

И. И. Рассадина

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА СТРАН ЕС

В статье рассматриваются тенденции развития рынка труда ЕС, изменения в сфере занятости и безработице, государственной политике европейских стран. Анализируется влияние различных факторов на формирование единого рынка труда ЕС, включая влияние демографических и миграционных процессов.

Страны Европейского Союза (ЕС) взяли курс на создание единого экономического и социального пространства. Это предусматривает и формирование единого рынка труда.

Национальные рынки труда все более утрачивают свою обособленность и замкнутость. Рынок труда стран ЕС, по сути, представляет собой новое в качественном отношении явление, складывающееся в условиях усиливающихся интеграционных процессов.

Формирующийся в ЕС рынок труда не является просто суммой национальных рынков, а выступает как наднациональное образование, где на постоянной основе выступают покупатели и продавцы иностранной рабочей силы в рамках процесса ее спроса и предложения.

Развитие рынка труда ЕС находится под воздействием разнообразных факторов, оказывающих многоплановое воздействие на его формирование.

С процессом глобализации тесно связана динамика международной миграции рабочей силы. Транснациональные перемещения рабочей силы приобретают систематический характер.

Научно-технический прогресс в значительной степени формирует спрос на труд: требования к уровню образования и квалификации участников рынка труда. Демографические процессы, включая изменения численности и половозрастной структуры населения, его старение, определяют характер предложения на рынке труда.

Процессы, происходящие в настоящее время на национальных рынках труда и едином рынке труда стран ЕС, требуют соответствующих изменений в

системах корпоративного и государственного управления. Постепенно в современной практике управления на государственном и корпоративном уровнях формируются механизмы, призванные устранить возникающие противоречия между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда. Анализ таких механизмов представляет определенный интерес, так как изменения в сфере менеджмента, в свою очередь, влияют на развитие рынка труда.

Рассмотрим современную ситуацию на рынке труда стран ЕС и прежде всего наиболее важные его характеристики: структуру занятости и безработицу.

Занятость и безработица в странах ЕС. Долговременной тенденцией развития рынка труда ЕС можно считать снижение уровня занятости. В 1986–1995 гг. в ряде стран занятость сокращалась. В 1998 г. уровень занятости в странах ЕС составлял 60,4% экономически активного населения [Иноземцев, 2002, с. 8]. Лишь за последние несколько лет рынок труда ЕС вышел на позитивную линию развития, что нашло отражение в некотором росте занятости и сокращении безработицы. Самое значительное увеличение занятости за последние 10 лет отмечено в 2000 г. (+1,9%), что выше, чем в США (+1,3%) (табл. 1) [Вишневская, 2001, с. 53].

Таблица 1

Темпы прироста занятости в странах ЕС (в 1986–2000 гг.), %

Страны	В среднем за 1986–1995	1998	2000
ЕС	0,4	1,3	1,9
Германия	0,2	0,0	1,6
Франция	0,3	1,4	2,1
Великобритания	0,7	1,4	1,2
Италия	-0,4	1,1	1,3
Испания	-0,1	0,4	4,8
Нидерланды	0,9	3,4	2,2
Швеция	1,8	2,9	2,0
Ирландия	0,9	10,2	5,0

Источники: OECD Economic Outlook. Paris, 2000; Main Economic Indicators. Paris, 2001.

Цит. по: [Вишневская, 2001, с. 53].

Росту занятости способствовали экономический рост и изменение государственной политики на рынке труда, что привело к появлению новых рабочих мест и притоку дополнительной рабочей силы. В целом позитивная тенденция в развитии занятости в последнее время характеризуется большими межстрановыми различиями. Наибольший прирост рабочих мест зафиксирован в Ирландии (+5%), наименьший — в Греции (0,7%).

В странах ЕС, как и во всех промышленно развитых странах, в общей занятости населения падает промышленная занятость. Структура занятости по-прежнему определяется опережающим развитием сферы услуг. К началу нового тысячелетия ее доля в общей занятости в странах Евросоюза достигла 65,9% при 73,7% в США. При этом Нидерланды опередили США (75%), а Великобритания, Швеция, Бельгия, Норвегия сравнялись с ними [Вишневская, 2001, с. 54].

В последние десятилетия устойчивой тенденцией развития рынка труда в странах ЕС стало увеличение занятости женщин. Доля женской рабочей силы на рынке труда европейских стран достигла 33% [Вишневская, 2000, с. 45]. Этому способствовали изменения в налоговой системе, разделившие семейный доход между супругами, социальная политика, направленная на помощь женщинам.

