



Международное
бюро
труда



8th EUROPEAN
REGIONAL MEETING
LISBON

8

ЕВРОПЕЙСКОЕ РЕГИОНАЛЬНОЕ СОВЕЩАНИЕ

Обеспечение достойного труда
в Европе и Центральной Азии

Доклад Генерального директора
Том I, Часть 1

Обеспечение достойного труда в Европе и Центральной Азии

Доклад Генерального директора восьмому Европейскому региональному совещанию состоит из двух томов. Том I, озаглавленный *Обеспечение достойного труда в Европе и Центральной Азии*, разделен на две части. В Части 1 проводится общий обзор последних тенденций в мире труда в регионе. Часть 2 содержит семь тематических глав. Том II озаглавлен: *На пути к достижению результатов в области достойного труда: Обзор работы МОТ за 2005-08 годы*.

Восьмое Европейское региональное совещание
Лиссабон, февраль 2009 года

Обеспечение достойного труда в Европе и Центральной Азии

Доклад Генерального директора

Том I, Часть 1

МЕЖДУНАРОДНОЕ БЮРО ТРУДА

Copyright @ Международная организация труда, 2009
Первое издание, 2009 год

Публикации Международного бюро труда пользуются защитой авторского права согласно Протоколу № 2 Всеобщей конвенции по авторскому праву. Тем не менее краткие выдержки из них могут перепечатываться без разрешения при условии указания источника. Заявки на право перепечатки или перевода должны направляться в Отдел публикаций (Права и разрешения), Международное бюро труда, CH-1211, Женева 22, Швейцария, или по электронной почте: pubdroit@ilo.org. Международное бюро труда приветствует такие заявки.

Библиотеки, учреждения и другие пользователи, зарегистрированные в качестве организаций, обладающих правами воспроизведения, могут печатать копии в соответствии с лицензиями, выданными им с этой целью. Посетите сайт www.iflto.org для того, чтобы найти организацию, обладающую правами воспроизведения в вашей стране.

ISBN 978-92-2-421867-5 (print)
ISBN 978-92-2-421868-2 (web pdf)

Названия, соответствующие принятой в Организации Объединенных Наций практике, и изложение материала в настоящей публикации не являются выражением какого-либо мнения Международного бюро труда ни о правовом статусе любой страны, района или территории, или их властей, ни о делимитации их границ.

Ответственность за взгляды, выраженные в подписанных статьях, исследованиях и других материалах, несут исключительно их авторы, и их публикация не означает одобрения Международным бюро труда выраженных в них взглядов.

Упоминание названий фирм и коммерческих изделий и процессов не означает их одобрения Международным бюро труда, как и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого изделия или процесса не свидетельствует об их неодобрении.

Издания Международного бюро труда имеются в продаже в крупных книжных магазинах или местных бюро МБТ во многих странах; их можно также получить непосредственно в Международном бюро труда; просьба обращаться по адресу: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Там же можно получить каталог изданий МБТ или список последних изданий, либо по электронной почте: pubvente@ilo.org

Посетите наш Интернет-сайт: www.ilo.org/publns

Предисловие

В октябре 2008 года сгустившиеся тучи вылились в полномасштабный мировой финансовый, экономический и социальный кризис. К моменту проведения восьмого Европейского регионального совещания в Лиссабоне, Португалия, в феврале 2009 года, глубина и масштабы этого кризиса будут оценены более точно. На основе предварительных прогнозов, самых последних изменений и уроков, извлеченных из предыдущих кризисов, мы уже можем предположить, что последствия для занятости и социальной сферы будут суровыми. Будут затронуты все регионы.

Многие правительства принимают меры с тем, чтобы стабилизировать финансовые рынки и противостоять снижению темпов экономического роста и ослаблению рынков труда. Для трехсторонней Международной организации труда первостепенное значение имеет воздействие кризиса на реальную экономику, на предприятия и на трудящихся женщин и мужчин.

Подготовка к восьмому Европейскому региональному совещанию проходила в условиях разразившегося кризиса. Повестка дня Совещания будет скорректирована, чтобы отразить безотлагательную необходимость настоящего момента, а именно необходимость противостоять кризису и разработать сбалансированные меры, которые могут смягчить его наихудшие последствия для наиболее уязвимых групп и ускорить выход из кризиса.

До возникновения финансового и экономического кризиса надвигался кризис в мире труда, явившийся результатом применения несбалансированных моделей роста и осуществления программ в области политики. В силу необходимости возникла возможность пересмотреть эту политику. Программа достойного труда МОТ предлагает альтернативу в этом отношении.

Это – политическое послание МОТ, выразившееся в принятии Декларации о социальной справедливости в целях справедливой глобализации. Декларация является актуальной как в период экономического подъема, так и в период экономического спада.

И Европейский союз и Европейская комиссия заявили о решительной поддержке Программы достойного труда МОТ. Совсем недавно седьмое Совещание стран Азии и Европы в своей Пекинской декларации по устойчивому развитию от 25 октября 2008 года полностью поддержало Программу достойного труда МОТ.

По мере приближения восьмого Европейского регионального совещания, я выражаю надежду, что трехсторонние участники Международной организации труда в Европе и Центральной Азии выдвинут обоснованные идеи в отношении того, как преодолеть кризис посредством проведения сбалансированной экономической и социальной политики на основе конструктивного диалога.

Безотлагательные действия могут опираться на недавние достижения.

В 2005 году, в Будапеште, правительства и организации работодателей и работников на седьмом Европейском региональном совещании решили «вести совместную работу на основе диалога и сотрудничества с целью оказания содействия созданию общего будущего, построенного на принципах демократии, экономического процветания и социальной справедливости». При поддержке МОТ проводился всесторонний диалог и осуществлялось

обширное сотрудничество для продвижения целей достойного труда во всем регионе. В Томе II Доклада восьмому Европейскому региональному совещанию приводятся примеры осязаемых результатов, достигнутых во многих странах. Однако мы знаем, что еще многое предстоит сделать.

В Томе I проводится углубленный обзор последних тенденций в мире труда. Он разделен на две части. Часть 1 представляет собой всеобъемлющий обзор экономической, трудовой и социальной политики и тенденций в регионе. Часть 2 состоит из семи информационных тематических глав по проблемам экономики и рынка труда и социальным проблемам, с которыми сталкиваются страны региона. Эти документы были уже окончательно подготовлены, когда стали проявляться последствия финансового и экономического кризиса. Поэтому они не отражают последних изменений.

Европейский союз обеспечил эффективное руководство в области оказания содействия обеспечению достойного труда в регионе и в мировом масштабе. Другие страны в регионе имеют свои собственные ориентиры для осуществления политики в области достойного труда.

Во всем регионе широко признается ценность социального диалога и трехсторонних консультаций. Этот ресурс окажется особенно важным, поскольку правительства вместе с социальными партнерами разрабатывают политику противодействия кризису.

Восьмое Европейское региональное совещание может способствовать выработке убедительного и динамичного послания, в котором будет намечен сбалансированный подход к устойчивому росту и развитию на основе принципов достойного труда для всех.

Ноябрь 2008 года

Хуан Сомавиа
Генеральный директор

Содержание

Предисловие	v
Сокращения	ix
Введение	1
Декларация о социальной справедливости в целях справедливой глобализации.....	3
Возникающие экономические вызовы	7
Преодоление экономического отставания в Центральной и Восточной Европе ...	11
Различные тенденции в области производительности	13
Улучшение показателей в области занятости	19
Рост числа нетипичных рабочих мест	23
Более гибкая организация рабочего времени	29
Расхождения в акцентах на социальной политике в странах региона	31
Необходимость проведения более энергичной политики на рынке труда в целях обеспечения более сбалансированного сочетания принципов гибкости и безопасности	35
Сокращение доли заработной платы в ВВП и усиление диспропорций в сфере доходов	37
Возобновление усилий по активизации социального диалога для определения надлежащего комплекса политических мер	41
Приложение.....	45

Сокращения

ВВП	Валовой внутренний продукт
ВИМЭИ	Венский институт международных экономических исследований
ВТО	Всемирная торговая организация
Евростат	Статистическое управление Европейских сообществ
ЕС	Европейский союз
ЕС-12	Болгария, Венгрия, Кипр, Латвия, Литва, Мальта, Польша, Румыния, Словакия, Словения, Чешская Республика и Эстония
ЕС-15	Австрия, Бельгия, Дания, Германия, Греция, Ирландия, Испания, Италия, Люксембург, Нидерланды, Португалия, Соединенное Королевство, Финляндия, Франция и Швеция
ЕС-27	Австрия, Бельгия, Болгария, Венгрия, Дания, Германия, Греция, Мальта, Ирландия, Испания, Италия, Кипр, Латвия, Литва, Люксембург, Мальта, Нидерланды, Польша, Португалия, Румыния, Словакия, Словения, Соединенное Королевство, Финляндия, Франция, Чешская Республика и Швеция
ИКТ	Информационно-коммуникационные технологии
СНГ	Содружество независимых государств

Достойный труд является доминирующей темой в Европе и Центральной Азии уже в течение почти целого десятилетия. На шестом Европейском региональном совещании в 2000 году трехсторонние участники МОТ взяли на себя обязательство превратить достойный труд в реальность для каждого человека в регионе. На седьмом Европейском региональном совещании в 2005 году участники подтвердили роль Программы достойного труда в оказании содействия сбалансированному экономическому росту, развитию предприятий, обеспечению занятости, стабильности и социальной интеграции. Твердую поддержку выразил Европейский союз (ЕС), Организация Объединенных Наций и ряд видных политических лидеров Европы, как Восточной, так и Западной. В конце первого десятилетия XXI-го века в регионе угроза замедления темпов экономического развития и диспропорций, возникшая после периода относительно устойчивого роста, обуславливает необходимость уделяния более пристального внимания улучшению положения на рынке труда. В рамках усилий по поддержанию устойчивого экономического развития и социальной сплоченности обществ, достойный труд, отвечающий ценностям и принципам МОТ, по-прежнему является ключевой политической целью. Европейское региональное совещание является исключительно важным форумом для обмена мнениями и опытом о путях достижения этой цели.

Декларация о социальной справедливости в целях справедливой глобализации

Это общее видение приобрело недавно значительно более четкие очертания, а решимость реализовать его на практике стала еще более твердой. На международном уровне трехсторонние участники МОТ дали недавно весьма подробное определение тому, что они вкладывают в понятие достойного труда, и точно описали, чего они ожидают от государств-членов МОТ и от Международной организации труда при выполнении Программы достойного труда. На Международной конференции труда в июне 2008 года была единогласно принята Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации.

Правительства стран Европы и Центральной Азии и социальные партнеры были самыми активными участниками обсуждения, что привело к разработке этой новой Декларации.¹ Представитель правительства Словении, выступавший от имени ЕС, например, тепло приветствуя принятие Декларации, отметил историческое значение этого события. Он сказал:

Впервые после принятия Филадельфийской декларации трехсторонние участники задались целью рассмотреть все аспекты того, каким образом наиболее существенные изменения, затронувшие международную систему, влияют на осуществление мандата МОТ ... Для Европейского союза достойный труд – это не ставшая временно модной тема, это политический инструмент, который определяет структуру всей программы МОТ. Достойный труд – это также неотъемлемая часть принятой политики, согласованной всеми учреждениями Европейского союза.²

Заместителем председателя от группы работодателей в комитете, где обсуждалась Декларация 2008 года, являлся г-н Жюльен, делегат от работодателей Франции. Перед пленарным заседанием Международной конференции труда г-н Жюльен отметил, что с чувством большой радости и безо всяких оговорок группа работодателей МОТ одобрила эту Декларацию. Он заявил:

Для нас это – политический документ исключительной важности, касающийся будущего Организации и ее задач. Тот факт, что этот текст был подготовлен на основе консенсуса и после обширных консультаций, в которые были вовлечены все государства, желавшие принять в них участие, показывает, что МОТ, если пожелает, может отвечать на вызовы.

Также мы не должны забывать и о том беспрецедентном уровне сотрудничества, который установился между группой работников и группой работодателей.³

Заместителем председателя от группы работников являлся г-н Патель из Южной Африки. Он охарактеризовал Декларацию как:

дар нынешнего поколения следующему, уверенность в том, что возможна другая реальность, что вместо мира, в котором существуют неравенство доходов, высокий уровень безработицы и бедности, уязвимость к внешним потрясениям, рост масштабов опасной работы и

¹ Комиссия Европейских сообществ: *Report on the EU contribution to the promotion of decent work in the world*, июль 2008 г., стр. 9.

² МОТ: *Provisional Record* № 17, Международная конференция труда, 97-я сессия, Женева, 2008 г., стр. 39.

³ Там же, стр. 36.

расширение сектора неформальной экономики, а также разрушение трудового правоотношения, мы сможем создать мир, основанный на социальной справедливости.⁴

Такие беспрецедентные единодушие и оптимизм в отношении важности Декларации, заслуживают столь же высокого уровня обязательств в отношении ее осуществления.

За последнее десятилетие среди трехсторонних участников МОТ велись многочисленные дискуссии относительно сферы деятельности, определения и приоритетов в рамках Программы достойного труд. Декларация 2008 года стала достойным результатом этих дебатов. Трехсторонние участники МОТ теперь нашли ответ на вызывавший полемику вопрос относительно приоритетов в Программе достойного труда, заявив, что существующие четыре стратегические задачи МОТ «неразрывно связаны между собой, взаимозависимы и взаимодополняемы». Это связано с вызовами как аналитического и политического, так и практического характера.

В отношении занятости интересная особенность Декларации заключается в том, что акцент сделан на формировании стабильных институциональных и экономических условий, в которых:

все предприятия, как государственные, так и частные, являются жизнеспособными, благодаря чему обеспечивается рост и повышается уровень занятости, а также расширяются возможности и перспективы получения доходов для всех

и

общества могут добиваться своих целей экономического развития, высокого уровня жизни и социального прогресса.

В отношении социальной защиты новаторской чертой Декларации является достижение консенсуса относительно необходимости:

расширения сферы охвата системами социального обеспечения и распространения ее на всех, включая меры по обеспечению основного дохода всем нуждающимся в такой защите лицам, а также адаптации этой системы в целях удовлетворения вновь возникающих потребностей и устранения неопределенности, порождаемой стремительными технологическими, общественными, демографическими и экономическими изменениями;

...

проведения политики в сфере оплаты труда и доходов, продолжительности рабочего времени и других условий труда, нацеленной на обеспечение справедливой доли плодов прогресса для всех людей и заработной платы в размере прожиточного минимума для всех работающих и нуждающихся в такой защите лиц.

В разделе о социальном диалоге говорится о необходимости придать эффективный характер трудовому законодательству и институтам рынка труда. В этом контексте наши трехсторонние участники приняли решение сделать акцент на признании трудового правоотношения, содействии нормальным трудовым отношениям и создании эффективно действующих систем инспекции труда – все эти вопросы являются актуальными для региона.

Наконец, в разделе о трудовых нормах содержится следующее обязательство:

нарушение основополагающих принципов и прав в сфере труда не может упоминаться или использоваться иным образом в качестве признанного и законного сравнительного преимущества и ... трудовые нормы не должны использоваться в целях проведения протекционистской торговой политики.

