

**В.Г. Щербак**

## **Зайнятість, зростання та соціальна справедливість в умовах викликів часу (за матеріалами ІХ Європейської регіональної наради, Осло, квітень 2013 р.)**

*Проаналізовані економічні, соціальні та політичні зміни, викликані глобалізацією та тривалою економічною кризою, що постають перед організаціями роботодавців країн Центральної Азії та Європи.*

*Ключові слова: криза, безробіття, зайнятість, соціальний діалог.*

*The paper analyzes the economic, social and political changes brought about by globalization and enduring economic crisis faced by employers in Central Asia and Europe.*

*Keywords: crisis, unemployment, employment, social dialogue.*

**Постановка проблеми.** З 2008 р. країни Європи та Центральної Азії відчутно постраждали від фінансово-економічної кризи, що викликало руйнівні наслідки для реальної економіки, а також рівня та якості зайнятості. За останніми даними, у країнах-членах Європейського союзу та інших європейських країнах безробіття досягло рекордних рівнів, особливо серед молоді. Зростає занепокоєння тим, що темпи і масштаби заходів бюджетної консолідації не тільки в постраждалих від кризи, а й в інших європейських країнах не дозволяють належним чином вирішувати поставлені завдання, створюють ризики для відновлення зайнятості та відволікають увагу від вкрай необхідного реформування фінансової системи. Скорочення державних витрат за рахунок жорсткої економії бюджетних коштів найчастіше веде до зниження рівня соціального захисту, а також якості та доступності державних послуг. Реформи на ринку праці завдали шкоди стабільності зайнятості й послабили вплив соціальних партнерів. Постраждав і соціальний діалог, який є необхідною передумовою для колективних домовленостей, які сприяють прийняттю відповідних корективів. Зростаюча нерівність доходів і збільшення чисельності працюючої бідноти створюють загрозу для соціальної Європи, уявленням про гуманне, рівноправне і справедливе суспільство, цінностям солідарності та соціальної згуртованості й стабільності всього суспільства.

**Аналіз останніх досліджень.** Дослідженню проблем зайнятості, зростанню добробуту і соціальної справедливості в умовах викликів часу присвячено праці відомих вітчизняних і зарубіжних вчених. У роботах таких вітчизняних і російських економістів, як С. Бандур, Д. Богиня, П. Долішній, Т. Заяць, Р. Капелюшніков, В. Костаков, Л. Костін, Ю. Краснов, І. Крижко, Е. Лібанова,

Ю. Маршавін, Н. Павловська, В. Новіков, В. Онікієнко, І. Петрова, В. Петюх, В. Савченко, М. Шаленко досліджуються загальні питання відтворення зайнятості, функціонування ринку праці, особливості його формування в економіці України. У публікаціях М. Карліна, А. Колота, В. Лагутіна, О. Уманського, А. Чухна всебічно обґрунтована роль оплати праці як регулятора її пропозиції в умовах адміністративно-командної економіки та ринкової трансформації господарства. У роботах С. Дзюби, А. Хомри аналізуються організаційні аспекти регулювання зайнятості. Дослідження О. Гаврилишина, В. Геєця, І. Лукінова, М. Павловського, О. Пивоварського, А. Савченко присвячені макроекономічній політиці держави, спрямованій, зокрема, на протидію безробіттю, покращення зайнятості населення, формування ринку праці.

**Невирішені частини проблеми.** Невирішеними в сучасних умовах є питання обґрунтування політики і реформ в галузі регулювання зайнятості, які можуть гарантувати майбутнє Європи у глобальній економіці, залучення до європейської соціальної моделі нових членів, що сприятиме стабільному і стійкому економічному зростанню, в ході якого створюватимуться нові робочі місця. В основі цього – необхідність відродження соціального діалогу між усіма гравцями ринку праці, який формує та стимулює процес відновлення соціальної справедливості.

**Мета статті** полягає у комплексному узагальненні теоретичних поглядів на проблему соціальної справедливості в сучасних умовах та здійсненні комплексного аналізу економічних чинників, що впливають на відтворення ефективної зайнятості.