Широкое развитие в последнее время получили нетрадиционные формы занятости: неполный рабочий день и временная занятость. В конце 1990-х гг. на условиях временной занятости работало от 8–13% рабочей силы в Ирландии, Португалии, Франции и Германии до 33,7% в Испании. Еще более распространен неполный рабочий день: неполная занятость достигает 30% в Нидерландах и 23% в Великобритании. В целом за последнее десятилетие вклад частичной занятости в общее число работающих составил от 20–35% в Греции, Великобритании и Испании до 70–80% в Германии и Ирландии [Вишневская, 2001, с. 57].

Феномен частичной занятости объясняется разнообразными причинами, определяющими спрос и предложение на рынке труда. Предприниматели используют эту форму занятости, так как экономят на заработной плате и социальной защищенности данной категории работников.

С изменениями в системе жизненных ценностей европейцев свободное время, идущее на продолжение образования, воспитание детей, саморазвитие начинает цениться больше, чем время, потраченное на получение дополнительного заработка. Но частичная занятость может быть обусловлена не свободным выбором работников, а дефицитом рабочих мест с полным рабочим днем на рынке труда или испытываемыми данной компанией-работодателем экономическими трудностями.

Наибольшее распространение частичная занятость получила в сфере услуг — 33,8% всех занятых в этой сфере в странах ЕС работают неполное время, в то время как в обрабатывающей промышленности их всего 2–5% [Там же].

Рост занятости обеспечивался созданием новых рабочих мест преимущественно в частном секторе экономики. Занятость в государственном секторе постепенно сокращается. Тем не менее значительная часть экономически активного населения работает по-прежнему в госсекторе (до трети всех занятых в Скандинавских странах).

Наибольший прирост занятости дали рабочие места с неполным рабочим днем, где работают в основном молодежь и женщины. Широкое распространение получила временная занятость, т. е. работа по срочным контрактам. Численность временных работников в разных странах значительно колеблется. Если в Италии и Бельгии она составляет 5–6% всех занятых, в Германии — 10%, то в Испании — 28% [Вишневская, 1997, с. 102]. Это свидетельствует о развитии гибких форм занятости в странах ЕС.

Интересной тенденцией в развитии занятости в ряде стран ЕС является лидерство аграрных районов по темпам роста численности работающих. Это имеет место в Бельгии, Великобритании, Германии. Критерием отнесения района к аграрному является плотность населения менее 150 человек на 1 кв. км. Росту занятости здесь способствует либеральная налоговая политика местных властей, наличие свободных территорий. Увеличение занятости затронуло здесь в основном тоже сферу услуг. Занятость непосредственно в аграрном производстве продолжает медленно снижаться.

Появление новых рабочих мест позволило несколько ослабить традиционно острую для рынка труда стран ЕС проблему безработицы (табл. 2) [Вишневская, 2001, с. 53].

Таблица 2

Безработица в странах ЕС в 1986–2000 гг., % к экономически активному населению

Страны	В среднем за 1986–1995 гг.	1998 г.	2000 г.
ЕС	9,9	10,5	8,4
Германия	8,0	9,4	8,3
Франция	10,6	11,8	9,5
Великобритания	8,8	6,2	5,5
Италия	10,3	11,9	10,5
Испания	19,7	17,4	14,2
Нидерланды	6,9	4,2	2,7
Швеция	4,5	8,3	5,9
Ирландия	15,0	7,6	4,5

Источники: OECD Economic Outlook. Paris, 2000; Main Economic Indicators. Paris, 2001.
Цит. по: [Вишневская, 2001, с. 53].

В развитии безработицы можно отметить следующие тенденции. Безработица в промышленно развитых странах ЕС носит отчетливый структурный характер, т. е. образование и уровень квалификации работников не отвечают

спросу на рынке труда. Например, безработицу в Германии определяют как структурную на 85% [Зинн, 2000, с. 96].

По мере оживления экономики и роста спроса на труд с наибольшей быстротой уменьшается безработица в среде высококвалифицированных работников. При этом практически неизменным остается ядро безработицы, которое составляют люди с низким уровнем образования и профессиональной подготовки, находящиеся без работы в течение длительного времени.

Опыт европейских стран показал, что эффективных способов борьбы с длительной безработицей не было найдено. При оживлении экономики появившиеся рабочие места занимают теми, кто был безработным недолго и не потерял квалификацию. Политика государств ЕС в сфере занятости, проводимая по принципам социальной ориентированности, в случае длительной безработицы оказалась малоэффективной. Эта политика через систему коллективных договоров не дает возможности предпринимателям легко увольнять работников, а потерявшие работу длительное время живут на довольно высокие пособия.