Основное значение необходимо придать тому обстоятельству, что это обновленное трехстороннее обязательство в нашей Организации открывает пути для дальнейшего продвижения вперед при уделении особого внимания осуществлению Программы достойного труда.

⁴ Там же, стр. 37.

Данное Совещание представляет собой возможность для трехсторонних участников региона Европы и Центральной Азии определить способы реализации принципов достойного труда в своей части мира на основе «дорожной карты» обеспечения социальной справедливости в целях справедливой глобализации.

Разработка конкретного плана работы для обеспечения достойного труда остается сложной задачей, что не в последнюю очередь обусловливается размерами и многообразием региона. Регион включает 51 страну с различными экономическими, политическими, социальными и культурными условиями. Четыре года назад трехсторонние участники признали, что они «связаны географически, исторически и разделяют ценности МОТ». Они договорились работать сообща, чтобы «создать общее будущее, характеризующееся демократией, экономическим процветанием и социальной справедливостью».⁵ Кроме того, они приняли следующее решение:

Многие элементы общего видения Европы и Центральной Азии поддерживаются трехсторонними участниками МОТ в этом регионе. К ним относятся развитие и конкурентоспособность, увеличения числа и улучшение рабочих мест и социальная сплоченность, равенство и справедливость, а также соблюдение основополагающих принципов и прав сфере труда.⁶

Результаты, достигнутые на последнем Европейском региональном совещании, и возросший уровень общего согласия, продемонстрированный в Декларации 2008 года, свидетельствуют о том, что созданы условия для конструктивного и конкретного обсуждения путей воплощения этих решений в практические политические меры и программы в 51 стране Европы и Центральной Азии.

В целях содействия этому диалогу в подготовленном к настоящему Совещанию докладе проводится анализ хода работы, которая осуществляется с середины 90-х годов и которая направлена на претворение в жизнь принципов достойного труда и изложенной выше концепции. В докладе освещаются как важные достижения, так и нерешенные проблемы. В данном кратком обзоре также поднимаются вопросы, которые трехсторонние участники МОТ этого региона, возможно, пожелают рассмотреть в ходе обсуждения практических шагов в направлении полного обеспечения принципов достойного труда и этой общей концепции в своих странах.

Однако прежде чем приступить к анализу этих долгосрочных тенденций, важно актуализировать дискуссию путем рассмотрения экономических и социальных изменений и изменений на рынке труда.

⁵ Заключение седьмого Европейского регионального совещания, Будапешт, февраль 2005 г., п. 4.

⁶ Там же, п. 5.

Возникающие экономические вызовы

Настоящий доклад был подготовлен в период усиливающейся экономической неопределенности в Европе. К сентябрю 2008 года в реальную угрозу превратились два неразрывно связанных между собой экономических бедствия – рецессия и умеренная инфляция или полустагнация. Во втором квартале 2008 года в зоне евро масштабы экономической деятельности сократились. В ряде крупнейших стран, в том числе в Германии, Италии и Франции, было зарегистрировано сокращение валового внутреннего продукта (ВВП). Также во втором квартале было зарегистрировано прекращение экономического роста в крупнейших западноевропейских странах, не входящих в зону евро, – Соединенном Королевстве и Швеции.

В перспективе ожидается снижение показателей экономической деятельности и потребительской уверенности. В октябре 2008 года Международный валютный фонд (МВФ) опубликовал пересмотренные сниженные прогнозы темпов экономического развития: для зоны евро новые прогнозируемые темпы оказались ниже на 0,4 и 1,0 пункта, составив 1,3% в 2008 году и 0,2% в 2009 году, в то время как для стран Центральной и Восточной Европы они сократились на 0,1 и 1,1 пункта до 4,5% (2008 г.) и 3,4% (2009 г.), для стран СНГ – на 0,6 и 1,5 пункта до 7,2% и 5,7% на те же годы. В сентябре 2008 года Европейская комиссия снизила свои прогнозы темпов роста на 2008 год до 1,4% в странах ЕС-27 по сравнению с 2,0%, запрогнозированными в апреле 2008 года. Несколько стран региона к концу 2008 года могут оказаться в состоянии реальной рецессии. Неизбежное замедление темпов роста проявится, с отставанием по времени, которое будет варьироваться в зависимости от стран, в виде снижения уровня занятости и роста масштабов безработицы.

К сентябрю 2008 года темпы инфляции в зоне евро выросли до 3,6%. Это превышает расчетный показатель Европейского центрального банка на уровне, который «немного ниже, но приближается к 2%». В Соединенном Королевстве и Швеции также зафиксирован рост темпов инфляции примерно до 4% к середине 2008 года. Основными факторами роста цен на потребительские товары являются стремительно растущие цены на топливо и продовольствие. С учетом значительного падения цен на сырую нефть в сентябре 2008 года повсеместно ожидалось, что инфляция достигает своего пика, хотя перспективы на будущее было трудно предугадать.

Очевидным является то, что экономическая ситуация во второй половине 2008 года и начале 2009 года станет весьма сложной во многих странах региона.

На фоне этих событий директивные органы стремятся уточнить экономические приоритеты и определить точный комплекс макроэкономических мер. Они должны разрешить стоящую перед ними дилемму, определив, что именно, рецессия или высокий уровень инфляции, представляет наибольшую опасность экономической стабильности и процветанию. В июле 2008 года Европейский центральный банк ужесточил ограничительную кредитно-денежную политику, но заблокировал процентные ставки, даже после собрания своего совета управляющих, которое состоялось в начале октября 2008 года.

Это разительно отличается от мер, принимаемых Соединенными Штатами, где Федеральный резервный банк для смягчения последствий финансовых потрясений и медленных темпов развития в течение последних двух лет придерживался экспансионистской бюджетной и кредитно-денежной политики. Действительно, принятая Соединенными Штатами

формула резкого снижения процентных ставок и предоставления налоговых льгот была аналогична ответным мерам, принимавшимся в период замедления экономического роста в 2001 году, благодаря которым удалось быстро восстановить темпы развития экономики Соединенных Штатов. К середине 2008 года опять стали очевидными результаты недавно принятой антициклической макроэкономической политики. Во втором квартале 2008 года рост ВВП в Соединенных Штатах вернулся к своему значению, составляющему 2,8% в год, что опять вывело экономику этой страны на первое место по темпам развития в рамках «Группы семи». Однако инфляция в Соединенных Штатах взлетела до 4,8% в третьем квартале 2008 года, и перспективы на будущее стали менее определенными, несмотря на введение в действие в октябре 2008 года правительственного пакета спасительных мер в объеме 700 млрд. долл. США, предназначенного для испытывающих трудности финансовых институтов.

В зоне евро, несмотря на опасения в отношении замедления темпов экономического развития, возможности для ведения антициклической кредитно-денежной и бюджетной политики ограничены, поскольку ряд стран занял более жесткую по сравнению с другими позицию в бюджетной сфере. Можно рассматривать различные варианты, направленные на максимальное увеличение темпов роста, уровня благосостояния и занятости, в результате применения любых налоговых стимулов. Ответные меры, безусловно, должны определяться условиями конкретной страны.

Важно заметить, что недавний рост инфляции обуславливается почти исключительно внешними факторами: а именно ростом цен на топливо и продовольствие. Столь же очевидно, что большинство экономик в регионе, особенно из числа стран ЕС-15, не развиваются чрезмерно быстрыми темпами и что изменения в заработной плате до сих пор не способствовали росту инфляционного давления. Обеспокоенность центральных банков, очевидно, связана с последствиями роста экзогенных цен, которые проявляются в перекладывании возросших издержек в цены других товаров и которые могут вызвать дополнительные инфляционные ожидания за счет изменений в номинальной заработной плате. Эта обеспокоенность связана со спиралями «цены – заработная плата – цены», которые наблюдались в прошлые десятилетия.

До сих пор не отмечено большого числа признаков роста реальной заработной платы в странах ЕС-15. В действительности, как станет ясно из настоящего доклада, в течение последнего десятилетия рост реальной заработной платы в масштабах региона отставал от роста производительности, что вело к существенному снижению доли заработной платы и рекордному уровню прибыли во многих странах.

Кроме того, происходящий в последнее время рост цен, по-видимому, уже отражается на величине чистого дохода и уровне жизни работников и их семей во многих странах региона, что усиливает обеспокоенность в отношении покупательной способности и неравенства доходов. Существуют обоснованные опасения, что экономическое развитие и рост уровня занятости могут быть в значительной степени ограничены в течение предстоящего периода в силу снижения потребительских расходов. Поэтому интересно отметить, что ряд центральных банков, не входящих в Европейский центральный банк, в том числе Английский банк, по официальным сообщениям, считают, что снижение фактической заработной платы станет основным препятствием экономического развития в предстоящий период.⁷

В этих условиях представляется целесообразным, чтобы министры труда и социальные партнеры принимали участие в обсуждении макроэкономической политики, особенно если они могут внести конструктивный вклад, который будет способствовать завоеванию доверия потребителей и инвесторов в сложившихся условиях. В связи с этим, в заключительных разделах настоящего доклада будет представлен ряд предложений о том, как социальный диалог в складывающихся экономических условиях может способствовать

⁷ D. Srtauss: “‘Competition in misery’ for gloomy UK and neighbours”, газета *Файнэншл Таймс* (Лондон), 15 августа 2008 г.

созданию несколько большего пространства стратегий для одновременного решения проблемы инфляции и медленных темпов развития.

Соответственно, в Декларации 2008 года упоминается, что МОТ имеет «полномочия рассматривать все международные экономические и политические стратегии в целях достижения основополагающей цели социальной справедливости».

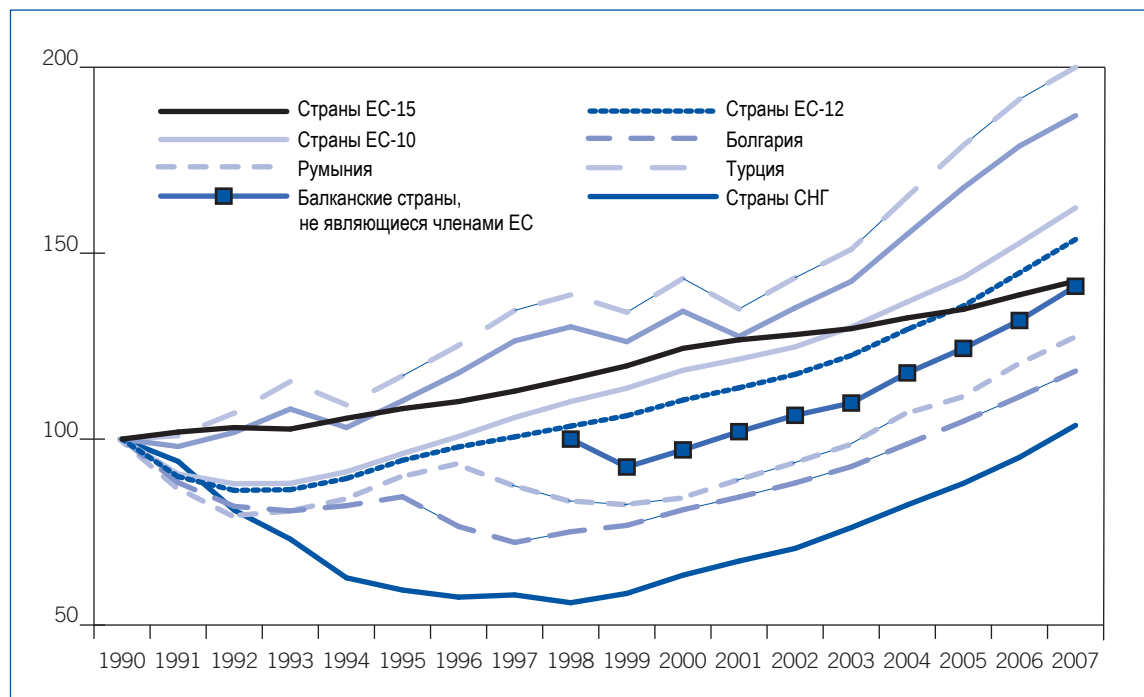
Преодоление экономического отставания в Центральной и Восточной Европе

А сейчас рассмотрим долгосрочные экономические тенденции и тенденции на рынке труда.

С начала 90-х годов регион Европы и Центральной Азии напоминает «русские горки». Внутри субрегионов и между ними происходят значительные несинхронные колебания темпов экономического роста.

Например, во второй половине 90-х годов страны ЕС-15 достигли относительно устойчивых темпов роста, при этом ВВП возрастал в среднем на 2,8% в год по сравнению с 1,6% в первой половине 1990-х годов. Впоследствии, в странах ЕС-15 рост замедлился и составил в период 2001-05 годов, в среднем, 1,6% в год, а затем опять вернулся к прежнему уровню в 2006 и 2007 годах (см. диаграмму 1). Как отмечалось выше, эта тенденция опять приобрела противоположное направление, создавая риск вхождения региона в состояние рецессии до конца 2008 года.

Диаграмма 1. Рост ВВП, 1990-2007 гг. (индекс с начала имеющихся данных)



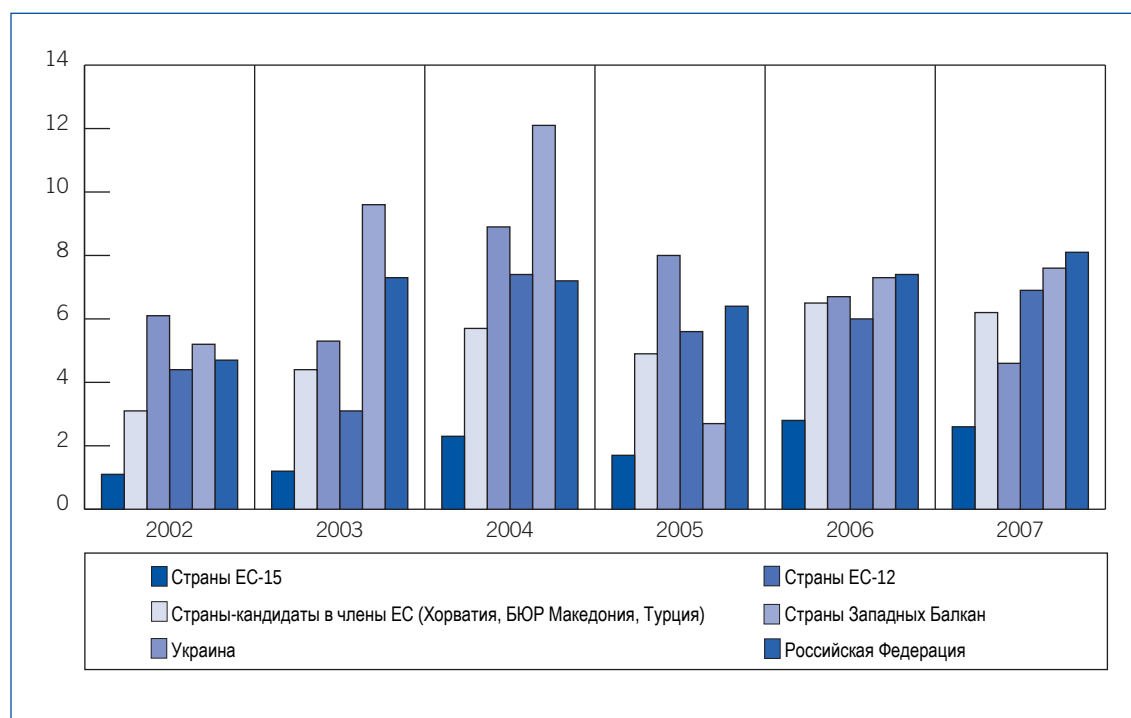
Примечание: В данном случае страны ЕС-10 – это новые государства – члены ЕС (ЕС-12) без учета Болгарии и Румынии.

