробітку. Така ситуація мала місце в Іспанії та Ірландії, де сфера будівництва забезпечувала високу частку тимчасової зайнятості і перша зіткнулася з кризою (тут тимчасова зайнятість складала приблизно третину від загальної зайнятості). Помітне зростання зарплати в Португалії (аж на 7%) можна пояснити саме структурним ефектом. Аналогічно пояснюється зростання середніх заробітків в Ірландії, Італії, Іспанії, Фінляндії, Франції, Норвегії. Підприємства в цих країнах вважали за краще знижувати трудові витрати шляхом вивільнення тимчасових працівників [3, с. 92].

Подивимося тепер, як впливає на реальну заробітну плату динаміка споживчих цін. У 2008 р. індекс цін по всіх країнах ЄС зріс у середньому на 3,7%, але вже в 2009 р. – знизився до 0,5%. Це означає, що низка країн зіткнулася з дефляцією. Найбільше зростання цін спостерігалось в Ісландії (12%), Чехії (6,3%), Угорщині (6,0%), Словацькій (4,6%), найменше – у Швейцарії (2,4%). Однак у переважній більшості країн зміна цін була незначною і навряд чи могла істотно вплинути на динаміку реальної заробітної плати. В Іспанії, Португалії, Ірландії на тлі дефляції відбувалося зростання зарплати, тоді як у Швеції зниження цін супроводжувалося зниженням реальної заробітної плати. У Норвегії, Польщі, Данії невелике зростання цін не заважало зростати заробітній платі [3, с. 93].

Зниження випуску і інфляція також дають цілком логічне пояснення зниження заробітків. Однак у багатьох країнах реальна заробітна плата продовжувала зростати навіть на тлі зниження ВВП і відпрацьованого часу. Тут істотний вплив мало інституціональне середовище, зокрема, механізми формування заробітної плати і законодавство щодо захисту зайнятості. У країнах з сильними традиціями соціального партнерства (широким охопленням колективними угодами) і жорсткими обмеженнями щодо звільнень заробітків продовжували зростати і в кризу. Поєднання цих двох інститутів посилює зростання. З одного боку, колективні договори сприяли підтримці відповідного рівня оплати праці, закладеної в контрактах, з іншої – жорсткість законодавства щодо захисту постійної зайнятості сприяла «вимиванню» низькооплачуваної робочої сили і зростанню середньої заробітної плати.

На думку авторів дослідження [3, с. 94-96], істотний вплив на реальну заробітну плату в період кризи мали інститути ринку праці. Дія цих інститутів на поведінку заробітної плати є двоюкою: з одного боку, вони зумовлюють вибір домінуючого механізму пристосування, підштовхуючи до кількісної, або до цінової (через заробітну плату) адаптації; з іншого – можуть впливати на масштаб цінових змін, якщо використовується ціновий підхід. Серед інститутів можна виділити: профспілки і особливості колективно-договірного процесу, режим індексації заробітної плати, мінімальну заробітну плату, жорсткість законодавства із захисту зайнятості. Розглянемо їхній вплив у інтерпретації зазначеного дослідження.

Насамперед, позитивно впливають на рівень заробітної плати профспілки та колективно-договірний процес. Вплив профспілок на формування заробітної плати здійснюється за трьома напря-

мами. Це – частка членів профспілок серед усіх зайнятих, охоплення зайнятих колективними угодами і рівень переговорного процесу. Частка зайнятих, що є членами профспілок, коливається від 14% в Іспанії до 70% у Фінляндії. Найвищий рівень зафіксований у промисловості та державному секторі, найменший – у сфері послуг і сільському господарстві. Зазначимо, що колективні угоди можуть поширюватися на всіх працівників, незалежно від їхнього членства.

Процедура укладення колективних угод є широко поширеною в європейських країнах. Охоплення колективними угодами не лише підштовхує до зростання середнього рівня заробітної плати, але і не дозволяє йому знижуватися в кризових ситуаціях. У країнах з низьким рівнем охоплення колективними угодами (Німеччина, Угорщина) спостерігається переважно зниження заробітної плати, тоді як у країнах з високою долею охоплення колективними угодами (Данія, Нідерланди, Фінляндія, Іспанія, Португалія, Франція) помітним є зростання заробітків на тлі зниження випуску.

Індексація зарплати не дає їй «просісти» під час зростання цін. Індексація може бути встановлена законодавчо (як, наприклад, у Бельгії та Іспанії), а може бути функцією переговорного процесу. Зокрема, часто колективні угоди передбачають коригування заробітків і з урахуванням зростання випуску, коли зростання безпосередньо прив'язується до економічних показників підприємств. Під час рецесії в 2009 р. (в умовах зниження випуску і низького рівня інфляції), коли зростання заробітків припинилося, чимало фірм заморозили оплату праці. Це торкнулося також і країн, у яких індексація була закладена законодавчо (Іспанія та Бельгія).