Частично высокий уровень безработицы в Европе можно объяснить и меньшей, чем, например, в США, мобильностью населения на рынке труда, связанной с эффектом домовладения. Многие европейцы живут в собственных, а не арендованных домах, их продажа и покупка чрезвычайно дороги, и это привязывает работника к месту жительства, не дает ему возможности свободы маневра на рынке труда. К тому же в системе европейских ценностей отсутствует пренебрежительное отношение к безработному человеку.

Следует отметить, что в уровне безработицы сохраняются значительные различия по странам. Так, рекордный уровень безработицы в 1998 г. был установлен в Испании (18,8%), что в 8,5 раза выше, чем в Люксембурге (2,2%). Региональный дисбаланс, выражающийся в значительных различиях уровней безработицы, является постоянной характеристикой рынка труда ЕС. Так, 10 наиболее экономически развитых регионов ЕС имели в середине 1990-х гг. вдвое более низкий уровень безработицы, чем ЕС в целом [Лукьянова, Цысина, 1999, с. 20].

Безработица имеет свои особенности в зависимости от половозрастной структуры населения. Так, безработица среди женщин выше мужской безработицы. Например, в Италии и Испании она выше в 2 раза [Вишневская, 2001, с. 60].

К сложным структурным проблемам безработицы, не нашедшим своего решения, относится также молодежная безработица. В середине 1990-х гг. уровень безработицы среди молодых людей в возрасте 16–25 лет достигал 21,5%, а в ряде районов, например в Южной Испании, — 35% [Иноземцев, 2002, с. 9].

Увеличение продолжительности образования, имевшее место практически во всех развитых странах в 1990-е гг., было связано в основном с дефицитом рабочих мест. Учащиеся ориентируются на рабочие места с неполным рабочим днем. По окончании учебы молодежь сталкивается с большими трудностями в трудоустройстве. Практически во всех странах уровень безработицы среди молодежи выше, чем у старших поколений. Но именно безработица среди молодежи динамичнее и сокращается значительно быстрее, чем у старших возрастов.

Качественные изменения в структуре занятости. Структурные изменения в экономике стран ЕС, рост сферы услуг, прогресс высокотехнологичных отраслей привели к качественным изменениям в структуре занятости. Общей тенденцией можно считать перелив рабочей силы из материального производства в сферу услуг. Среди стран ЕС лидером в этом процессе является Великобритания, где в сфере услуг работает около 70% всех занятых. В других странах увеличение занятости в сфере услуг принимало меньшие масштабы. В Германии здесь работает 63%, во Франции — 69%, в Италии — 62%. В рамках сферы услуг наиболее высокие темпы прироста занятых отмечаются в секторе информационных технологий. В начале 1990-х гг. в Великобритании в секторе информатики работало 45,8% всех занятых в сфере услуг, в Германии — 28,4% [Лукьянова, Цысина, 1999, с. 19].

Именно в секторе информационных и телекоммуникационных технологий происходят наиболее значительные изменения форм занятости. Здесь получили широкое развитие нетрадиционные формы занятости: частичная, временная, контрактная, краткосрочная, субподрядная, надомная. Это наиболее гибкие формы занятости из доступных на рынке труда. Они в большой степени привлекают молодежь и женщин.

Структурные и технологические изменения в экономике стран ЕС предъявили новые требования к качеству рабочей силы, потребовали работников высокого уровня образования и квалификации. В соответствии с этими требованиями доля инженеров, программистов, научных работников, менеджеров составила более трети экономически активного населения наиболее развитых стран мира, включая среди стран ЕС только Великобританию. В Германии и Франции доля этих работников не превысила четверти.

Эти изменения в структуре совокупной рабочей силы свидетельствуют о том, что страны ЕС, как и США, постепенно формируют структуру занятости, соответствующую постиндустриальному обществу. В настоящее время проблема занятости остается одной из приоритетных социальных проблем в странах ЕС. Многие экономисты пришли к выводу, что в центре экономических преобразований, осуществляемых в ЕС, должен находиться именно рынок труда, так как массовая безработица представляет собой наибольшую угрозу для будущего.

Несмотря на некоторое сокращение безработицы, ее уровень слишком высок. Решение этой сложной проблемы возможно лишь при осуществлении общей, тщательно сбалансированной политики на рынке труда.

Политика стран ЕС на рынке труда. Политика стран ЕС на рынке труда призвана приспособить рынок труда к изменениям в структуре производства и к технологическому прогрессу в странах ЕС. В фокусе этой политики находится проблема занятости. Общими стратегиями в сфере занятости являются:

- ◆ применение нетрадиционных форм занятости;
- ◆ ужесточение условий для выплат пособий по безработице;
- ◆ установление зависимости между выплатой пособия по безработице и активностью в поиске работы самого безработного;
- ◆ изменения минимальной заработной платы;
- ◆ обучение и переподготовка рабочей силы.