**Виклад основного матеріалу.** Фінансово-економічна криза суттєво вплинула на економіку країн Європи, викликавши зниження обсягу ВВП і рівня зайнятості. Так, у період з 2008–2009 рр. ВВП у країнах еврозони, Центральної та Східної Європи і Співдружності Незалежних Держав скоротився на 4,4; 3,6 і 6,4% відповідно, тобто значніше, ніж у більшості інших регіонів, наприклад Центральної Азії. Проте, незважаючи на значне

---

Щербак Валерія Геннадіївна, доктор економічних наук, професор, Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості України (Київ).

© Щербак В.Г., 2013

## ВВП і рівень безробіття, 2010–2012 рр. (%)

Країни	ВВП		Рівень безробіття		
	Середнє зростання 2010–2011 рр.	2012 р.	2010 р.	2012 р.	Зміни 2010–2011 рр.
Розвинені країни Європи (поза єврозони)	1,5	1,5	7,2	7,1	-0,1
Нові країни Європейського союзу (поза єврозони) і країни Південно-Східної Європи	4,0	4,0	10,8	9,5	-1,3
Співдружність Незалежних Держав (СНД)	4,6	4,6	7,1	5,8	-1,3
Країни єврозони	1,0	1,0	10,0	11,0	1,0
Сполучені Штати Америки	2,1	2,1	9,6	8,0	-1,6
Увесь світ	4,1	4,1	6,1	6,0	-0,1

Джерело: МВФ (2012 р.) і база даних МОП Laborsta [1]

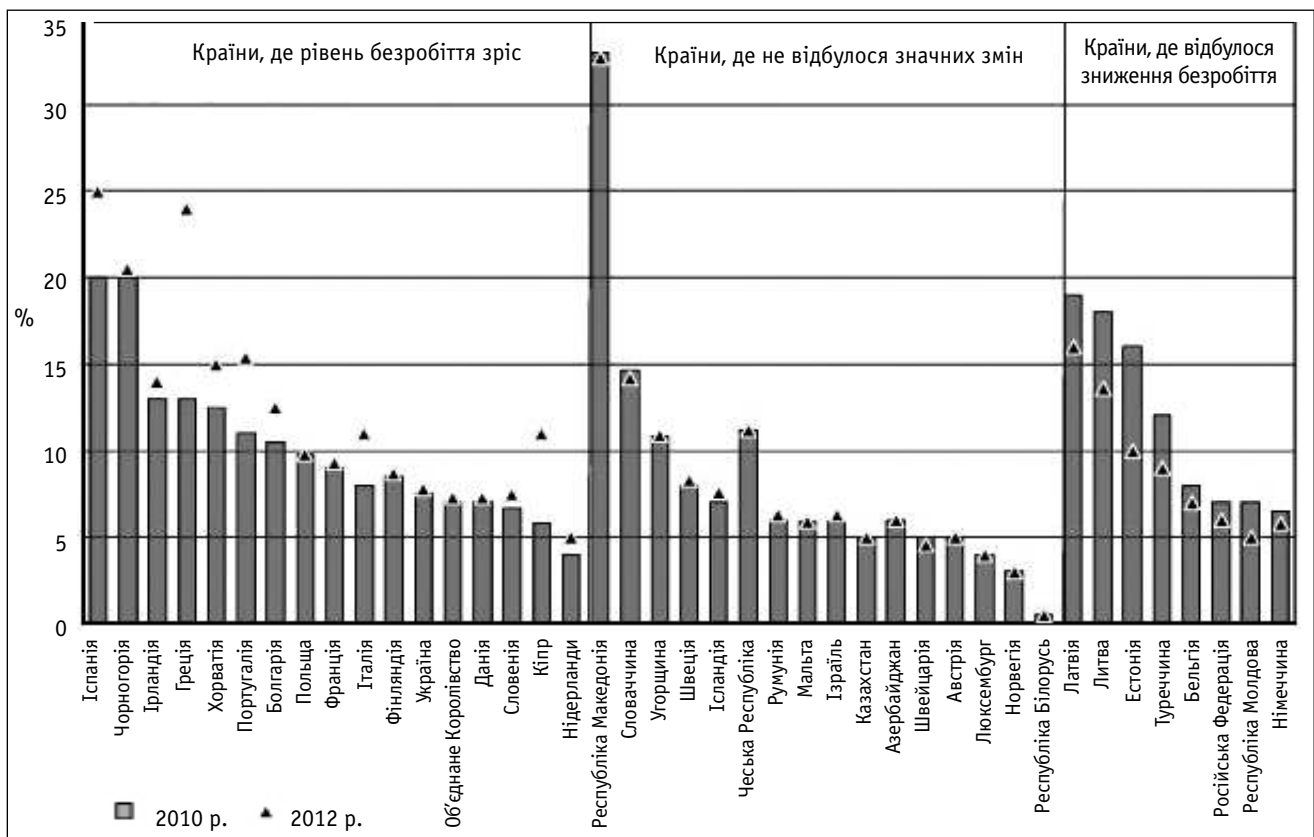
падіння виробництва в Європі у цей період, втрати робочих місць були порівняно невеликі (див. таблицю).