Источник: база данных Венского института международных экономических исследований (ВИМЭИ); Статистическое управление европейских сообществ (Евростат); статистические данные СНГ.

Тенденции экономического роста в других частях региона изменялись более существенно. В 2000-е годы страны ЕС-12, как группа государств, добились значительного и устойчивого превышения темпов роста по сравнению со странами ЕС-15. Кроме того, начиная примерно с 2001-02 годов, страны СНГ, балканские страны, не являющиеся членами ЕС (за одним или двумя исключениями), и Турция вышли на путь устойчивого роста (см. диаграмму 1).

На основании этих впечатляющих темпов роста, достигнутых в последние годы, многие наблюдатели полагают, что значительное число государств в регионе, не входящих в число стран ЕС-15, начали процесс преодоления экономического отставания, или процесс экономической конвергенции, с более богатыми странами Западной Европы. Иллюстрацией этого процесса служит диаграмма 2, из которой видно, что темпы роста государств, не входящих в число стран ЕС-15, превышают темпы роста стран ЕС-15. Из диаграммы 2 следует, что практически все субрегионы (страны ЕС-12, страны-кандидаты в члены ЕС, другие страны Западных Балкан, не являющиеся членами ЕС, Турция и две страны СНГ, Украина и Российская Федерация) находятся на траектории, которая в течение самого последнего времени на 2,5-3,5 пункта превышает траекторию стран ЕС-15.

Диаграмма 2. Рост ВВП, 2002-07 гг. (годовое изменение в %)



Источник: База данных ВИМЭИ, включая национальные статистические данные; Евростат.

В этой связи следует сделать две важные оговорки. Во-первых, недавние относительно высокие темпы роста государств, не входящих в страны ЕС-15, берут начало с более низкого уровня после десятилетия медленного развития или сокращения масштабов экономической активности. Во-вторых, на данной стадии неясно, насколько устойчивым будет этот процесс преодоления экономического отставания. Например, непонятно, как возникающие угрозы инфляции и рецессии (которые обсуждались выше) повлияют на показатели относительного роста различных субрегионов в течение нескольких следующих лет.

Вместе с тем, весьма обнадеживает тот факт, что в регионе начался процесс экономической конвергенции в течение второй половины десятилетия. Экономическая и социальная политика должна быть направлена на сохранение и, если возможно, ускорение таких тенденций. Тем не менее, достижению этой цели будет способствовать понимание факторов, которые обусловили происходящую в настоящее время экономическую конвергенцию, а также того вклада, который повышение уровня занятости и производительности труда внесли в экономическое развитие в разных частях региона.

Различные тенденции в области производительности

Во-первых, одним из важных факторов, способствующих преодолению экономического отставания, является значительный потенциал быстрого роста производительности в странах с более низкими уровнями дохода. За последние годы этот потенциал был реализован благодаря проведению стабильной макрополитики, либерализации торговли и прямых иностранных инвестиций, что содействовало передаче технологий. Уровни производительности являются функцией доступа к новой технологии в широком значении этого термина. Это включает оборудование и технологии производства, а также методы организации производственной деятельности, которые позволяют более эффективно использовать трудовые ресурсы.

Передача знаний, способность внедрения новых технологий производства и применение более эффективных методов организации производственной деятельности произошли быстрыми темпами и позволили «приблизиться» к уровню более зрелых экономик. Пути ускорения передачи знаний и технологий весьма разнообразны.

Во-первых, доступ к знаниям стал более простым и дешевым благодаря революции в области информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), росту уровня мобильности квалифицированного персонала, международной мобильности студентов и международному распространению и совершенствованию программ профессиональной подготовки и учебных планов.

Во-вторых, либерализация торговли и увеличившийся объем прямых иностранных инвестиций являются важными движущими силами внедрения технологий. Сюда относятся импорт средств производства, другой промежуточной продукции, а также распространение методов организации производственной деятельности через многонациональные компании. Заключение субподрядных договоров, в рамках которых многонациональные и другие ведущие компании передают технологии своим поставщикам или вынуждают своих поставщиков покупать новейшие технологии и модернизировать свои продукты и услуги, — также является частью этого процесса. Доступ на рынки покупателей, имеющих высокие доходы, который становится возможным благодаря либерализации, тоже служит в качестве широко известного механизма модернизации продуктов, с тем чтобы они отвечали требованиям рынков с более высоким уровнем конкуренции.

В-третьих, существует возможность более широкого распространения институциональных и правовых норм, которые обеспечивают институциональные рамки и поведенческие стандарты для стран, преодолевающих экономическое отставание. *Общий свод законодательных актов ЕС*, возможно, является одной из наиболее продуманных форм таких институциональных рамок в сегодняшней глобальной экономике. *Свод актов* не только служит в качестве обязательной институциональной и правовой основы для государств-членов ЕС, но уже частично реализован другими странами, как кандидатами, так и странами, которые имеют незначительные шансы стать государствами-членами ЕС. В нескольких странах, не входящих в состав Европейского союза, добились аналогичного эффекта в результате вступления во Всемирную торговую организацию (ВТО) или осуществления

процедуры присоединения к ней.⁸ Новые государства-члены ВТО и кандидаты на вступление в ВТО должны были реформировать свое законодательство, которое регулирует такие области, как кредитно-денежная и бюджетная политика, инвестиционные режимы, приватизация, политика в области ценообразования и конкуренции.

Очевидно, что значение вышеперечисленных факторов существенно меняется от страны к стране в регионе в зависимости от: способности к освоению новых технологий и методов организации производственной деятельности; характера производственной специализации; отсутствия или наличия сырьевых товаров; и потенциала модернизации продукции. Безусловно, они также меняются в зависимости от степени, в которой стандарты в европейских и международных институциональных структурах оказывают влияние на их пути экономического развития.

Глобализация и реформы прошлых лет способствовали распространению технологий, в их широком определении, и, следовательно, осуществлению экономической конвергенции во всем регионе. Важным фактором по-прежнему является сочетание относительно высоких уровней производительности с относительно низкой стоимостью рабочей силы. Для обеспечения дальнейшего продвижения по пути экономической конвергенции важно, чтобы национальная и региональная политика была направлена на сохранение и расширение возможностей для передачи технологий и повышения производительности в странах с наиболее низкими уровнями доходов. Таким образом, сохранение открытых экономик, подлинная приверженность усилиям по совершенствованию навыков, а также постоянная политическая стабильность и институциональная конвергенция являются необходимыми предварительными условиями для дальнейшего преодоления экономического отставания по всему региону.

Ежегодный рост реального ВВП в странах ЕС-12 составил в среднем 4,1% в период 1995-2007 годов по сравнению с 2,3% в странах ЕС-15 (см. таблицу 1). Рост производительности в странах ЕС-12 составил почти 4% в год в течение периода 1995-2007 годов. Для сравнения: за тот же период в странах ЕС-15 в целом был зарегистрирован средний рост производительности на уровне порядка 1,4% в год.

В приложении более подробно показана динамика изменения уровня производительности по странам. Очевидно, что начиная с середины 90-х годов, практически все государства Центральной и Восточной Европы из числа стран ЕС-12 добились внушительного повышения производительности. Кроме того, пока нет признаков ослабления этой тенденции.

Что касается стран СНГ, стран Западных Балкан и Турции, то единственными имеющимися данными о производительности труда являются данные, измеренные в показателях ВВП на одного работника. Учитывая это обстоятельство, они показывают аналогичное существенное увеличение производительности, что и в странах ЕС-12: для стран СНГ в целом средние годовые темпы роста производительности составили 4,9% в период 1996-2005 годов, хотя и при существенном разбросе значений между странами, который составил от 3,8% для Российской Федерации до 10,7% для Азербайджана и 12,4% для Армении. В Турции было зарегистрировано увеличение этого показателя примерно на 3,7% за тот же период, в то время как ежегодный рост производительности труда возрос на 5,3% в западнобалканских странах в период 2000–2006 годов.

⁸ Следующие страны региона присоединились недавно к ВТО: Армения (2003 г.), Хорватия (2000 г.), Грузия (2000 г.), Республика Молдова (2001 г.) и Украина (2008 г.). Азербайджан, Казахстан, Российская Федерация, Сербия, Таджикистан, Узбекистан и Черногория находятся в процессе присоединения к этой организации.

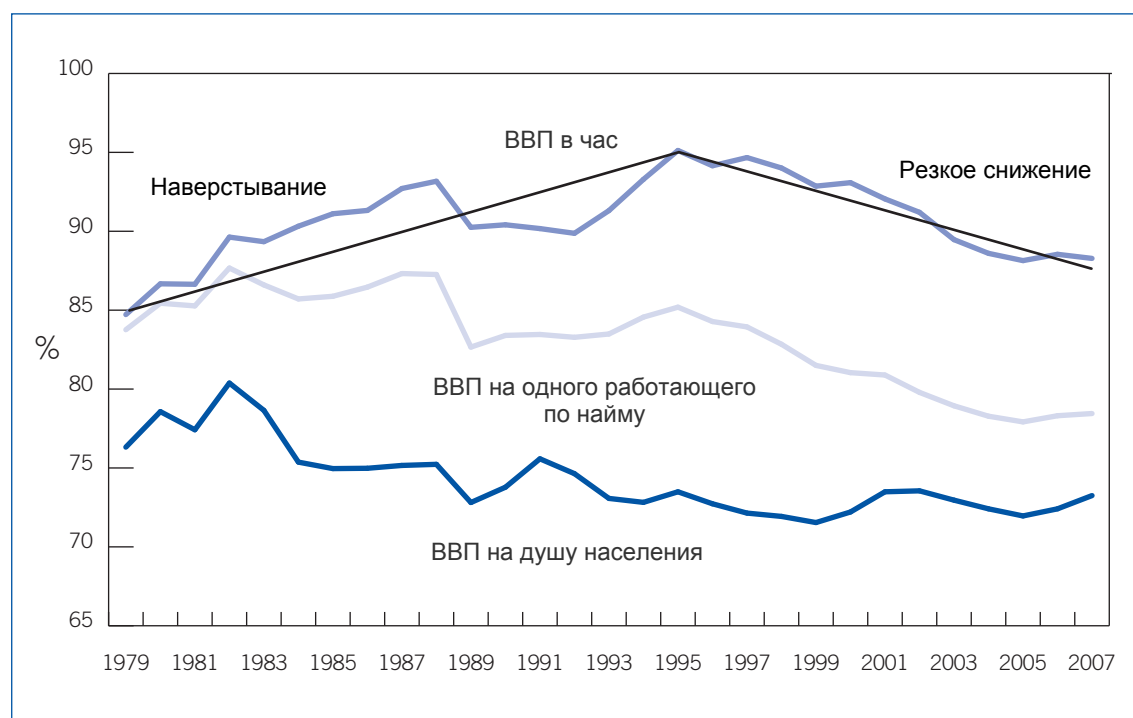
Таблица 1. Повышение производительности труда, реальный ВВП и общая продолжительность отработанного времени

	Соединенные Штаты	ЕС-15	ЕС-12	ЕС-27	Япония
<i>Повышение производительности труда (ВВП в час, среднегодовое, в %)</i>					
1987-95 гг.	1,2	2,2	–	–	3,2
1995-2007 гг.	2,1	1,4	3,9	1,8	1,8
в том числе:					
2000-07 гг.	2,0	1,2	4,4	1,6	1,9
2005 г.	1,5	1,0	2,7	1,0	2,1
2006 г.	1,0	1,5	4,1	1,7	1,3
2007 г.	1,1	1,3	3,5	1,4	1,4
<i>Увеличение общей продолжительности отработанного времени (среднегодовое, в %)</i>					
1987-95 гг.	1,6	0,1	–	–	-0,2
1995-2007 гг.	1,0	0,9	0,1	0,7	-0,5
в том числе:					
2000-07 гг.	0,4	0,8	0,4	0,7	-0,4
2005 г.	1,5	0,6	2,0	0,9	-0,2
2006 г.	1,9	1,3	2,3	1,6	0,9
2007 г.	1,2	1,4	2,5	1,7	0,4
<i>Увеличение реального ВВП (среднегодовое, в %)</i>					
1987-95 гг.	2,7	2,3	–	–	2,9
1995-2007 гг.	3,1	2,3	4,1	2,5	1,3
в том числе:					
2000-07 гг.	2,4	2,0	4,8	2,3	1,5
2005 г.	3,1	1,6	4,8	2,0	1,9
2006 г.	2,9	2,8	6,4	3,2	2,2
2007 г.	2,3	2,7	6,1	3,1	1,9

Источник: The Conference Board and Groningen Growth and Development Centre, Total Economy Database, январь 2008 г.

В таблице 1 также поясняется причина относительно умеренных показателей в странах ЕС-15 начиная с середины 90-х годов по сравнению с другими экономически развитыми странами. Это произошло после продолжительного периода, в течение которого страны ЕС-15 опережали Соединенные Штаты по показателям производительности труда, сокращая, таким образом, «разрыв в производительности» между Европейским союзом и Соединенными Штатами. Однако с 1995 года и далее этот разрыв опять увеличился. Действительно, в течение последнего десятилетия в странах ЕС-15 наблюдается очень умеренный рост производительности труда, в то время как Соединенные Штаты добились весьма значительного улучшения показателя производительности (см. диаграмму 3).

Диаграмма 3. Повышение производительности, Соединенные Штаты и ЕС-15, 1979-2007 гг.
(США = 100%)



Источник: Расчеты на основе использования данных из The Conference Board and Groningen Growth and Development Centre, Total Economy Database, Septembre 2008.

Для анализа причин, обусловивших эти тенденции, было проведено обширное исследование. Результаты этого исследования дают основания предполагать, что относительно более высокие показатели производительности в Соединенных Штатах могут объясняться более высокими, по сравнению со странами ЕС-15, темпами создания и распространения ИКТ в течение последнего десятилетия. В целом, ИКТ являются технологиями общего назначения, которые могут способствовать созданию широкого круга вторичных инноваций и областей применения в виде изменений в организационных структурах и новых режимов работы.

Однако этот фактор может служить лишь частичным объяснением причины относительного снижения темпов роста производительности труда в странах ЕС-15 во второй половине 90-х годов. Ежегодное увеличение производительности труда в субрегионе составляло, в среднем, 2,2% в год в период с 1987 по 1995 годы, но этот показатель снизился почти до 1,4% в период с 1995 по 2007 годы. Несмотря на то, что «старая» Европа, возможно, в меньшей степени способна столь же полно и быстро использовать предоставляемый ИКТ потенциал роста производительности, как это делают Соединенные Штаты, что объясняет относительно различные результаты на противоположных сторонах Атлантики, новые технологии не могут быть единственной причиной снижения темпов роста производительности в странах ЕС-15. Необходимо также искать другие объяснения.