В ближайшее время на первый план выдвигаются изменения в системе минимальной заработной платы. В настоящее время в ряде стран ЕС, например Великобритании и Ирландии, действуют национальные законодательства, регулирующие минимальную заработную плату. В других странах минимальная заработная плата составляет определенный процент от средней заработной платы: 30% в Испании, 60% в Бельгии и Франции [Вишневецкая, 1999, с. 24].

Регулирование минимальной заработной платы было призвано выполнять важную социальную задачу: сокращать долю бедного населения. Но проведенные в последнее время исследования показали, что минимальную заработную плату получают главным образом семьи не с низкими, а со средними доходами. Бедную же часть населения представляют семьи, члены которых не работают или работают неполный рабочий день.

Рост минимальной заработной платы зачастую приводил к вытеснению работников с низкой квалификацией и прежде всего молодежи с рынка труда. Таким образом, свою роль в социальной защите беднейших слоев населения регулирование минимальной заработной платы не выполняло.

Поэтому выдвигается идея отмены минимальной заработной платы и выплаты пособий тем работникам, доходы которых меньше прожиточного минимума. Основной проблемой введения новой системы является установление источника финансирования нововведения. Если ранее выплатой минимальной заработной платы занимался предприниматель, то пособия должны выплачиваться из бюджета.

В качестве инструмента борьбы с безработицей также выступили соглашения между предпринимателями и наемными работниками, по которым предприниматели брали обязательство создавать новые рабочие места, а профсоюзы соглашались на некоторое сокращение уровня минимальной заработной платы.

Такие соглашения активно практиковались в Нидерландах и Испании и позволили Нидерландам к 2001 г. уменьшить безработицу до 2,7% трудоспособного населения, Испании — до 14,2%. В целом по ЕС темп создания новых рабочих мест сравнялся с американским, и численность безработных сократилась в 2000 г. до 8,4% (см. табл. 2).

Для решения проблем структурной безработицы, выражающейся в несоответствии предложения спросу на рынке труда, выдвигается стратегия изменений в системе обучения и переподготовки рабочей силы. Они включают разработку общенациональных систем квалификации и создание корпоративных систем повышения квалификации.

Здесь страны ЕС используют опыт США, где большинство крупных компаний имеют собственные программы повышения квалификации кадров. Этот опыт предполагается использовать, подвергнув его необходимым изменениям. Например, в программах повышения квалификации следует сместить акцент с высококвалифицированных специалистов на молодежь, которая редко включается в подобные программы, а нуждается в них больше других категорий работников.

Следует отметить, что страны ЕС разработали разнообразные и достаточно эффективные средства борьбы с безработицей и стимулирования роста занятости. Инструментом реализации выработанных стратегий в проведении политики занятости служат различные программы.

Программы ЕС в сфере занятости. Рассмотрим законодательную базу осуществляемых в странах ЕС программ занятости. Их основой можно назвать Хартию основных социальных прав трудящихся, принятую в 1989 г. Рост занятости Хартия трактовала как важнейший фактор развития рынка труда ЕС. Хартия же декларировала основные права работников в ЕС, включая право на работу в любой стране ЕС на равных условиях с местным населением, право на получение пособия по безработице, право на профессиональную подготовку, право на получение информации о готовящихся изменениях на производстве и т. д.

Эти права, полностью соответствующие проводимой в ЕС социальной политике, оказались трудноосуществимыми на практике. Значительные социально-экономические, культурно-исторические и политические различия между странами ЕС и отдельными регионами препятствуют реализации прав, провозглашенных Хартией.

Тем не менее основные ее идеи были положены в основу выработанной ЕС Белой книги «Европейская социальная политика». Она сформулировала общий курс стран ЕС в осуществлении социальной политики — курс на увеличение занятости. Были выдвинуты следующие основные стратегии в области занятости [Лукьянова, Цысина, 1999, с. 21]:

- ◆ доступ каждого к профессиональному обучению, обеспечение непрерывного обучения в течение всей жизни;
- ◆ рост инвестиций в профессиональную подготовку;
- ◆ создание новых рабочих мест, особенно на мелких и средних предприятиях на региональном и местном уровне;
- ◆ ускоренные темпы роста зарплаты по сравнению с темпами роста производительности труда;
- ◆ уменьшение доли неквалифицированного труда;
- ◆ принятие мер по борьбе с безработицей среди отдельных социальных групп населения, в первую очередь молодежи;
- ◆ стимулирование развития отраслей, в наибольшей степени увеличивающих занятость, и т. д.