За даними МОП, поліпшення у сфері зайнятості відбувалися повільно. Протягом останніх трьох років лише у п'ятій частині країн Європи рівень безробіття скоротився більш ніж на один процентний пункт (див. рисунок). Особливо проблематична ситуація склалася в країнах єврозони: починаючи з 2010 р. цей показник зріс у 10 із 17 досліджених країн. У деяких випадках рівні безробіття в країнах, які прийняли заходи жорсткої економії, досягли історичних максимумів (в Іспанії – 25,8%, Греції – 25,1%, Португалії – 15,7%, Ірландії –

15,1%). Туреччина, Бельгія, Російська Федерація, Республіка Молдова і Німеччина зуміли значно знизити рівні безробіття. А от у Латвії та Литві він залишається високим (16 і 13% відповідно).

Для розробки та здійснення стратегії економічного зростання, що сприятиме створенню робочих місць, вирішальне значення має участь суб'єктів реальної економіки у соціальному діалозі з питань економічної та соціальної політики. Це підґрунтя досягнення домовленостей, які дозволять швидко і рішуче вносити відповідні макроекономічні корективи. Політика, орієнтована на економічне зростання, покращує макроекономічні показники

## Рівні безробіття у 2010 і 2012 рр. (%)



Джерело: МБТ: Оцінки Міжнародного інституту соціально-трудових досліджень, засновані на даних з бази МОП, Laborsta, [2]

ринку праці, сприяє стійкому економічному зростанню, що стимулює створення робочих місць. Вона формується із взаємодоповнюючих заходів макроекономічної політики, політики у сфері зайнятості та соціальної політики, політики структурних і продуктивних перетворень і націлена на економічне зростання, продуктивність та зайнятість населення, підтримку життєздатності підприємств та їх можливості щодо створення робочих місць. Останнім часом (2010–2012 рр.) рівень безробіття зріс у багатьох країнах Європи, де створення робочих місць залишається найбільш гострою проблемою на шляху поліпшення умов життя і умов праці людей. Існує ризик того, що заходи політики, що проводяться з метою подолання економічного спаду, перешкоджатимуть вирішенню завдань у галузі зайнятості, що вони можуть посилити бідність і нерівність. Перехід до політики жорсткої економії в багатьох державах послабив процес відновлення зайнятості, але при цьому не зміг зупинити погіршення становища бюджетного дефіциту і стимулювати інвестиції. Необхідно знайти правильний баланс між стратегією економічного зростання, що є основою створення робочих місць, і забезпеченням бюджетної дисципліни. Слід здійснювати таку політику, яка б сприяла підвищенню продуктивності, стимулювала процес технологічних змін, у т.ч. – перехід до “зелених” технологій, і заохочувала накопичення технічних знань, професійних навичок і ноу-хау. Це має вирішальне значення для ефективної трансформації економіки та забезпечення економічного зростання, створення робочих місць. Така політика повинна бути спрямована на: підвищення рівня продуктивності, конкурентоспроможності та зайнятості в існуючих секторах; сприяння диверсифікації в нові галузі з підвищеною доданою вартістю; надання підтримки еко-галузям і “зеленим” робочим місцям; накопичення технічних знань і професійних навичок працівників і управлінського та організаційного досвіду підприємств.