Небезынтересно отметить, что последний период низких показателей производительности труда совпал со значительным улучшением результатов на рынке труда в странах ЕС-15. Ниже этот вопрос будет обсужден более подробно. В таблице 1 отражено, как показатель общей продолжительности отработанного времени практически не изменялся в период до 1995 года, но затем увеличивался примерно на 1% в год. Действительно, основываясь только на динамике изменения показателя общей продолжительности отработанного времени, можно утверждать, что показатели рынка труда стран ЕС-15 практически соответствовали показателям Соединенных Штатов с середины 90-х годов, хотя в период с 1987 по 1995 годы между ними был огромный разрыв.

Среднегодовой рост реального ВВП в странах ЕС-15 оставался постоянным и составлял 2,3% в течение двух периодов до и после 1995 года. Однако более ранний период экономического роста в субрегионе часто характеризовался как период «роста без создания рабочих мест», несмотря на устойчивый рост производительности и происходившее одновременно значительное сокращение числа существовавших рабочих мест и создание новых рабочих мест. В течение более недавнего периода рост производительности замедлился, но объем отработанного времени значительно увеличился.

Начиная с 1995 года, важное совпадение, связанное с улучшением положения на рынке труда и ухудшением показателей производительности в странах ЕС-15, вызвало необходимость проведения тщательного анализа.

В таблице 2 содержится дополнительная информация, которая может способствовать пониманию последних изменений. В таблице представлены данные для стран ЕС-15 в целом, а также для различных субрегионов в пределах стран ЕС-15. Снижение производительности труда и общей производительности факторов производства после 1995 года очевидно во всех субрегионах стран ЕС-15. Однако замедление темпов роста производительности неоднородно и имеет более четко выраженный характер в группе стран, названной средиземноморской, для целей данной таблицы (Греция, Италия и Испания).

С середины 90-х годов в странах ЕС-15 отмечается замедление темпов роста показателей отношения капитала к общей продолжительности отработанного времени (К/Н), а также капиталоемкости продукции (К/У), по сравнению с периодом до 1995 года. И опять эта тенденция очевидна во всех субрегионах стран ЕС-15, но несколько более четко выражена в средиземноморском субрегионе.

Таблица 2. Рост производительности труда и отдельные факторы, объясняющие этот рост

	ЕС-15	Континентальные страны (a)	Средиземноморские страны (b)	Англоязычные страны (c)	Страны Северной Европы (d)
<i>Темпы роста в 1980-95 гг.</i>					
Производительность труда (Y/H)	2,34	2,46	2,07	2,46	2,30
Капитал на человеко-час труда (К/Н)	3,68	3,47	3,52	4,44	4,06
Углубление капитала (К/У)	1,11	1,07	1,05	1,25	1,23
Общая производительность факторов производства (TFP)	1,23	1,39	1,02	1,21	1,07
<i>Темпы роста в 1995-2004 гг.</i>					
Производительность труда (Y/H)	1,41	1,63	0,63	2,11	1,92
Капитал на человеко-час труда (К/Н)	2,81	2,99	2,01	3,99	2,86
Углубление капитала (К/У)	0,95	1,01	0,73	1,2	0,96
Общая производительность факторов производства (TFP)	0,46	0,63	-0,10	0,91	0,96

Примечания: Группы стран: а) континентальные страны: Австрия, Бельгия, Франция, Германия, Люксембург, Нидерланды, Португалия* (49%); б) средиземноморские страны: Греция, Италия, Испания (29%); в) англоязычные страны: Соединенное Королевство, Ирландия (17%); д) страны Северной Европы: Дания, Финляндия, Швеция (29%); числа в скобках указывают доли в населении стран ЕС-15 в 2005 г.

Y/H = ВВП в час; К/Н = капитал на человеко-час труда; К/У = капиталоемкость продукции (ВВП).

* Включение Португалии в группу континентальных, а не средиземноморских стран, произведенное И. Дью-Беккером и Р. Гордоном, неочевидно. Однако, учитывая относительные размеры ее экономики, это не влияет существенным образом на характеристики, представленные в таблице 2.

Источник: база данных EU-KLEMS, взято из I. Dew-Becker and R. Gordon: The role of labor market changes in the slowdown of European productivity growth, working paper 13840 (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research, 2008), таблица 2.

Эта информация позволяет предположить, что страны ЕС-15 характеризуются все большей трудоемкостью и меньшей капиталоемкостью, что обусловливается выбором технологий производства во второй половине 90-х годов. Как мы увидим далее, это совпало с периодом значительного замораживания заработной платы в странах ЕС-15, при этом затраты на рабочую силу в расчете на единицу продукции и доля национального дохода, направляемая на оплату труда, в последнее десятилетие сократились. Странами, в которых наблюдался наибольший уровень замораживания реальной заработной платы в течение прошедших десяти лет, явились страны, в которых было отмечено наибольшее замедление темпов роста производительности и снижение показателей капиталовооруженности труда.

Увеличение общей продолжительности отработанного времени в странах ЕС-15 в течение последнего десятилетия отражается в существенном росте показателей участия на рынке труда и уровня занятости. Улучшение показателей в области занятости совпадает со значительным расширением масштабов использования форм нетипичной занятости, в частности таких как труд на условиях неполного рабочего времени и временная работа, и, по крайней мере, частично является результатом такого расширения; эти формы являются, как правило, менее производительными в силу ограниченных возможностей работников, занятых на такой работе, получить доступ к профессиональному обучению и повышению квалификации, а также в силу того, что они в меньшей степени преданы компании, в которой работают, и не имеют достаточной мотивации для повышения своей производительности. В случае своего подтверждения, этот вывод явился бы аргументом в поддержку мнения о том, что снижение темпов роста производительности можно связывать с улучшившейся ситуацией в области занятости после 1995 года.

Улучшение показателей в области занятости

Быстрые темпы экономического развития, рост производительности и сближение уровней ВВП важны сами по себе, но недостаточны для обеспечения социальной сплоченности и стабильности. Способ распределения связанных с экономическим развитием преимуществ, особенно в странах с более низкими уровнями доходов, будет определять ту степень, в которой преодоление экономического отставания трансформируется в социальную конвергенцию. Для завоевания поддержки со стороны широких кругов общественности в отношении политики, позволяющей добиться быстрого улучшения показателей производительности в странах с более низкими уровнями доходов, необходим социальный прогресс, соразмерный с экономическим прогрессом. Социальная справедливость и достойный труд являются важными факторами сохранения общественной поддержки в отношении открытой экономики и других мер, позволяющих повысить производительность и обеспечить экономическую конвергенцию.

Был достигнут значительный прогресс в области увеличения количественных показателей занятости, измеряемых в показателях экономической активности населения, общей продолжительности отработанного времени и в уровнях занятости и безработицы. Вместе с тем, прогресс в этой области неравномерен в зависимости от страны, временного периода и различных групп населения, участвующих на рынке труда.

С момента начала осуществления Лиссабонской стратегии в 2000 году в странах ЕС-15 было создано около 10 млн. рабочих мест. Существенно выросли показатели занятости и экономической активности населения: первый показатель вырос с 59,9% в 1995 году до 67,0% в 2007 году, а второй показатель – с 67,2% до 71,6% за тот же период времени.

Недавнее благоприятное изменение уровня занятости в странах ЕС-15 становится очевидным при сравнении с показателями в Соединенных Штатах и Японии. Три десятилетия тому назад эти три уровня занятости были практически равными и составляли порядка 73%. Но к 1994 году уровень занятости в странах ЕС-15 отставал на десять пунктов от уровня Японии и на 12 пунктов от уровня Соединенных Штатов. Начиная с середины 90-х годов, происходит резкий перелом. К 2006 году разрыв сократился, соответственно, до 4,6 и 6,0 пунктов. Иными словами, разрыв сократился наполовину в течение лишь десяти лет.

В других частях региона тенденции на рынке труда являются более непостоянными. В странах ЕС-12 в течение последних нескольких лет достигнуты значительные успехи. Но анализ более длительного периода времени показывает, что картина занятости в странах ЕС-27 по-прежнему является неоднородной. Иллюстрацией этому служит сравнение долгосрочной динамики экономического роста и общего уровня занятости между развитыми странами ЕС-15 и странами ЕС-12, преодолевающими отставание.

На диаграмме 4 показаны изменения ВВП и общего уровня занятости в странах ЕС-15 и странах ЕС-12. Наблюдаются значительные различия между двумя этими субрегионами. Страны ЕС-15 характеризуются умеренным, чуть выше 30%, кумулятивным ростом ВВП за период 1995-2007 годов, а в странах ЕС-12 кумулятивный рост ВВП за тот же период составил более 60%. Однако при проведении анализа совокупных тенденций в области занятости ситуация полностью меняется. В странах ЕС-15 наблюдается положительный рост занятости порядка 18%, в то время как в странах ЕС-12 рост прекратился в 2007 году при сохранении показателей практически на уровне 1995 года. Иными словами, за этот

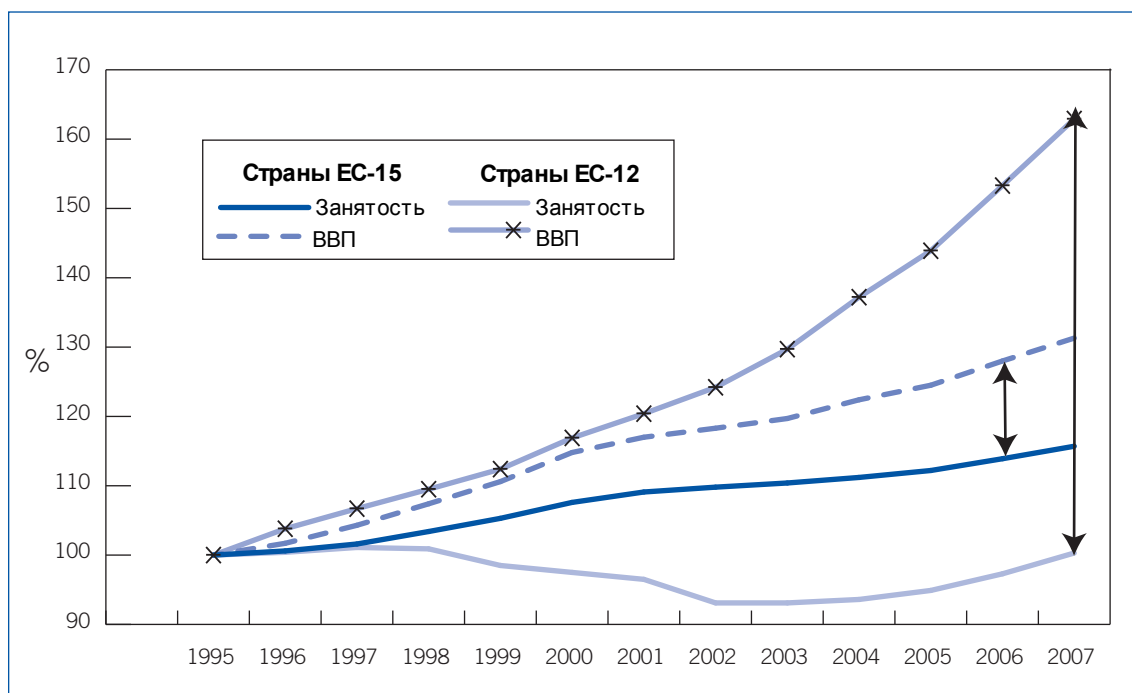
среднесрочный период времени в новых государствах-членах отсутствовал рост занятости или происходил экономический рост без создания рабочих мест, связанный с одновременными сокращением существующих рабочих мест и созданием новых рабочих мест.

Как же следует интерпретировать эти весьма существенные различия в относительных изменениях объемов производства и уровней занятости между новыми и старыми государствами-членами ЕС? Ответ на этот вопрос прост: отношение объема производства к уровню трудовой занятости населения – это обратная сторона рассмотренных выше тенденций в области производительности.

Тенденции в области занятости в ряде других субрегионов в течение этого расширенного периода времени являются еще более неоднородны. В Российской Федерации и на Украине после кризиса 90-х годов наблюдается устойчивый рост занятости. Однако страны Юго-Восточной Европы столкнулись с периодом стагнации и ухудшения положения. Турция, а также большинство западнобалканских стран переживают период экономического роста без создания рабочих мест (см. главу 2 Части 2 настоящего доклада).

Тот факт, что субрегион стран ЕС-15 характеризуется в последние годы столь позитивными показателями в области занятости, противоречит пессимистическим прогнозам, которые составлялись пять или десять лет назад в отношении рынков труда ЕС. Основное внимание на седьмом Европейском региональном совещании в 2005 году уделялось обсуждению вопросов сбалансированного сочетания принципов гибкости и безопасности на рынках труда Европы и Центральной Азии. Было отмечено, что в рамках региона даже не намечался консенсус в пользу масштабного дерегулирования рынка труда, но сформировалась более умеренная позиция, «которая обеспечивает поддержку европейским институтам рынка труда, но не отвергает полностью позитивное влияние гибкости рынка труда на занятость и безработицу».⁹

Диаграмма 4. Занятость и рост ВВП (1995=100%)



Источник: База данных ВИМЭИ, включая национальные статистические данные; Евростат.

⁹ МБТ: *Справляясь с переходными процессами: Управление как средство обеспечения достойного труда*, доклад Генерального директора, Том II, седьмое Европейское региональное совещание, Будапешт, 2005 г., стр. 53.

Несмотря на то, что в регионе, в целом, в течение последних нескольких лет произошло существенное улучшение показателей в области занятости, и в ряде стран наблюдается особенно значительное расширение возможностей трудоустройства, имеются и заметные слабые стороны. Многие страны до сих пор не смогли достичь запланированных ЕС темпов в области занятости, установленных на 2010 год, а в других субрегионах сложившаяся ситуация намного хуже.

Большая часть дезагрегированных показателей, характеризующих рынок труда, выявляет как обнадеживающие, так и обескураживающие признаки. Положительным аспектом является поразительный рост уровня занятости женщин, происходивший в течение последнего десятилетия. Это особенно относится к странам ЕС-15, где уровень занятости женщин вырос примерно на девять пунктов за период с 1995 по 2006 годы (за этот же период уровень занятости мужчин упал примерно на три пункта). Также были отмечены значительное расширение рынка труда и повышение уровня занятости пожилых трудящихся в возрасте 55–64 лет. В странах ЕС-15 уровень занятости среди пожилых лиц этого возраста в период 1995–2006 годов вырос на 9,4 пункта. К сожалению, уровни занятости молодых трудящихся в возрасте 15–25 лет претерпели значительно менее благоприятные изменения. Безработица среди молодежи по-прежнему является самой распространенной проблемой во всем регионе.

Кроме того, как отмечалось выше, существует обеспокоенность в отношении того, что позитивные тенденции последних лет в области занятости не сохраняют устойчивого характера перед угрозой замедления процесса экономического развития и возникающего инфляционного давления. Изменения в экономической ситуации, происходящие в 2008 году, подтверждают, что сохраняют свое значение экономические циклы.

Другим фактором, все в большей степени воздействующим на ситуацию на рынке труда в регионе, являются демографические изменения. Для многих стран Европы и Центральной Азии реальностью становится старение населения, обуславливающее абсолютное сокращение к 2020 году предполагаемого объема рабочей силы. Основное различие между Европой и Северной Америкой заключается именно в значительно более низких темпах роста трудовых ресурсов, соответственно -0,3% ежегодно в Европе в период 2005–2020 годов по сравнению с 0,6% в Северной Америке.