В соответствии с этими стратегиями в ЕС разработано несколько тысяч транснациональных программ в сфере занятости. Их финансирование, как правило, осуществляется через Европейский социальный фонд. Этот фонд активно реализует программы по следующим направлениям:

- ◆ обеспечение работникам равных возможностей на рынке труда;
- ◆ профессиональное обучение и трудоустройство молодых людей до 20 лет; поддержка трудоустройства инвалидов;
- ◆ содействие работникам в адаптации к структурным переменам на производстве.

На пятилетний период с 1994 по 1999 г. на эти программы Европейский социальный фонд направил до 47 млрд экю, что составило почти 10% всего бюджета ЕС [Лукьянова, Цысина, 1999, с. 22].

В последние годы в программах в области занятости произошло очевидное перемещение акцентов с пассивной поддержки работников на поддержку активной позиции самих работников в вопросах их трудоустройства. Преобладавшие ранее пассивные программы ориентировались, например, на выплату пособий по безработице, досрочному выходу на пенсию и т. д.

Здесь следует отметить, что высокий уровень социальной помощи безработным в странах ЕС давно подвергается критике со стороны многих экономистов. Они рассматривают такую социальную помощь как субсидирование бездеятельности, стимулирование праздности. Высокое пособие по безработице формирует нижнюю границу заработной платы в тарифной системе, в значительной мере поддерживающую безработицу.

Отсюда следует вывод, что в программах занятости нужно субсидировать не праздность, а деятельность, создать стимулы для того, чтобы трудоспособное население активизировало предложение на рынке труда. Такая логика привела в некоторых странах (в первую очередь в Голландии и Дании) к переходу от пассивных программ занятости, называемых «удобным гамаком», к

активными программам, которые в Голландии сравнили с батутом, выталкивающим безработных в сферу занятости.

Активные программы в области занятости делают акцент на профессиональной подготовке и переподготовке кадров; создании рабочих мест для молодежи; субсидиях безработным, желающим организовать собственный бизнес; финансовой поддержке предпринимателей, взявших обязательство сохранять на своих предприятиях определенный уровень занятости и т. п.

Особое распространение в большинстве стран ЕС получили программы профессиональной подготовки и переподготовки кадров, так как они рассматриваются как средство повышения конкурентоспособности работника на рынке труда.

Даже при выплате пособий по безработице принимается во внимание инициатива самого безработного по поиску работы или профессиональной переподготовке. Если безработный отказывается от предлагаемой работы, то к нему применяются финансовые санкции, или он должен отчитаться о результатах самостоятельного поиска работы. Считается, что установление зависимости между получением пособий по безработице с активностью самого безработного способствует сокращению безработицы.

При общей ориентации Комиссии ЕС на активные программы в области занятости соотношение активных и пассивных программ и соответственно их финансирование на уровне отдельных стран значительно различаются. Лидером в проведении активных программ является Швеция, где на них расходуется более половины всех государственных средств, идущих на программы занятости.

В 1995 г. в среднем по ЕС государственное финансирование программ занятости составляло 3,5% ВВП. Значительно больше средств направляли на программы занятости Скандинавские страны: Дания — 7% ВВП, Финляндия — 6,5%, Швеция — 5,5% ВВП. Самое низкое финансирование (менее 1% ВВП) осуществлялось в наиболее благополучном в отношении занятости члене ЕС — Люксембурге, и самой бедной стране ЕС — Греции [Лукьянова, Цыгина, 1999, с. 23].

Интересна идеологическая составляющая политики на рынке труда: провозглашается необходимость «новой солидарности в обществе». Эта солидарность, в частности, должна выражаться в том, что получаемые в результате роста производительности труда средства должны в первую очередь направляться не на рост зарплаты работающих, а на создание новых рабочих мест.

Положение на рынке труда определяется также в результате противостояния интересов работодателей и работников. Открытое противостояние в форме забастовок и демонстраций постепенно уходит в прошлое вместе с уменьшени-

ем роли профсоюзных организаций. На смену им приходит социальный диалог в форме проведения постоянных консультаций и переговоров предпринимателей и трудящихся и заключения соглашений на различных уровнях.

Социальный диалог на рынке труда. В социальном диалоге на уровне ЕС интересы трудящихся представляют Европейская конфедерация профсоюзов, Объединение предпринимателей и Организация работников госпредприятий, а также Европейская конфедерация независимых профсоюзов. Европейский союз малых и средних предприятий и организация «Еврокадры» представляют интересы менеджеров. Таким образом, социальный диалог происходит одновременно на уровне Европейского союза и на национальном уровне.