Ще одним обмежуючим «знизу» чинником є мінімальна заробітна плата, оскільки вона визначає нижній поріг для заробітної плати. У червні 2009 р. МОП закликала уряди всіх країн підвищити мінімальну заробітну плату з метою скорочення нерівності та запобігання зростанню бідності. Більшість країн ЄС у 2009 р. (за винятком Чехії, Ірландії) її підвищили. Найбільший рівень підвищення спостерігався в Польщі (13,3%), найменший – у Франції (1,8%). У низці країн мінімальний рівень зріс, реальна заробітна плата при цьому знизилася (наприклад, Бельгія), а в тих країнах, де реальна зарплата впевнено росла, національний мінімум був заморожений (Ірландія, Чехія) [3, с. 95].

Основна функція Законодавства про захист зайнятості полягає в тому, щоб стабілізувати зайнятість, регулюючи через відповідні витрати можливості працедавців звільняти своїх співробітників. Опосередковано це позначається і на рівні заробітної плати. З одного боку, жорстке законодавство підштовхує підприємства шукати способи пристосування через варіацію заробітної плати або робочого часу, що може призвести до зниження заробітків у час кризи. З іншого боку, низка європейських країн, відомих жорсткістю свого трудового законодавства, останніми роками розширила використання строкових трудових контрактів (як реакцію на політичну неможливість дерегулювати постійні трудові договори). Відмова переукладати такі договори веде до м'якого «вимивання» тимчасових працівників, які часто є низькооплачуваними, і в результаті створює структурний ефект, який веде до зростання середньої зарплати в умовах кризи.

Важливу роль у цьому плані відіграє і міжнародне законодавство, зокрема «Глобальний пакт про робочі місця», який прийнятий Міжнародною організацією праці в червні 2009 р. і який визначає узгоджений на міжнародному рівні підхід до здійснення національної та міжнародної політики, спрямованої на стимулювання економічного зростання, створення нових робочих місць і забезпечення захисту працюючих людей та їхніх сімей [7].

**Висновки і пропозиції.** Таким чином, криза 2007-2009 рр. негативно позначилася на трудових витратах підприємств країн ЄС. Вона змусила перейти від збільшення чисельності зайнятих до стратегії поміркованого зниження їхньої кількос-

ті. Значним стало скорочення тривалості робочого часу на одного працюючого. Що стосується заробітної плати, то криза лише вповільнила зростання заробітків, незважаючи на помітне скорочення ВВП. До більш вагомих чинників такого нелінійного впливу можна віднести психологічні аспекти взаємовідносин працедавця з працівниками, структурні зміни зайнятості, темпи інфляції та особливості діючих інститутів ринку праці. Серед останніх важлива стримуюча роль належить профспілкам, особливостям колективно-договірного процесу, режиму індексації заробітної плати, розміру мінімальної заробітної плати, жорсткості законодавства щодо захисту зайнятості.

#### Список літератури:

1. Бураков Ю.В. Всесвітня історія: новітні часи / Ю.В. Бураков, Г.М. Кипаренко, С.П. Мовчан. – К. : Генеза, 2006. – 416 с.
2. Wage Dynamics in Europe. Final Report of the Wage Dynamics Network (WDN) / European Central Bank; Directorate General Research; 4 December 2009. – ECB, 2009. – 104 p.
3. Бурджалов Ф.Э. Рынок труда: реакция и кризис (по материалам зарубежных стран) / Ф.Э. Бурджалов, Н.В. Гоффе, И.В. Гришин и др.; под ред. Ф.Э. Бурджалова, Е.Ш. Гонтмахера. – М. : ИМЭМО, 2011. – 184 с.
4. Labour markets and the crisis / OECD Economics Department, Working Papers, No 756. – OECD Publishing, 2010. – 30 p.
5. Заработная плата в мире в 2010–2011 гг.: Политика в области заработной платы в период кризиса: доклад / Группа технической поддержки достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – М. : Международная организация труда, 2010. – 123 с.
6. Тень – от низких зарплат: Интервью с директором Института демографии и социальных исследований НАН Украины, академиком НАНУ Эллой Либановой // Зеркало недели. – 2010. – № 41 (6-12 ноября).
7. Вихід з кризи: Глобальний пакт про робочі місця [Електронний документ] / Міжнародна організація праці; Міжнародний документ від 19.06.2009. – Режим доступу : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_531](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_531) [2014.05.12].

#### Пелех О. Б.

Ровенский государственный гуманитарный университет

#### ВЛИЯНИЕ МИРОВОГО КРИЗИСА 2007-2009 ГОДОВ НА ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ В СТРАНАХ ЕС

##### Резюме

Исследована реакция рынков труда и заработной платы в европейских странах на кризис 2007-2009 годов. В работе показано, что кризис 2007-2009 годов повлиял на трудовые затраты предприятий стран ЕС. Он заставил перейти от увеличения числа занятых к стратегии умеренного снижения их количества.

**Ключевые слова:** экономический кризис 2007-2009 годов, заработная плата, факторы влияния.

#### Peleh O. B.

Rivne State Humanitarian University

#### 2007-2009 WORLD FINANCIAL CRYISIS INFLUENCE ON EU COUNTRIES' SALARY RATES

##### Summary

The paper deals with European countries' labor markets and salary rates reaction on the 2007–2009 world financial crisis. The paper analysis shows that the 2007–2009 crisis negatively impacted labor spending in the EU countries' industries. It forced them to shift from increasing the number of workers to strategic reduction of their numbers, resulting in the working day per one person reduction.

**Key words:** 2007–2009 world financial crisis, crisis influence, salary rate, influence factors.