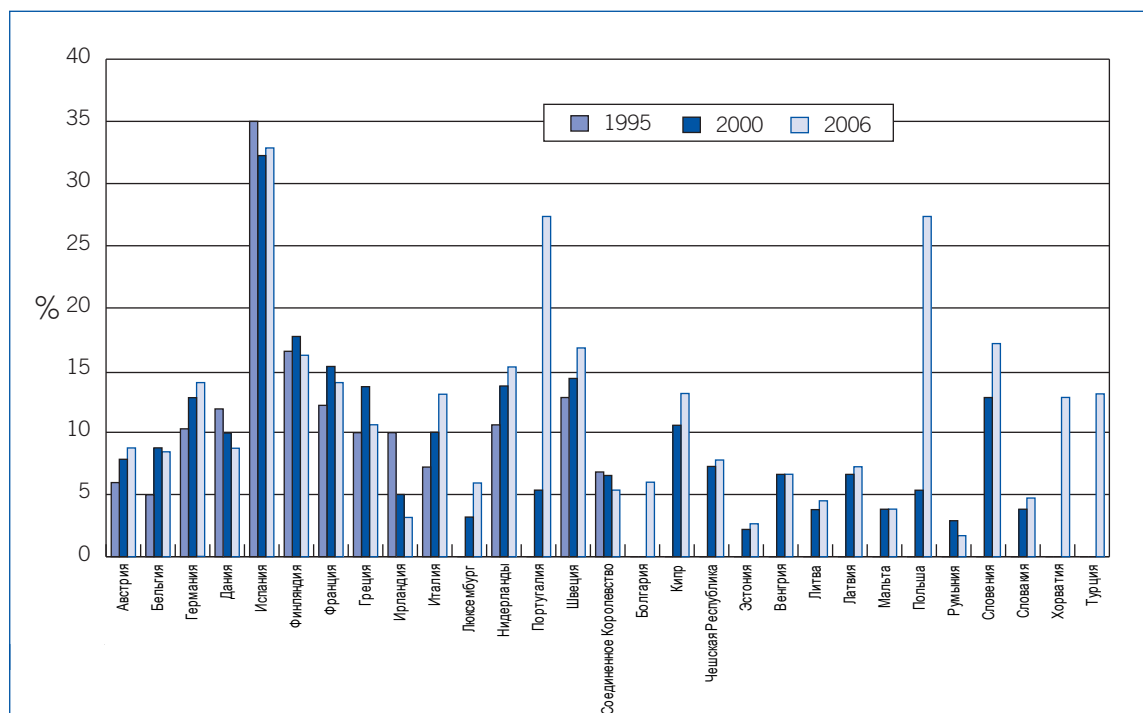
Демографические прогнозы указывают на значительное абсолютное сокращение численности населения Российской Федерации в течение следующих десятилетий. Кроме того, нехватка рабочей силы, в особенности квалифицированной рабочей силы, уже оказывает негативное влияние, последствия которого скажутся на будущих инвестициях и темпах развития, не только во всех новых странах – членах ЕС, но и в ряде стран Юго-Восточной и Восточной Европы, не являющихся членами ЕС.

Рост числа нетипичных рабочих мест

В последние годы нестандартные формы занятости играют существенную роль в распространении занятости на весь регион. Существуют различные формы нестандартных контрактов о работе по найму: занятость на условиях неполного рабочего времени, срочные трудовые договоры, сезонная, случайная или временная работа, в том числе заемный труд, телеработа и определенные формы самостоятельной занятости, которые, фактически, являются скрытыми видами занятости, а также работа в неформальной экономике. Однако конкретная структура нестандартных рабочих мест различается в зависимости от субрегионов и стран.

В период с 1995 по 2006 годы в странах ЕС-15 доля временно занятых работников¹⁰ резко возросла примерно на 25%. В 1995 году в этом субрегионе доля временной занятости составляла 11,8% от общего объема занятости. К 2006 году этот показатель достиг 14,7%. Небезынтересно отметить практически равную численность женщин и мужчин на временных рабочих местах. Также наблюдается существенное увеличение объема временной занятости в странах ЕС-12 (см. диаграмму 5), а также в западнобалканских странах и в странах СНГ. В Польше в период с 2000 по 2006 годы объем временной занятости вырос в пять раз, а в Российской Федерации с 1995 по 2004 годы доля временной занятости выросла с 2,3 до 6,0% от общего объема занятости.

Диаграмма 5. Количество временных наемных работников как доля от общего числа наемных работников



Источник: Евростат.

¹⁰ В силу ограниченности данных временная занятость определяется здесь в совокупности с занятостью по срочным договорам.

Временно занятые работники находятся в значительно более невыгодном положении по сравнению с лицами, выполняющими ту же работу, но нанятыми на условиях постоянного контракта о работе по найму. Это зачастую выражается в более низкой оплате труда и низких гарантиях занятости; ограниченном доступе к программам профессиональной подготовки и услугам для наемных работников, предоставляемым предприятием, таким как детские учреждения; менее широком охвате системами социального обеспечения;¹¹ ограниченных возможностях карьерного роста; и трудностях получения кредитов на жилье, предоставляемых финансовыми учреждениями.

Временная работа особенно широко распространена среди молодежи в возрасте от 15 до 24 лет. В 2006 году в Словении две трети молодых людей работали на условиях срочных договоров, что более чем в два раза превышает этот показатель в 1995 году. Также, вероятно, складывается тенденция к сокращению срока действия временных договоров. По мере того, как срок действия временных договоров уменьшается, на рынке труда возрастает уровень нестабильности.

Заемный труд, когда работники нанимаются на временной основе через агентства по трудоустройству, но фактически выполняют свою работу на предприятии «конечного пользователя», – это одна из форм временной работы, которая развивается быстрыми темпами. Данные о численности заемных работников неполны. Однако имеющиеся сведения указывают на устойчивый рост масштабов такой работы. В 2006 году в странах ЕС-27 численность заемных работников оценивалась на уровне 8 млн., что составляет 3,8% от общего числа занятых.

Заемный труд это один из примеров трехсторонних трудовых отношений. В этих условиях часто отсутствует ясность относительно того, на ком лежит обязанность обеспечения работникам льгот и прав, на которые они имеют право. Однако дело не должно обстоять так. В некоторых странах, например в Нидерландах, заемные работники имеют такой же доступ к системам социального обеспечения и другим правам, что и работники, нанятые на условиях постоянного контракта. Вместе с тем, в других странах заемные работники, а также другие работники, нанятые в рамках трехсторонних трудовых отношений, не имеют социальной защиты и часто находятся в неблагоприятных условиях с точки зрения получаемой ими заработной платы. Работники в этой ситуации зачастую сообщают о других нарушениях обязательств по договорам. Заключенное в июне 2008 года соглашение между странами – членами ЕС об условиях труда заемных работников должно обеспечить им более высокие гарантии и более хорошие условия труда. В других частях региона заемные работники, а также работники, нанятые в рамках других форм трехсторонних трудовых отношений, нуждаются в аналогичной защите.

Труд на условиях неполного рабочего времени¹² за последние десять лет также получил существенное распространение в странах ЕС-15. К 2006 году одно из каждых пяти рабочих мест в субрегионе являлось рабочим местом с неполной занятостью. Тенденция к увеличению масштабов труда на условиях неполного рабочего времени усилилась в субрегионе после 2000 года. Вместе с тем, в странах ЕС-15 сохраняются значительные различия в том, какую долю в общем объеме занятости занимает труд на условиях неполного рабочего времени. Значения колеблются от 5,7% в Греции до 46,2% в Нидерландах. В отличие от этого, доля труда на условиях неполной занятости по-прежнему является ограниченной в странах ЕС-12, а также в странах Юго-Восточной Европы и СНГ.

¹¹ Вопрос о праве перевода пособий по социальному обеспечению и медицинскому обслуживанию при смене места работы также является важным, поскольку многие крупные компании имеют частные пенсионные системы или платят взносы в накопительную часть пенсий в рамках государственной пенсионной системы, но они распространяются только на лиц, имеющих постоянные контракты или контракты на относительно продолжительный срок.

¹² В данном контексте под наемными работниками на условиях неполного рабочего времени понимаются лица, не выполняющие в полном объеме работу полного рабочего дня или не выполняющие в полном объеме работу полной рабочей недели.

Практически во всех странах работа на условиях неполной занятости имеет значительную гендерную дифференциацию. В 2006 году около 37% всех женщин, занятых на оплачиваемой работе, работали на условиях неполного рабочего времени. Для сравнения: лишь 7% мужчин в регионе являлись частично занятыми. Рабочие места на условиях неполного рабочего времени, как и временная занятость, часто отличаются более низким качеством, чем аналогичные рабочие места на условиях полной занятости. Например, почасовая оплата, выплаты помимо заработной платы, уровень социального обеспечения и даже возможности профессионального обучения и карьерного роста зачастую ниже, чем те, которые имеют лица, работающие на аналогичных рабочих местах на условиях полного рабочего времени.

За пределами ЕС не существует сопоставимых данных о работе на условиях неполного рабочего времени. Однако в нескольких странах региона, не являющихся членами ЕС, наблюдается явление, которое наилучшим образом можно охарактеризовать как сокращенная продолжительность рабочего времени – фактически, работа на условиях неполного рабочего времени – определяемая потребностями предприятий. На Украине, например, в 1999 году сокращение продолжительности рабочего времени затронуло 39,4% рабочей силы, и хотя этот показатель с тех пор уменьшился, данное явление все еще затрагивает значительную долю работников в определенных отраслях, таких как транспорт и связь (23,3% работников), строительство (21,9%) и обрабатывающая промышленность (17,5%) – все данные относятся к 2004 году.

Самостоятельная занятость – это одна из форм нетипичной работы, масштабы которой, как представляется, сокращаются во многих странах. Начиная со второй половины 90-х годов, масштабы самостоятельной занятости сократились в 23 из 28 государств-членов ЕС и стран-кандидатов, по которым имеются сопоставимые данные, в то время как в трех других странах они остаются стабильными. За этот период лишь в четырех странах зафиксировано умеренное расширение масштабов самостоятельной занятости – в Германии, Нидерландах, Словакии и Чешской Республике.

Стоит отметить, что более широкое распространение самостоятельной занятости устойчиво наблюдается в странах Южной Европы и в странах, характеризующихся большей долей занятости, приходящейся на сельское хозяйство, таких как Болгария, Греция, Ирландия, Италия, Кипр, Польша, Португалия, Румыния (где более 40% всех работников являются самостоятельно занятыми) и Хорватия. На другом конце диапазона находятся Дания, Люксембург, Франция, Швеция и Эстония, уровень самостоятельной занятости в которых составляет менее 10% от общего объема занятости. Имеющиеся данные по странам СНГ свидетельствуют о противоположных тенденциях. Например, в Российской Федерации доля самостоятельной занятости незначительно сократилась с 8 до 7,6% в период 2001-2007 годов, в то время как на Украине доля самостоятельной занятости в период 1999-2006 годов возросла с 6,9 до 17,6%.

Эти тенденции, как правило, отражают широкую поддержку мнения о том, что оплачиваемая занятость становится предпочтительной формой занятости по мере экономического развития и роста доходов.

Расширение масштабов нетипичной занятости усиливает важность Рекомендации МОТ 2006 года о трудовом правоотношении (198), в которой содержится призыв к государствам-членам принять национальную политику для проведения на регулярной основе обзора и, при необходимости адаптации, сферы действия соответствующих законов и норм, с тем чтобы гарантировать эффективную защиту для всех работников, участвующих в трудовом правоотношении, независимо от его формы, путем обеспечения стандартов, применимых ко всем формам договорных соглашений, в том числе многосторонним, и борьбы со скрытыми трудовыми отношениями. Расширение добровольной занятости на условиях неполного рабочего времени может способствовать достижению более устойчивого баланса производственных и семейных обязанностей и участию на рынке труда пожилых работников, а также лиц, сочетающих работу и дальнейшее образование.

Вместе с тем, в слишком большом числе случаев работа женщин на условиях неполного рабочего времени может быть обусловлена недостаточным количеством детских учреждений или непродолжительным периодом их работы, что делает занятость в течение полного рабочего дня нереалистичным вариантом. Меры, направленные на обеспечение равенства для работников с неполной занятостью, охватывают «нормирование» труда на условиях неполного рабочего времени, включая предоставление занятым неполное время работникам прав и льгот (таких как соразмерные заработки и выплаты помимо заработной платы), аналогичных тем, которые имеют работники на условиях полного рабочего времени, занимающие аналогичные должности. Поэтому важным механизмом повышения качества работы на условиях неполного рабочего времени является применение норм равного обращения в области занятости, выплат помимо заработной платы и систем социальной защиты, а также распространение работы на условиях неполного рабочего времени на более широкий диапазон профессий и должностей. По мере возможности, эти же принципы должны применяться к другим нетипичным формам работы, включая временную работу.

Еще одним важным позитивным аспектом нетипичной работы является то, что она может служить средством получения постоянной работы. Например, временная работа может предоставить работодателю возможность дать молодым работникам шанс продемонстрировать свои способности и приобрести ценный практический опыт. Такие возможности могут отсутствовать на рынке труда, где действует запрет или существуют ограничения в отношении создания работодателями временных рабочих мест.

С другой стороны, во многих случаях не происходит такого перехода от нетипичных форм занятости к постоянной работе, и работники остаются на рабочих местах с более низкими гарантиями занятости, незначительными возможностями повышения квалификации и служебного роста, меньшей заработной платой и ограниченным доступом к выплатам помимо заработной платы и пособиям по социальному обеспечению. На основании имеющихся данных по странам ЕС-15 за период 1995-2001 годов, можно констатировать, что, в среднем, одна треть работников, имевших временные контракты, получили возможность перейти на постоянные контракты о работе по найму. Однако существуют значительные различия между странами. Например, в Люксембурге и Австрии более 50% работников, имевших временные контракты, перешли на постоянные контракты, в то время как во Франции этот показатель составил лишь 20%.

Увеличение числа контрактов с нетипичными формами занятости, таких как временная работа, работа на условиях неполного рабочего времени и заемный труд, должно быть результатом собственного выбора. Для того чтобы это стало реальностью, на подобные формы работы должна распространяться социальная защита и должны существовать стимулы, помогающие работникам, при их желании, занимать постоянные рабочие места на условиях полного рабочего времени. Некоторые страны, например Испания в 2006 году, заручившись поддержкой социальных партнеров, изменили свое трудовое законодательство, с тем чтобы ограничить повторное возобновление временных контрактов и стимулировать предприятия преобразовывать контракты на условиях неполного рабочего времени в постоянные контракты.

В прошлом иногда высказывались мнения о том, что рост нетипичных форм занятости является результатом избыточной защиты занятости, например в виде правил, регулирующих увольнение, или предписанных уровней выходных пособий, что обуславливает нежелание работодателей нанимать работников на основе заключения постоянных контрактов о работе по найму. Однако в последние годы наметилась тенденция к разработке более либерального законодательства о защите занятости, при этом продолжается или ускоряется распространение нетипичных форм занятости. Это особенно очевидно в странах ЕС-12, где, в целом, законодательство о защите занятости в настоящее время является менее строгим по сравнению с субрегионом стран ЕС-15. И именно в этом субрегионе недавно было зафиксировано значительное расширение масштабов временной работы.