На национальном уровне определяющее влияние на ситуацию на рынке труда оказывает заключение коллективных договоров. Несмотря на повсеместное уменьшение членства в профсоюзах, большая часть работников охвачена коллективными договорами. Так, в середине 1990-х гг. во Франции членами профсоюзов являлись 9,1% наемных работников, а коллективными договорами было охвачено 90% работников; в Нидерландах соответственно 25,6% и 80% [Лукьянова, Цысина, 1999, с. 25]. Это объясняется тем, что в некоторых европейских странах по решению правительства крупные коллективные договоры могут быть распространены на всю отрасль или весь регион.

Ключевым вопросом коллективных договоров на предприятиях является вопрос занятости, включая правила найма и увольнения, пособия по безработице, использование различных форм занятости, адаптацию работников к изменениям на рынке труда и т. д. На уровне профсоюзов и на уровне правительств отдельных стран, например Франции, сокращение рабочего времени без уменьшения зарплаты считается одним из способов борьбы с безработицей и служит предметом диалога с предпринимателями.

Компромиссным решением служит включение в некоторые коллективные договоры положения о сокращении рабочего времени при повышении гибкости его использования. Последнее означает, что менеджмент получает право менять продолжительность рабочего времени в течение трудового года в зависимости от колебаний спроса. Такая практика активно используется в Германии.

В настоящее время наиболее острой проблемой для профсоюзов как участника социального диалога является защита интересов наемных работников в связи с технологическим прогрессом. Действительно, повсеместная компьютеризация, внедрение микроэлектроники ведут к повышению конкурентоспособности компаний и одновременно к сокращению занятости.

В результате в коллективных договорах в странах ЕС появились статьи о предварительных уведомлениях о нововведениях, о премиях за доброволь-

ный уход с работы или ранний выход на пенсию, о программах переподготовки работников, чья квалификация не соответствует новой технике и т. д. Таким образом, профсоюзы пытаются влиять на ситуацию на рынке труда, претерпевающую стремительные изменения под воздействием технологического прогресса.

Следует отметить, что многие профсоюзы пришли к осознанию первостепенного значения конкурентоспособности компании, в которой трудятся представляемые ими трудящиеся, влияния конкурентоспособности на занятость, необходимости учета в социальном диалоге финансовых возможностей компании и перспектив ее развития в условиях обострившейся международной конкуренции. Все чаще на слабых предприятиях работники и работодатели договариваются о более низких ставках зарплаты, чем принято на большинстве предприятий отрасли, чтобы обеспечить выживание своего предприятия.

В Германии получила распространение практика тарифных оговорок (*betriebliche Öffnungsklauseln*). В отличие от тарифных соглашений между предпринимателями и профсоюзами, решения принимаются автономно. Например, если в тарифном соглашении речь идет о повышении зарплаты на 10%, но это может привести к тяжелым для предприятия последствиям, то по согласию работников данного предприятия и работодателей зарплата может быть повышена лишь на 5%. Отраслевые профсоюзы в таком случае бессильны [Зинн, 2000, с. 97].

В последнее десятилетие страны ЕС пытаются найти решение проблемы занятости через социальный диалог между предпринимателями, профсоюзами и государственными институтами. Это позволяет сдерживать забастовочное движение.

В результате в некоторых странах (например, в Испании) отказались от законодательного регулирования рабочего времени. Решение этого вопроса перешло к коллективным договорам. Во Франции положения национального законодательства, связанные с вопросами занятости, включаются в коллективные договоры не в обязательном порядке, а по соглашению сторон. Эти изменения говорят о том, что рынок труда ЕС становится все более гибким и может более адекватно учитывать интересы своих участников. Это способствует снижению социальной напряженности в странах ЕС.

Новым элементом государственной политики на рынке труда следует считать либерализацию трудового законодательства, в результате которой в ряде стран расширились права работодателей в вопросах найма и увольнения работников; ужесточение системы страхования по безработице; предоставление льгот предпринимателям, принимающим на работу безработных с низкой квалификацией (Франция, Бельгия, Нидерланды). В Италии же попытка ре-

формирования трудового законодательства в сторону его либерализации встретила ожесточенное сопротивление профсоюзов.

Несмотря на положительные результаты изменений в политике занятости, уже стало очевидно, что безработица в рамках ЕС не поддается существенному сокращению. Успешная борьба с ней требует коренных изменений рынка труда ЕС, новых подходов и интеграции усилий всех его участников.

Социальная политика и рынок труда. Социальная политика, проводимая странами ЕС, оказывает влияние на ситуацию на рынке труда. Эта политика, традиционная для социально ориентированной экономики европейских стран, направлена на сглаживание имущественного неравенства в обществе посредством прежде всего поддержания доходов мало оплачиваемых групп населения на приемлемом уровне.