Соціальний діалог, партнерство і стратегічна співпраця між організаціями роботодавців та працівників і урядами – основа формування найбільш ефективної політики та здійснення процесів перетворень. Соціальний діалог слугує свого роду “заставним забезпеченням” суб’єктів реальної економіки, яке сприяє відновленню економіки за допомогою розширення зайнятості, стимулюючи інновації та інвестиції. Тристоронній соціальний діалог зіграв помітну роль на початковому етапі економічного спаду, коли багато країн прийняли заходи тристороннього характеру до бюджетної консолідації та пов’язаних з нею структурних реформ, націлених на пом’якшення соціальних наслідків. Уряди низки країн проводять односторонні заходи і за допомогою законодавчих актів приступили до здійснення пакетів заходів бюджетної консолідації та реформування ринку праці. Для розробки та здійснення стратегії економічного зростання, що стимулювало б створення робочих місць, вирішальне значення має участь суб’єктів реальної економіки у соціальному діалозі з питань економічної та соціальної політики. Це ключ до досягнення можливих домовленостей, які дозволять швидко і рішуче вносити належні макроекономічні корективи, інструмент формування консенсусу. Соціальний діалог дозволяє удоскона-

лювати наповнення заходів політики, сприяє їх дієвій реалізації та підвищує якість її результатів. Як відомо, тристороння зустріч за участю Міжнародної організації праці (МОП) – це процес обміну інформацією, переговорів, пошуку та реалізації компромісів.

Додаткове занепокоєння у Європі викликає і якість наявних робочих місць. У менш розвинених регіонах значна частина працюючих наймається на умовах прихованої та неформальної зайнятості. У 2010–2012 рр. також відзначається зростання частки нестандартних форм зайнятості і частки тимчасових працівників і осіб, зайнятих на умовах неповного робочого часу, які погоджуються з подібним, тому що не мають іншого вибору. Ці робочі місця, як правило, більш низької якості з нижчою заробітною платою, такі працівники мають менший соціальний захист аніж ті, хто зайнятий на умовах повного робочого часу. Замість того, щоб бути сходинкою на шляху до стабільної і добре оплачуваної роботи, тимчасове працевлаштування у деяких країнах, як правило, зберігається. Але кількість інших працівників, які переходять з тимчасового на постійне місце роботи, підвищилася. Причини подібної сегментації ринку праці в першій групі країн, очевидно, пов’язані з невиваженими політичними рішеннями, слабким законодавством про захист зайнятості тимчасових працівників і недостатнім їх охопленням колективними угодами. Останні реформи ринків праці передбачають послаблення у законодавстві щодо постійних трудових договорів/контрактів, децентралізацію і дерегулювання колективних угод (зокрема, механізми розширення) і зміну представницьких умов для організацій роботодавців та профспілок.

У сфері оплати праці виділяються два моменти. По-перше, у ряді країн при встановленні розміру оплати праці проявляється ухил у бік стримування її росту. У більшості розвинених європейських країн зростання реальної заробітної плати до початку та під час кризи було незначним. По-друге, простежується відносно слабкий взаємозв’язок між реальною заробітною платою і продуктивністю праці. Ця розбіжність підтверджується довгостроковим зниженням частки заробітної плати у валовому внутрішньому продукті.

Відмінності в тенденціях у сфері оплати праці в регіоні пояснюються інституціональними факторами. Під час кризи в країнах зі слабкими установами сталося спішне і різке зниження рівня заробітної плати, у той час як у країнах, де існують впливові установи, відповідальні за проведення колективних переговорів, навіть там, де заробітна плата знижувалася в обмін на гарантії зайнятості, таке падіння було меншим.

Економічний спад мав негативний вплив на виділення коштів для забезпечення безпеки та гігієни праці (БГП). Такі скорочення – це псевдоекономія, оскільки виробничий травматизм і професійні захворювання призводять до вагоміших економічних витрат порівняно з “економією”, досягнутою за рахунок скорочення витрат на БГП. Навпаки, необхідно зміцнювати національні органи інспекції праці та забезпечувати їх ефективну діяльність з метою забезпечення відповідних умов праці та усунення підвищеного ризику незадекларованої зайнятості.