Кроме того, по данным недавно проведенного исследования МОТ внутри региона, особенно в странах ЕС-12, строгость законодательства о защите занятости не оказывает существенного влияния на агрегированные уровни длительной безработицы или безработицы среди молодежи. С другой стороны, значительное влияние имеют другие институты рынка труда. Например, активная политика на рынке труда оказывает существенное позитивное воздействие и может способствовать сокращению безработицы, в то время как высокие налоги на рабочую силу, очевидно, связаны с увеличением уровня безработицы. Опыт показывает, что следует рассмотреть вопрос о снижении высоких налогов на фонд заработной платы и о переносе отдельных видов расходов в общую систему налогообложения. В то же время, в регионе существенно различаются расходы на активную политику на рынке труда, и во многих странах возникла безотлагательная необходимость создания более эффективных государственных служб занятости, в дополнение к обеспечению более широкого доступа к программам профессиональной подготовки и другим активным структурам на рынке труда для лиц, ищущих работу, и работников, навыки которых устарели и которым угрожает безработица. Этот вопрос обсуждается ниже.

Более гибкая организация рабочего времени

На предприятиях все в большей степени используются различные типы графиков рабочего времени, которые обеспечивают большую гибкость в отношении рабочего времени на день, неделю, месяц и даже целый год. Ранее такая «гибкость» организации рабочего времени ограничивалась, в основном, сверхурочной и сменной работой в разных формах. Однако в течение последних десятилетий наметилась четко выраженная тенденция перехода от традиционной «стандартной рабочей недели» к более разнообразным вариантам графиков для любой продолжительности рабочего времени. Несмотря на постепенный характер этой тенденции, она, тем не менее, обретает вполне реальные формы: в 1995 году около 65% работников в ЕС имели фиксированные графики работы, а в 2005 году их число сократилось до 61%. Часто, но, безусловно, не всегда, гибкие графики рабочего времени имеют негативные последствия для семейной жизни работников и для местных общин.

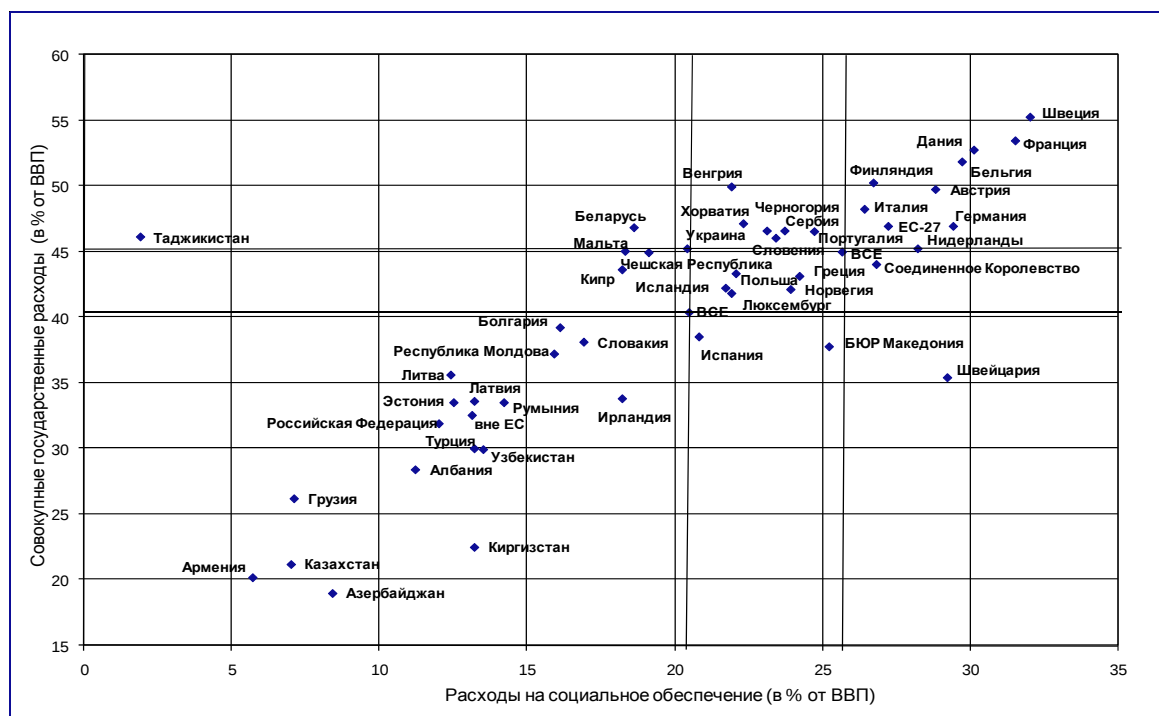
Возможно, что расширение масштабов работы в выходные дни и в ночное время могло бы стать фактором, хотя и второстепенным, усиливающим наблюдаемые тенденции в области производительности в странах ЕС-15. Очевидно, что увеличение продолжительности нетрадиционного рабочего времени, как правило, позволит более интенсивно использовать имеющиеся основные фонды и помещения предприятия. Это нашло бы отражение в снижении уровней капиталовооруженности. Также возможно, что объем дополнительной продукции, выпущенной в течение более длительного рабочего времени, будет отличаться от объема выпуска продукции в течение традиционной рабочей недели, что ослабит тем самым наблюдаемые тенденции в области производительности.

Способ организации рабочего времени на рабочем месте может существенным образом влиять и на условия труда и на конкурентоспособность предприятия. Следовательно, необходимы рабочие графики, обеспечивающие возможности удовлетворять потребности отдельных работников, в том числе выполнение ими их семейных обязанностей, и одновременно соответствующие производственным требованиям предприятий. Правильно составленные гибкие графики работы могут быть взаимно выгодны и для работников и для предприятия, поскольку они способствуют тому, что наемный работник получает большее удовлетворение от работы и лучше совмещает свои производственные и семейные обязанности, а работодатель при этом может более эффективно справляться с колебаниями в загруженности предприятия и сокращать расходы на сверхурочную работу. В частности, следует стимулировать введение предприятиями гибких графиков работы, таких как скользящие графики и таблицы учета рабочего времени, которые содействовали улучшению морального состояния и повышению производительности труда наемных работников и, в свою очередь, могут способствовать усилению конкурентоспособности предприятия и повышению качества его продукции и, наконец, улучшению его финансовых показателей.

Расхождения в акцентах на социальной политике в странах региона

Даже внутри ЕС в формах социальной защиты существует значительно большее разнообразие, чем это принято считать. Действительно, уровень государственных расходов на социальную защиту резко различается в разных странах региона (см. диаграмму 6). Средний уровень государственных расходов на все виды социальной защиты в странах ЕС-27 составляет чуть более 27% от ВВП, включая административные расходы. Однако многие из новых стран ЕС-12, такие как Эстония, Латвия, Литва и Румыния, тратят менее 15% от ВВП на цели социальной защиты. Вне ЕС наблюдается еще большее разнообразие: ряд стран Центральной Азии на социальную защиту выделяют менее 10% своего ВВП.

Диаграмма 6. Расходы на социальное обеспечение и совокупные государственные расходы (2005 г.)



Примечание: Две цифры даются для «Всех» (всех стран). Более высокий показатель является средней величиной всех стран, взвешенной по ВВП; более низкий показатель является взвешенным по народонаселению.

Источник: Расчеты МБТ на основе использования данных из базы данных обследования МОТ по социальному обеспечению, Евростат, Организации по экономическому сотрудничеству и развитию, Азиатского банка развития и Международного валютного фонда.

На диаграмме 6 также просматривается сильная позитивная корреляционная связь между общими масштабами государственных расходов и уровнем затрат на социальное обеспечение. В среднем, страны затрачивают около половины своих общих бюджетных расходов на цели социальной защиты. При этом имеются и исключения. Швейцария сочетает низкие размеры налогов и сравнительно низкий уровень совокупных государственных расходов с высокими расходами на социальную защиту. Это свидетельствует о том, что при наличии политической воли страны вполне могут выделять более значительную долю имеющихся налоговых поступлений на проведение социальной политики, чем это обычно принято.

Различия в объемах расходов на социальную защиту между странами приводят к далеко неодинаковым показателям доли населения, охваченного системами социальной защиты, а также к значительным различиям в реальной стоимости денежных пособий и качестве социальных услуг. Неравномерность объемов расходов в странах региона в значительной степени отражает различия в подходах к перераспределению доходов и способность правительств осуществлять сбор налогов и взносов, которые необходимы для финансирования социальной политики.

Вызывает удивление то обстоятельство, что эти различия в странах региона, по-видимому, возрастают в динамике по времени. Начиная с 2000 года, те страны из числа ЕС-27, в которых отмечался сравнительно низкий уровень социальных расходов, как правило, даже продолжали снижать соответствующую долю ВВП, которую они направляли на проведение социальной политики. По сравнению с ними, страны, которые уже выделяли значительную долю своего ВВП на цели социальной защиты, сохраняли на прежнем уровне или даже несколько увеличивали этот показатель. Выше уже высказывалось мнение о том, что сегодня наблюдается процесс «экономической конвергенции» стран региона. Представляется, что это явление не отражается в том, что можно было бы назвать «конвергенцией социальных расходов».

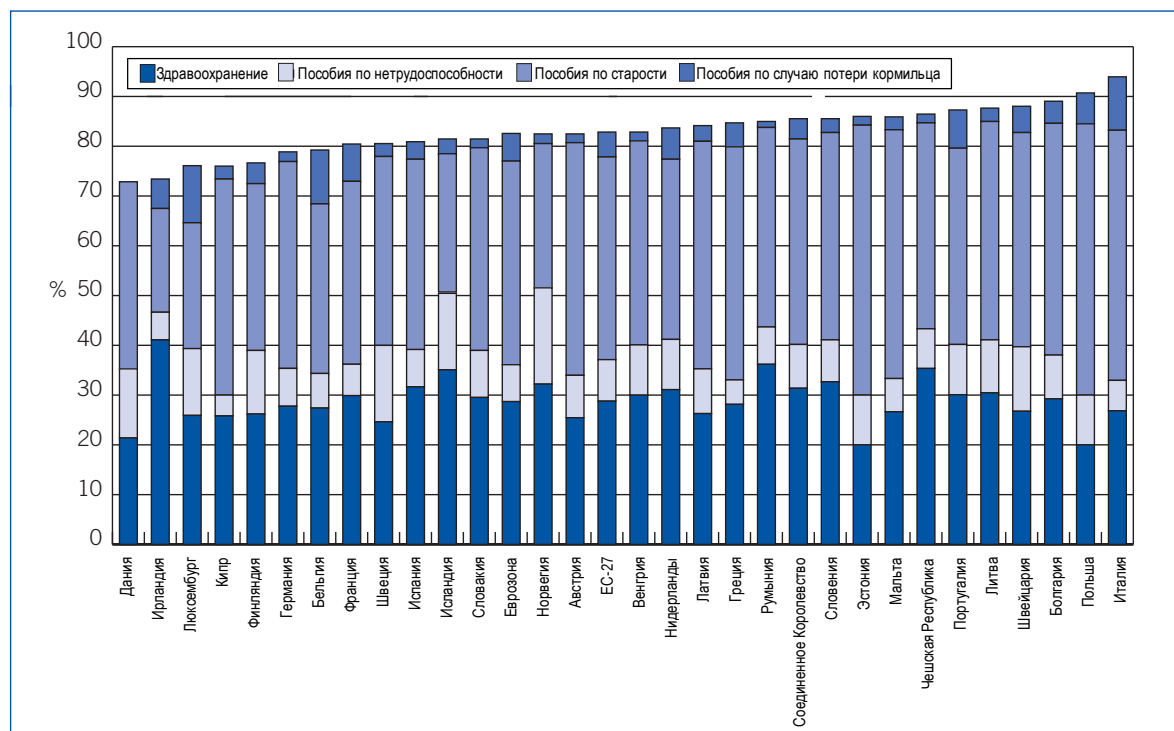
Финансирование роста расходов на социальное обеспечение в странах с более низкими доходами связано с определенными трудностями, но вполне возможно. Это может потребовать продуманного сочетания мер по проведению внутренней налоговой реформы в целях получения дополнительных доходов, а также мер по оказанию дальнейшей международной или региональной поддержки.

Восемь стран – Австрия, Бельгия, Дания, Германия, Нидерланды, Франция, Швеция и Швейцария – превышают средний по ЕС уровень расходов на социальную защиту. В список этих относительно «щедрых» стран входят и те, которые имеют давний и впечатляющий послужной список с точки зрения экономической эффективности и результативности в сфере занятости, а также другие страны, которые не добились столь внушительных результатов. Таким образом, предположения относительно существования упрощенного негативного соотношения между экономической эффективностью и размерами социальных расходов не выдерживают критической проверки. Поэтому странам необходимо обладать достаточно объемным пространством стратегий в период, когда они приступают к разработке своих систем социальной защиты.

Наблюдаются также существенные расхождения между странами региона в том, как они распределяют свои совокупные социальные расходы. На диаграмме 7 показана доля общих расходов на социальную защиту, направляемых на цели здравоохранения и пенсионного обеспечения в странах ЕС-27 и в других странах, в отношении которых имеются данные. Вполне очевидно, что во всех этих странах безусловную доминанту социальных расходов составляют расходы на пенсионное обеспечение и медицинское обслуживание. Представляется также, что аналогичным образом дело обстоит и в странах, не входящих в ЕС, с более низкими доходами (которые не учтены на диаграмме 7).

Италия направляет более 90% своих совокупных социальных расходов на пенсионное обеспечение и медицинское обслуживание. Находясь на противоположном конце шкалы, Дания направляет чуть более 70% своих ресурсов на эти две области социальной защиты.

Диаграмма 7. Доля расходов на медицинские услуги и пенсионное обеспечение как пропорциональная доля от общих расходов на социальную защиту (страны ЕС-27 + 3)



Примечание: Термин «здравоохранение» включает медицинские услуги и пособия по болезни, а также пособия по нетрудоспособности; термин «пенсия» включает пенсии по старости (по возрасту), пенсии по случаю потери кормильца (выплачиваются вдовам, вдовцам, сиротам) и пенсии по нетрудоспособности.

Источник: Евростат; MOT.

Одна из основных причин возникновения опасений относительно общих затрат на социальную защиту связана с тенденцией старения населения и с тем бременем, которым этот процесс ляжет на плечи будущих поколений. Положительно то, что демографические тенденции в регионе могут привести к увеличению миграционных потоков. Однако это вряд ли может стать достаточным ответом. Вследствие этого более пристальное внимание уделяется в настоящее время растущим уровням участия в рабочей силе среди сегодняшнего взрослого населения, равно как и возрастающей производительности. Это, в свою очередь, зависит от создания рабочих мест для пожилых работников, от обеспечения условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда, чтобы работники могли дольше заниматься трудовой деятельностью, а также от того, удастся ли убедить работодателей в необходимости найма пожилых работников.

Комитет по экономической политике ЕС опубликовал прогнозы издержек, связанных со старением населения, и их последствиями для наиболее важных видов пособий по социальному обеспечению. В таблице 3 приводятся последние прогнозируемые данные, которые дают основание сделать предположение о существенном возрастании объема затрат на пенсионное обеспечение и медицинское обслуживание за счет некоторой экономии средств, выделяемых на образование и на выплату пособий по безработице.