Различные авторы неоднократно отмечали интересную тенденцию на мировом рынке труда. Начиная с 1970-х гг. оплата труда работников в США постоянно снижалась, в то время как в Европе она возрастала одновременно с ростом производительности труда. Так, за последнее время, в период 1989–1998 гг., почасовая оплата труда в промышленности увеличивалась в Германии, Испании и Австрии на 1,7% в год, во Франции — на 1,0%, а в США снижалась на 0,2% в год. При этом средняя заработная плата в промышленности стран ЕС равна 22,3 евро/ч (в Германии — 26,5), а в США — 17,5 евро/ч, т. е. составляет 78% общеевропейского и 65% германского уровня [Иноземцев, 2002, с. 5].

Разрыв в уровне доходов наиболее и наименее оплачиваемых работников в европейских странах растет гораздо медленнее, чем в США. В 1980–1990-е гг. превышение доходов наиболее высокооплачиваемых 10% работников над доходами наименее оплачиваемых 10% увеличивалась в США на 2,7% в год, Швеции — 0,7, Франции — 0,9, Германии — 1,1, Нидерландах — 1,4, Испании и Италии — на 1,9% (табл. 3) [Там же, с. 6].

Для уменьшения имущественного расслоения населения страны ЕС традиционно поддерживают довольно высокий уровень минимальной оплаты труда. В Нидерландах, Дании, Германии и Бельгии минимальная заработная плата составляет около 50% ее среднего уровня, во Франции — около 60%, тогда как в США она колеблется в пределах 35–38% [Там же, с. 5]. К этому следует добавить, что в Европе доходы работающих в сельском хозяйстве вдвое превышают доходы американцев. Это приводит к устойчивости и стабильности среднего класса в странах ЕС, что предопределяет высокий уровень социальной стабильности в обществе в целом.

Сдерживание социального неравенства — основной принцип социальной политики стран ЕС, который проявляется на рынке труда в установлении минимальной оплаты труда и пенсионного обеспечения, борьбе с безработицей, обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и т. п.

**Неравномерность распределения доходов в различных странах
(1990-е гг.)**

Страна	Доля в общих доходах 10% самых богатых, %	Доля в общих доходах 10% самых бедных, %	Отношение доли самых богатых 10% к доле самых бедных 10%
Австрия	4,4	19,3	4,4
Дания	3,6	20,5	5,7
Швеция	3,7	20,1	5,4
Бельгия	3,7	20,2	5,5
Финляндия	4,2	21,6	5,1
Люксембург	4,0	22,0	5,4
Италия	3,5	21,8	6,2
Германия	3,3	23,7	7,1
Испания	2,8	25,2	9,0
Нидерланды	2,8	25,1	9,0
Франция	2,8	25,1	9,1
Греция	3,0	25,3	8,5
Португалия	3,1	28,4	9,3
Ирландия	2,5	27,4	11,0
Великобритания	2,6	27,3	10,4
США	1,8	30,5	16,6

Источник: United Nations Development Programme, Human Development Report 2001. Oxford, New York, 2001, table 12, p. 182.

Цит. по: [Иноземцев, 2002, с. 5].

Например, безработный в ЕС получает пособие, равное 80% его прежней заработной платы в среднем в течение 8,5 месяца, в США — не более 4 месяцев. В ЕС работник в среднем имеет право на 32 дня ежегодного оплачиваемого отпуска, в США — 18 дней. В ЕС работник получает предупреждение о грядущем увольнении за 6–10 месяцев, в США — за 2 месяца и т. д. Данные Международной организации труда свидетельствуют и о больших различиях в продолжительности рабочего времени работников стран ЕС и США. На протяжении 1990-х гг. продолжительность рабочего времени американца увеличилась на 2% (с 1943 до 1979 часов в год). В Великобритании она сократилась на 2,75% (с 1767 до 1719 часов), во Франции — на 5,4% (с 1597 до 1511 часов), в Германии — на 6% (с 1573 до 1480 часов), составив в среднем по ЕС 1650 часов в год [Иноземцев, 2002, с. 9].

Если учесть, что сокращение продолжительности рабочего времени в ряде стран ЕС не сопровождается снижением заработной платы, то это говорит о том, что качество жизни трудящихся улучшается.

Однако многие экономисты уже осознали невозможность постоянного увеличения заработной платы и социальных выплат, что негативно сказывается даже на такой богатой стране ЕС, как Германия. Уже нередко в публикациях можно встретить высказывания о том, что достоинства социального рыночного хозяйства, как они были сформулированы Л. Эрхардом и его единомышленниками, стали превращаться в недостатки.