Основний удар у сфері зайнятості криза завдала молоді, що може спровокувати появу т. зв. втраченого покоління. Із трьох вікових груп (молодих, зрілих і літніх працівників) найбільш високий рівень безробіття відзначається серед молоді – перевищує 20% у двох третинах країн Євразії та досягає рівня понад 50% у Греції, Іспанії та Республіці Македонії. Заходи по боротьбі з кризою зайнятості молоді, як правило, стосуються пропозицій (наприклад, можливостей розвитку професійних навичок та підвищення кваліфікації) і приймаються рідше з метою стимулювання працевлаштування молоді. Необхідно вжити комплекс заходів, щоб молодь могла повернутися до трудового життя, у т.ч. спрямовані на молодь заходи активного впливу, гарантії, субсидії та інші стимули; адекватні і затребувані на ринку форми професійної підготовки і розвитку трудових навичок; сприяння молодіжному підприємництву; програми працевлаштування: трудові програми громадських робіт і програми місцевого розвитку.

Згідно із прогнозами, демографічні зміни призведуть в майбутніх десятиліттях до пікових значень чисельності старіючого населення. Ними необхідно ефективніше керувати, просуваючи концепцію “активного старіння”, яка включатиме політику, що дозволяє літнім працівникам залишатися на ринку праці, і сприятиме поверненню тих, хто його вже покинув. Незважаючи на те, що рівень безробіття серед літніх працівників нижчий, ніж в інших вікових групах, серйозною проблемою є повторне працевлаштування. Літні працівники часто стикаються з низкою забобонів, пов’язаних із продуктивністю їх праці та здатністю до адаптації, що може змусити передчасно покинути ринок праці. Ранній вихід на пенсію може бути викликаний погіршенням стану здоров’я – часто з причини неадекватних умов на виробництві. Усі ці перешкоди необхідно усувати шляхом здійснення комплексної стратегії активного старіння, яка повинна включати профпідготовку та підвищення кваліфікації з метою збереження можливостей подальшого працевлаштування, забезпечення безпечних і здорових умов праці, адаптацію умов праці згідно з потребами літніх працівників, забезпечення доступу до служб зайнятості та створення стимулів до працевлаштування.

Національні системи соціального захисту в країнах Центральної Азії та Європи відчувають все зростаючі навантаження демографічних змін та заходів бюджетної

консолідації. У той час як у 2008–2009 рр. у рамках пакетів заходів стимулювання багато країн, що постраждали від кризи, підвищили соціальні виплати із збільшенням розмірів допомоги по безробіттю і продовженням термінів її виплати, розширенням видів соціальної допомоги та індексацією допомоги і пенсій, у наступні роки суми виплат на підтримку доходів населення були зменшені в рамках заходів бюджетної консолідації. Кожній країні необхідно реформувати свою систему соціального захисту таким чином, щоб склався правильний баланс між її фінансовою стійкістю та соціально-економічною достатністю посібників. Соціальний діалог, який спирається на достовірну інформацію, є оптимальним інструментом для досягнення цієї мети.

**Висновки.** Незважаючи на регулярні висловлювання на підтримку заходів, спрямованих на забезпечення узгодженості економічної та соціальної політики, світова фінансово-економічна криза випробувала на міцність ці політичні прагнення. Сформований у ряді країн дисбаланс між цілями фінансової, економічної, трудової та соціальної політики загрожує згуртованості та стабільності суспільства. Макроекономічна політика, політика у сфері зайнятості та соціальна політика будуть успішно сприяти економічному зростанню та соціальній справедливості, тільки якщо вони засновані на дотриманні поваги до спільних цінностей та принципів, закріплених у міжнародних трудових нормах, які мають забезпечувати нормативне керівництво з метою досягнення узгодженості між економічною і соціальною політикою таким чином, щоб економічне зростання могло вести до збільшення кількості та підвищення якості робочих місць, поліпшення умов праці, розвитку професійних навичок і кваліфікацій і забезпечення соціального захисту.

### Список використаних джерел

1. *Офіційний сайт МОП.* [Електронний ресурс] : Режим доступу : <http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm/>
2. *European Commission.* [Електронний ресурс] : Режим доступу : <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>

Стаття надійшла 25.09.2013