Таблица 3. Прогнозируемые изменения в государственных расходах, связанных с возрастом (страны ЕС-27, * 2004-50 гг.)

	Уровень в 2004 г. (в % от ВВП)	Изменения в процентных пунктах с 2004 г. по:	
		2030 г.	2050 г.
Пенсии	10,6	+1,3	+2,2
Здравоохранение	6,4	+1,0	+1,6
Длительный уход	0,9	+0,2	+0,6
Пособия по безработице	0,9	-0,3	-0,3
Образование	4,6	-0,7	-0,6
Итого	23,4	+1,6	+3,4

* Исключая Болгарию и Румынию.

Источник: Последствия старения населения для государственных расходов: прогноз в отношении государств-членов ЕС-25 относительно пенсий, здравоохранения, длительного ухода, образования и выплат на случай безработицы (2004-50 гг.), European Economy, Special Report No. 1/2006, (Brussels, 2006), p. 11.

В целом, ЕС прогнозирует, что необходимым станет увеличение государственных расходов на пенсионное обеспечение на 2,2 пункта от ВВП к 2050 году, а затрат на медицинское обслуживание – на 1,6 пункта. Это весьма существенное увеличение, но более скромное, чем предсказываемое лишь несколько лет назад. Еще в 2000 году ожидалось увеличение пенсионных расходов приблизительно на 8 пунктов от ВВП, что вчетверо превышает сегодняшние прогнозы. Расхождения в этих прогнозах могут быть объяснены прогрессом, достигнутым в области повышения уровней занятости и пенсионного возраста, а также снижением уровня замещения пенсий с началом нового тысячелетия.

В настоящее время у стран весьма ограниченное число альтернативных вариантов. К таковым можно причислить дальнейшее продвижение в том направлении, которого в последние годы придерживались директивные органы – повышение пенсионного возраста и сокращение реальных уровней пенсионных выплат.

Необходимым дополнительным элементом являются меры, стимулирующие производительность и экономический рост. Как отмечалось выше, темпы роста производительности труда за последнее десятилетие значительно снизились в странах ЕС-15 и отстают от уровней производительности, которых достигают другие развитые страны, такие как США и Япония. Так, например, если в странах ЕС-15 средние ежегодные темпы роста производительности могли бы быть повышены с уровня 1,2%, который был достигнут в период 2000-07 годов, вновь до уровня 2,2%, преобладавшего в период 1987-95 годов, без снижения достигнутых уровней занятости, то значительно ослабили бы опасения в отношении воздействия демографических изменений на затраты на социальную защиту.

Необходимость проведения более энергичной политики на рынке труда в целях обеспечения более сбалансированного сочетания принципов гибкости и безопасности

Частично замедление темпов роста производительности в странах ЕС-15 объяснимо существенным расширением нетрадиционных форм занятости, которые, как правило, отличаются более низкой производительностью по причине более низких требований к профессиональной квалификации работников и более ограниченного доступа таких работников к системам профессиональной подготовки и повышения квалификации, равно как и их меньшей заинтересованности в том, чтобы способствовать росту производительности на фирме.

Частично ответные меры должны осуществляться на уровне предприятия. Вполне понятно, что предприятия неохотно идут на осуществление инвестиций в профессиональное обучение работников, которые, как ожидается, проработают на предприятии лишь ограниченное время. Именно поэтому в исследованиях, проведенных в прошлом, вскрыта позитивная взаимосвязь между сроками пребывания на рабочих местах, инвестициями в профессиональную подготовку кадров и уровнями производительности. Чтобы избежать этого предполагаемого выбора между повышением уровней занятости пожилых работников и более низкой производительностью, необходимо проводить политику, обеспечивающую сохранение здоровья пожилых работников на протяжении всей их трудовой жизни и предусматривающую для них доступ к системам профессиональной подготовки и повышения квалификации. С учетом того, что в значительной степени повышение уровней занятости обусловлено расширением масштабов временной работы и работы на условиях неполного рабочего времени, стимулы к организации на предприятиях профессиональной подготовки для таких категорий работников весьма ограничены. Но государственная политика может сыграть важную роль в совершенствовании структуры стимулов, например, посредством систем налогов/субсидий на подготовку кадров и налоговых льгот для компаний, занимающихся профессиональным обучением своих работников.

Это подводит нас к рассмотрению вопроса об активной политике на рынке труда как существенного фактора повышения уровней как занятости, так и производительности труда, как уже упоминалось выше. Из данных, представленных на диаграмме 7, касающихся расходов на пенсионное обеспечение и здравоохранение, можно сделать логический вывод о том, что ресурсы, выделяемые странами на другие отрасли социальной защиты, также должны существенно различаться. Сюда можно отнести государственные расходы на финансирование пособий по безработице и на проведение активной политики на рынке труда. Дания и Нидерланды широко известны как страны возглавившие процесс создания систем на основе концепции так называемой «флексекьюрити». Такие системы сопряжены с чрезвычайно высокими уровнями расходов как на выплату пособий по безработице, так и на проведение активной политики на рынке труда.

Высокие государственные расходы на пособия по безработице и на проведение активной политики на рынке труда обеспечивают стабильность доходов для безработных и увеличивают вероятность быстрого нового трудоустройства работников, потерявших свои рабочие места. Эти шаги рассматриваются как меры, компенсирующие снижение гарантий занятости на существующих рабочих местах. Эта среда стимулирует усилия работников и

работодателей, направленные на то, чтобы адаптироваться к структурным изменениям, которые ведут к росту производительности и процветанию в национальных масштабах.

Глубокие реформы коснулись законодательства по вопросам обеспечения занятости в целях придания большей гибкости рынкам труда, а также по системам выплаты пособий по безработице. Вполне обоснованно вектор реформ был направлен на придание большей активности безработным лицам, когда предусматривалось, что они должны представлять более веские доказательства своих поисков работы и участия в программах профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, трудоустройства и других программ, нацеленных на расширение их возможностей трудоустройства и претворения в жизнь концепции непрерывного обучения. Однако, чтобы добиться повышения эффективности этих программ и обеспечить их весомый вклад в дело сокращения безработицы, преодоления несоответствия между их квалификацией и требованиями рынка труда и повышения производительности, необходимо обеспечить существенный рост объемов финансирования.

Коэффициенты возмещения потерь путем выплаты пособий по безработице существенным образом различаются в странах региона. Наиболее высокие коэффициенты возмещения отмечаются в Дании, Франции, Нидерландах и Швеции. В этот список входят классические страны, придерживающиеся принципов флексекьюрити. На другом полюсе в рамках ЕС находятся Венгрия, Ирландия, Италия и Соединенное Королевство.

В ходе дискуссий и политических реформ, связанных с флексекьюрити, не уделялось должного внимания социальной безопасности лиц, занимающих наиболее гибкие рабочие места: лиц, занятых на условиях неполного рабочего времени или имеющих временные или непостоянные трудовые договоры (контракты). Как указывалось ранее, работникам с такими нетипичными формами занятости необходим более широкий доступ к системам пенсионного обеспечения, другим выплатам помимо заработной платы и правам в сфере занятости. Во многих странах региона работники таких категорий не получают доступа к национальной системе пенсионного обеспечения. В других случаях размеры пенсий, на которые такие работники могут рассчитывать после выхода на пенсию, неадекватны и значительно ниже порогов бедности. Аналогичные проблемы характерны и для работников, покидающих рынок труда на несколько лет по причине ухода за детьми или за членами семьи. В Дании и Швеции, однако, работники, делающие перерыв в трудовом стаже для ухода за детьми, не сталкиваются с особыми санкциями в отношении пенсий, на которые они могут рассчитывать в старости. Такой подход, практикуемый также в ряде новых государств-членов ЕС, должен в равной степени приниматься во внимание директивными органами других стран региона.

Сокращение доли заработной платы в ВВП и усиление диспропорций в сфере доходов

Многие страны, главным образом из числа стран ЕС-15, на протяжении нескольких лет придерживались практики сдерживания роста реальной заработной платы несмотря на приемлемые темпы экономического роста и укрепление позиций на рынках труда. Например, в течение десятилетия 1996-2006 годов средняя реальная заработная плата несколько снизилась в Испании и повысилась лишь незначительно в Австрии, Франции, Германии, Италии и Португалии. В подавляющем большинстве стран реальная заработная плата не росла темпами, соответствующими повышению производительности или уровню экономического роста. Когда такое происходит, работники получают все меньшую долю от общего экономического «пирога», что проявляется в снижении доли заработной платы (т.е. доли компенсационных выплат работникам от совокупного ВВП) и повышении уровня прибылей.

Что касается в целом стран ЕС-27, то доля заработной платы в ВВП сократилась с 59,6% в 1995 году до 57,1% в 2007 году. Это сокращение было особенно резким в странах еврозоны, в которых доля заработной платы в ВВП в тот же период снизилась с 59,4 до 55,8%. Более того, темпы этого сокращения ускорились после создания Европейского экономического и валютного союза и расширения членского состава ЕС.

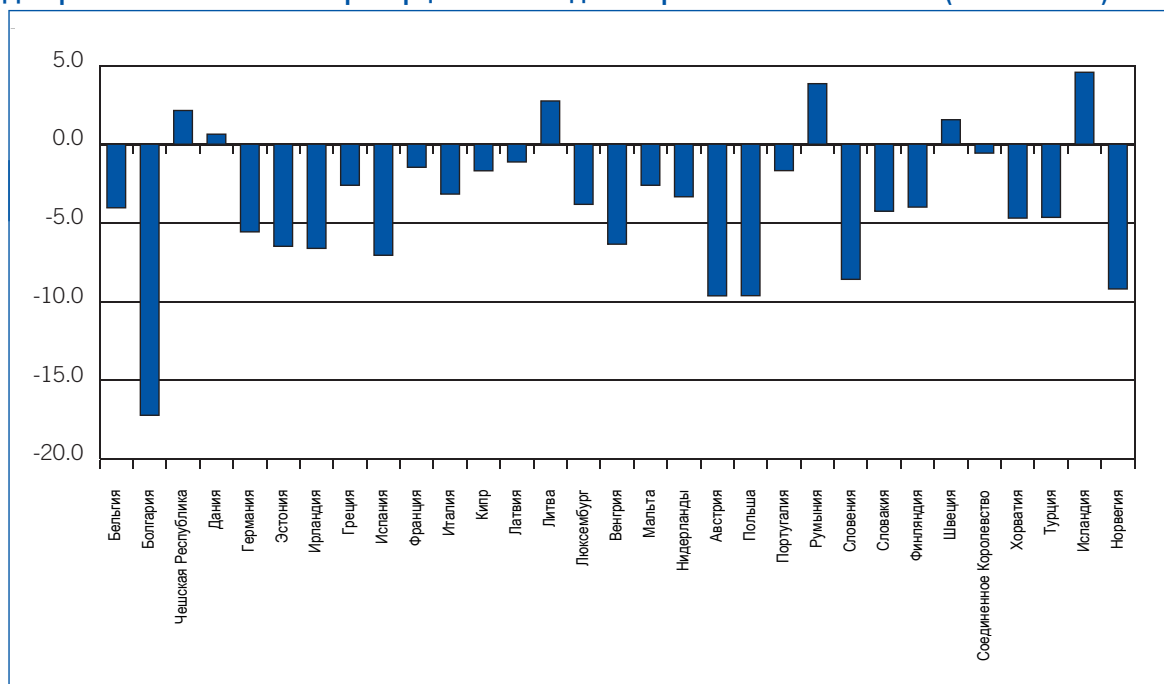
На диаграмме 8 показаны тенденции в отношении доли заработной платы тех стран, по которым имеются данные. В период после 1995 года доля заработной платы снизилась в 24 странах и возросла лишь в семи государствах. Например, в Болгарии доля заработной платы за указанный период времени резко снизилась на 15%, а в Австрии, Норвегии, Польше и Словении падение этого показателя составило почти 10%. Весьма заметное падение отмечалось также в Эстонии, Германии, Венгрии, Ирландии и Испании. С другой стороны, доля заработной платы повысилась в Чешской Республике, Дании, Исландии, Литве, Румынии и Швеции. Этот показатель оставался более или менее стабильным в Соединенном Королевстве.

Сопоставимые данные о доле заработной платы в странах, не входящих в ЕС, отсутствуют. Чтобы попытаться выправить создавшееся положение, МОТ недавно подготовила расчеты по доле заработной платы в развивающихся странах на основе статистики национальных счетов Организации Объединенных Наций, включая расчетные данные по ряду стран СНГ. В этом анализе сравниваются изменения в доле заработной платы за два периода времени: 1995-2000 и 2001-07 годы. В ходе обследований был выявлен факт резкого снижения доли заработной платы в Киргизстане и Казахстане и несколько более умеренное снижение этих показателей в Армении, Украине, бывшей югославской Республике Македонии и Российской Федерации.¹³ В двух странах СНГ – Беларуси и Азербайджане – отмечено возрастание доли заработной платы в ВВП.

Общая тенденция к сокращению доли заработной платы в странах СНГ стала проявляться несмотря на тот факт, что реальная заработная плата, начиная с 2001 года, стала расти весьма стремительными темпами. Таким образом, представляется, что во многих странах субрегиона производительность труда повышалась даже быстрее, чем реальная заработная плата.

¹³ ILO: *Global Wage Report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining: Towards policy coherence* (Женева, 2008 г.).

Диаграмма 8. Изменения в пропорциональной доле заработной платы в ВВП (1996-2007 гг.)



Источник: Annual macroeconomic database of the European Commission's Directorate General for Economic and Financial Affairs (AMECO).

Аналогичные тенденции можно наблюдать во многих странах ЕС-12, в которых реальная заработная плата росла, начиная со второй половины 90-х годов. Как в бывших переходных странах ЕС-12, так и в странах СНГ этот опыт последнего времени представлял собой период наверстывания после массивного сокращения реальной заработной платы в течение первой половины 90-х годов. Но, как было отмечено выше, это совпало с периодом быстрого роста производительности. Например, среднегодовые темпы роста производительности в Эстонии, Латвии и Литве составляли около 7% в период 2000-07 годов, и во всех других бывших переходных странах из числа ЕС-12 (за исключением Венгрии), начиная с 2000 года, наблюдался ежегодный рост производительности в пределах от 3 до 5%. Таким образом, в большинстве этих стран рост производительности продолжал превышать прирост реальной заработной платы, приводя к снижению реальных удельных затрат на рабочую силу и доли заработной платы в ВВП.

Поэтому значительное усиление давления на реальную заработную плату в бывших переходных странах из числа ЕС-12 и в странах СНГ не подорвало тенденции к экономической конвергенции, которая обсуждалась выше. Действительно, что касается стран ЕС-12 в целом, то средние ежегодные темпы роста производительности ускорились после 2000 года. До сих пор на агрегированном уровне нет свидетельств того, что более высокая реальная заработная плата сдерживает процесс передачи технологий. Безусловно, можно было бы предположить, что новый виток роста реальной заработной платы выступает в роли «ограничителя твердой заработной платы» и стимулирует процесс повышения производительности, поскольку все это способствует тому, что предприятия продолжают наращивать свою технологическую вооруженность в целях сохранения своей конкурентоспособности.

Можно также предположить, что сдерживание роста реальной заработной платы, проявившееся в странах ЕС-15 в сокращающейся доле заработной платы, уменьшило заинтересованность в замещении трудовых ресурсов капиталными средствами и, возможно, явилось фактором, повлиявшим на снижение темпов накопления капитала после 1995 года. Вероятно, наглядным примером может служить Испания, где реальная заработная плата фактически снизилась в период 1996-2006 годов, что сопровождалось негативными тенденциями в сфере производительности в тот же период времени. Другим примером является Италия, где реальная заработная плата в период 1993-2006 годов сокращалась в среднем на 0,3% в год. Из числа стран ЕС-15 в Италии наблюдался второй самый медленный низкий

показатель темпов роста производительности за последние десять лет (самые низкие темпы роста производительности отмечались в Испании). Как указывается в таблице 2, в странах Средиземноморья (Греции, Италии и Испании) в период 1995–2004 годов была зарегистрирована негативная тенденция в отношении совокупной производительности факторов производства.

Опасения высказывались также в отношении расширяющегося разрыва в ставках заработной платы внутри стран и ухудшения положения с точки зрения размеров относительных доходов неквалифицированной рабочей силы и работников средней квалификации в странах региона. Как и следовало бы ожидать, различия в темпах роста заработной платы были особенно высокими в странах, которые пережили процесс политических и экономических преобразований, поскольку эти различия в оплате труда были незначительными в советскую эпоху. В Российской Федерации, где неравенство доходов является наиболее значительным среди стран СНГ, различия в заработках работников наиболее высокооплачиваемого сектора (финансы) и работников самых низкооплачиваемых секторов увеличились с 4 раз в 1995 году до 7 раз в 2007 году. Действительно, все страны Центральной и Восточной Европы столкнулись с увеличением различий в заработной плате работников.

За последние десять лет в ряде стран ЕС-15 увеличился разрыв между наемными работниками с низкой и высокой заработной платой. Во многих странах резкой критике подвергся процесс заметного повышения размеров вознаграждения руководителей высшего звена, составляющих 1% лиц, работающих по найму. Канцлер Германии Ангела Меркель в прошлом году заявила, что впечатляющий рост зарплаток высших должностных лиц и управляющих может «поставить под угрозу социальную сплоченность». Такое заявление положило начало дискуссиям в стране относительно того, каким образом следует ограничить чрезмерно высокие оклады руководителей высшего звена управления. Во Франции размеры вознаграждения высших должностных лиц французской фондовой биржи CAC-40 в 2007 году, в среднем, подскочили на 58% в результате взвинчивания акционерных опционов. Аналогичное повышение размеров пакетов вознаграждений высших руководителей компаний отмечалось в Нидерландах. Эти тенденции шокировали широкую общественность, и ряд правительств европейских стран недавно пошли на ответные меры, предусмотрев серьезные налоговые санкции, а другие планируют поступить аналогичным образом.¹⁴

Углубляющийся региональный разрыв в доходах также стал злободневным вопросом, в первую очередь, в крупных странах. Это, несомненно, вызывает глубокую озабоченность стран СНГ. В Российской Федерации региональное местоположение представляло собой основной фактор, объясняющий различия в заработной плате, при этом разрыв между наиболее и наименее развитыми регионами в 2006 году составлял более 7 раз. Региональные различия возросли также и в малых странах, включая Хорватию, Чешскую Республику и Венгрию.

Некоторого прогресса удалось добиться в сокращении гендерного разрыва в оплате труда, однако многие обозреватели указывают на то, что это объясняется неадекватностью мер корректировки заработной платы мужчин, а не существенным и заметным повышением уровней оплаты труда женщин.

В ряде стран ЕС-27 острой проблемой остается рабочая беднота, что, возможно, объясняет то, что сегодня в некоторых странах вновь возрастает интерес к системам установления минимальной заработной платы, и им придается большее значение. Одна из причин этого явления заключается в том, что минимальная заработная плата остается низкой во многих странах несмотря на то, что ее размеры существенно повышались в последние годы в большинстве стран. Ситуация в отношении низкой оплаты труда складывается особенно остро в странах СНГ, в которых в последние годы возрастали различия в размерах заработной платы.

¹⁴ J. Thorhill, R. Milne and M. Steen: “Accent on égalité: Europe loses patience with its wealthy elite”, in *Financial Times*, FT.com, 8 June 2008.

Хронической проблемой, широко распространенной в некоторых странах Центральной Азии и Юго-Восточной и Восточной Европы, остается невыплата заработной платы.

Важно отметить, что многие из вышеуказанных проблем нашли отражение в Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, в которой предусматривается проведение «политики в сфере оплаты труда, ... нацеленной на обеспечение того, чтобы все по справедливости получали свою долю общественных благ и чтобы минимальный прожиточный уровень обеспечивался для всех работающих, а защита распространялась на всех нуждающихся в ней лиц».

Возобновление усилий по активизации социального диалога для определения надлежащего комплекса политических мер

В регионе отчетливо наблюдаются весьма разнообразные тенденции в субрегионах и странах и даже между отдельными группами внутри стран. Одна из наиболее позитивных тенденций заключается в проявлении первоначальных признаков экономической конвергенции в регионе. Другой тенденцией является расширение участия на рынке труда и возрастание уровней занятости в ряде стран – в первую очередь, среди женщин и молодежи. Тем не менее, для большинства стран региона уровни занятости остаются неадекватными и многие из вновь созданных рабочих мест носят нетипичный и нестабильный характер. Также вызывает опасения углубляющееся неравенство внутри стран. Эти вопросы требуют тщательного анализа в ходе обсуждения участниками того, как они намерены перевести положения недавней Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации в плоскость проведения практических мер в регионе.

По мере принятия таких решений следует, пожалуй, учесть два экономических параметра, имеющих первостепенное значение, которые окажут существенное воздействие на перспективы достижения целей достойного труда и социальной справедливости в странах региона в предстоящий период времени. Во-первых, внимание будет сконцентрировано на ближайшей глобальной экономической среде. Как указывалось выше, экономический рост в некоторых странах региона, особенно в странах ЕС-15, резко замедлился. Одновременно с этим вновь стали ощущаться последствия инфляции.

В условиях стремительно растущих цен на энергоносители и продукты питания возникает опасность оказания давления в сторону повышения на процесс изменения ставок номинальной заработной платы, а также того, что последующие прогнозы относительно инфляционных процессов могут привести к новому росту цен и заработной платы, аналогичному тому, который отмечался после шокового воздействия цен на нефть в 70-х и 80-х годах. После десятилетия, в течение которого реальная заработная плата не поспевала за ростом производительности, растет осознание необходимости выправления ситуации с точки зрения повышения уровней оплаты труда. Семьи с низкими доходами вынуждены затрачивать значительную долю своих доходов на товары, возросшие в цене за последний год: продукты питания и топливо. В некоторых странах, таких как Испания и Соединенное Королевство, в которых работающие семьи сталкивались с ситуацией, когда их условное состояние уменьшалось вследствие снижения цен на недвижимость в последний год, будет более остро ощущаться необходимость повышения размеров заработной платы в целях восстановления сбережений семей.

Тот факт, что сдерживание роста заработной платы в последнее время сопровождалось рекордно высокими уровнями корпоративных прибылей и стремительным повышением размеров заработной платы, акционерных опционов и премиальных надбавок, выплачиваемых руководителям высшего звена управления, имеет важные последствия для самого восприятия понятия справедливости. Безусловно, работники во многих странах считают, что в течение последнего десятилетия они несли значительно более тяжкое бремя антиинфляционных мер, чем можно было по справедливости от них требовать.

С учетом того, что результаты усилий в сфере заработной платы и коллективных переговоров лежат в основе опасений относительно будущего витка инфляции, это, безусловно, те вопросы, на решение которых могут оказать влияние министерства труда, профсоюзы и объединения работодателей.

Следует воспользоваться возможностью и превратить полную занятость и достойный труд в центральный элемент дискуссий относительно экономической политики и вопросов, связанных с размерами вознаграждения. В сегодняшних условиях было бы целесообразно более скоординировано проводить коллективные переговоры, которые открывают более широкие перспективы учета публичных интересов и активного экономического развития. В этом также заключался бы наиболее эффективный путь снижения темпов резкого углубления различий в размерах заработной платы и доходов, с чем мы сталкивались в прошлом, а также содействия более тесной социальной сплоченности.

Многие страны, особенно из числа стран ЕС-15, Европы и Центральной Азии имеют богатую историю ведения социального диалога. Формальные институты социального и экономического диалога уже существуют в ряде стран Европы. В лучшем случае эти форумы содействуют обмену информацией между правительствами и социальными партнерами, равно как и консультациям по вопросу о политическом выборе. Это может способствовать формированию консенсуса относительно особо важных политических решений, что придает, в первую очередь, ЕС большие неиспользованные преимущества. За последние два десятилетия в странах региона весьма неустойчивыми оставались масштабы социального диалога и степень доверия к нему. Говоря в общем плане, социальный диалог не утратил своей важности для решения многих вопросов, связанных с рынком труда и социальной тематикой. При этом консультации по более широкому кругу вопросов экономического характера стали проводиться реже и утратили свою актуальность.

Тем временем, прилагались усилия к тому, чтобы более широко распространить среди стран региона опыт, накопленный странами ЕС-15 в области ведения социального диалога и функционирования соответствующих институтов. Успехи в этом отношении носили неоднородный характер. В регионе, как указывается в настоящем докладе, не изжиты серьезные проблемы в области свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров.

Сегодня настало время придать большую значимость и более полно использовать институты и опыт ведения социального диалога в целях оказания помощи по преодолению возникающих экономических трудностей. Более широкий социальный диалог необходим по вопросам современной экономической обстановки и важности сочетания политических мер, которые вели бы к устойчивому экономическому росту и расширению достойной занятости. Привлекая организации работодателей и работников к диалогу относительно сегодняшних прогнозов экономического развития и возможных политических решений, правительства могут максимально повысить свои шансы и обеспечить оказание поддержки не допускающим инфляции налогово-бюджетным стимулам. В таком контексте социальный диалог мог бы привести к принятию важных компромиссных решений. Например, можно было бы обсудить вопросы реформ систем налогообложения, ведущих к увеличению располагаемого дохода низкооплачиваемых категорий работников в сочетании с увеличением ассигнований на проведение ведущих к созданию рабочих мест проектов по совершенствованию инфраструктуры в качестве компенсации за более умеренные коррективы размеров заработной платы.

Чтобы иметь успех, социальный диалог по вопросам экономической политики следует рассматривать не как изолированную попытку заручиться поддержкой со стороны работников и работодателей в период экономических неурядиц, а как сигнал о том, что процесс определения направлений экономической политики будет изменен, и ему будет придан более инклюзивный характер, причем на постоянной основе.

Вторым важнейшим экономическим преобразованием, благодаря которому будет оказано воздействие на перспективы достижения целей достойного труда в будущем, является

более долгосрочный аспект, касающийся различных уровней производительности, о чем говорилось выше. Как уже было показано, сравнительно быстрые темпы роста производительности в государствах, не входящих в страны ЕС-15, содействовали экономическому сближению стран региона. Эта тенденция к преодолению отставания в сфере экономического развития лишь стала проявляться и может быть легко повернута вспять. Чтобы поддерживать и ускорять темпы экономической конвергенции, важно сохранять открытыми экономики стран и содействовать технологическим обменам. Столь же важно обеспечить, чтобы прогресс в экономической сфере в государствах, не входящих в страны ЕС-15, приводил к соразмерному социальному прогрессу.

Анализ, приведенный в настоящем докладе, свидетельствует также о том, что в течение последнего десятилетия страны ЕС-15 сталкивались с необходимостью принятия компромиссных решений в отношении достижения целей в области занятости и производительности. Замедление темпов роста производительности труда в странах ЕС, начиная с середины 90-х годов, дает веские основания для беспокойства. До сегодняшнего дня страны ЕС-15 не сумели мобилизовать более долгосрочные механизмы, которые бы позволили достичь целей, поставленных Лиссабонской стратегией как в сфере занятости, так и в области производительности.

Чтобы сохранить тенденции последнего времени, проявляющиеся в растущих уровнях занятости в целом, равно как и занятости женщин, иммигрантов и пожилых работников в частности, и в то же время повысить качество рабочих мест и стимулировать рост производительности труда, необходимо обеспечить более глубокую заинтересованность в этом и выделять более значительные ресурсы на цели образования, повышения квалификации кадров, проведения рациональной политики в сфере рынка труда, а также ведения социального диалога и коллективных переговоров. Чтобы можно было решить двоякую задачу, поставленную Лиссабонской стратегией и заключающуюся в расширении занятости и росте производительности, чрезвычайно важно сбалансировано подходить к решению всех этих проблем. Программа достойного труда МОТ дает практическую платформу для достижения этой цели.

Приложение

Рост производительности труда (ВВП в час, ежегодный средний показатель, %)

	1987-95 гг.	1995-2007 гг.	2000-07 гг.	2005 г.	2006 г.	2007 г.
Европейский союз (ЕС-15)	2,2	1,4	1,2	1,0	1,5	1,3
Австрия	2,8	2,3	1,4	-0,4	2,3	2,7
Бельгия	2,2	1,4	0,9	-1,2	1,5	1,3
Дания	2,6	1,0	0,8	1,3	0,9	-0,3
Финляндия	3,2	2,5	2,3	1,9	3,2	2,6
Франция	2,2	1,7	1,3	1,8	0,9	0,6
Германия	2,5	1,7	1,4	1,5	2,4	1,0
Греция	0,8	2,4	3,1	2,9	3,0	2,4
Ирландия	2,4	3,7	2,5	0,5	1,5	2,3
Италия	2,1	0,6	0,3	0,4	1,0	1,0
Люксембург	2,0	1,6	0,9	2,0	0,2	0,6
Нидерланды	1,8	1,4	1,2	1,8	0,0	0,7
Португалия	1,6	1,7	0,3	1,1	0,2	1,5
Испания	2,3	-0,2	0,0	-0,3	0,1	0,6
Швеция	1,1	2,5	2,6	3,4	2,9	1,3
Соединенное Королевство	2,0	2,2	2,3	1,0	2,4	2,9
Европейский союз (ЕС-12)	–	3,9	4,4	2,7	4,1	3,5
Болгария		1,7	3,5	3,8	3,3	4,0
Кипр	–	1,0	0,3	1,5	2,2	2,2
Чешская Республика	–	3,4	4,4	4,4	4,6	4,5
Эстония	–	7,1	6,6	7,2	5,4	6,6
Венгрия	–	2,3	2,2	4,3	3,4	2,1
Латвия	–	6,6	7,1	8,0	7,3	8,2
Литва	–	5,7	6,6	1,9	6,7	6,2
Мальта	–	1,3	0,7	1,0	2,5	1,8
Польша	–	4,2	3,3	0,7	3,1	1,9
Румыния		4,0	7,4	3,1	5,2	4,7
Словакия	–	5,1	5,1	2,4	6,5	6,3
Словения	–	4,2	3,9	4,0	4,5	3,8
Европейский союз (ЕС-27)	–	1,8	1,6	1,0	1,7	1,4

Источник: The Conference Board and Groningen Growth and Development Centre, Total Economy Database.