Очевиден вывод о том, что социальная политика, общая для стран ЕС и направленная на сдерживание роста имущественного неравенства, борьбу с бедностью, повышение качества жизни, оказывает значительное влияние на ситуацию на рынке труда.

Фактор глобализации и рынок труда. Фактор глобализации оказывает мощное воздействие на рынок труда, вовлекая в международный обмен страны с разным уровнем издержек на рабочую силу. Глобализация приводит к сокращению трудоемких производств в развитых странах под воздействием импорта товаров из развивающихся стран. Для неконкурентоспособных производств открытие национальных границ заканчивается сокращением рабочих мест. Для стран ЕС это касается текстильной, швейной, обувной, мебельной, табачной отраслей и производства игрушек.

В целом же интеграционные процессы благотворно сказываются на занятости. Это прежде всего касается конкурентоспособных предприятий, расширяющих экспортное производство. По оценке Комиссии ЕС интеграция стран Евросоюза позволила создать от 300 до 900 тыс. новых рабочих мест [Вишневецкая, 2001, с. 57].

Процесс глобализации, понимаемый как создание единого пространства, идет не только в экономической и технологической областях. Он проникает в более сложную область трудовых и социальных отношений. Здесь возникают трудноразрешимые проблемы совмещения разнообразных национальных условий найма и увольнения работников, систем оплаты труда и различных льгот, пенсионного обеспечения, продолжительности времени работы и отпусков, деятельности профсоюзов, государственного регулирования в сфере занятости и т. п.

При формировании единого рынка труда сталкиваются разнообразные национальные традиции, национальная психология и менталитет, культурно-исторические корни, языковые особенности, бытовые привычки. Это создает значительные сложности как для развития самого рынка труда, так и для анализа этого процесса.

Влияние демографических процессов на рынок труда. Развитие рынка труда в странах ЕС находится под мощным воздействием демографических процессов, наблюдаемых в последние десятилетия. Это изменения в численности населения и его половозрастной структуре.

Высокие темпы роста населения в развивающихся странах привели к образованию огромного резервуара излишней рабочей силы, которая не может найти применения на родине. Если в 1950–1985 гг. прирост рабочей силы в развивающихся странах превышал соответствующий прирост в развитых странах в 4 раза, то по прогнозам на 1985–2025 гг. он будет превышать его уже в 15 раз, т. е. доля развивающихся стран в приросте рабочей силы составит 95,4% [Цвылев, Рыдванов, Жирицкий, 1994, с. 35]. Излишек рабочей силы ведет к постоянному росту миграции из этих стран, в том числе на европейский рынок труда, и формирует предложение малоквалифицированной рабочей силы.

Основные факторы демографического развития самих европейских стран, влияние которых сказывалось на рынке труда в 1990-е гг., и будет сказываться еще сильнее в XXI в., — это замедление темпов роста трудоспособного населения, увеличение доли старших возрастов, рост доли женской рабочей силы.

Рост трудоспособного населения постоянно замедляется, а начиная с 2010 г. прогнозируется даже его снижение в среднем на 0,2% в год в связи с массовым уходом с рынка труда многочисленного послевоенного поколения. Наиболее серьезное падение ожидается в Германии и Италии — в 2010–2015 гг. ежегодно на 0,8%, в Нидерландах и Финляндии — 0,7%, Бельгии и Люксембурге — 0,6%. Но при этом росла и будет расти экономическая активность женщин. К 2015 г. прогнозируется увеличение доли женской рабочей силы с 33 до 39% [Вишневецкая, 2000, с. 45].

Определяющее же воздействие на рынок труда стран ЕС окажет процесс старения населения. Старение населения в демографии определяется как увеличение относительной доли лиц пожилого возраста (к ним относятся лица в возрасте 65 лет и старше). Сейчас в 15 странах ЕС около 57 млн пожилых людей, или около 15% населения. Самая молодая страна — Ирландия (11,5%), самая старая — Швеция (17,5%). По сравнению с западноевропейскими странами население США моложе — здесь 12% лиц 65 лет и старше (табл. 4) [Осколкова, 1999, с. 74].

К причинам старения населения относятся спад рождаемости, сокращающий долю молодежи, и увеличение продолжительности жизни. Средняя ожидаемая при рождении продолжительность жизни в странах ЕС превысила 80 лет для женщин и 74 года для мужчин. Дольше всех живут в Швеции (81,5 года женщины и 76,5 года мужчины), меньше других — в Португалии (78,5 года женщины и 71,0 года мужчины) [Осколкова, 1999, с. 75].

Западноевропейские страны уже давно поняли значение социально-экономических последствий старения. В 1991 г. Европейский союз создал специальную организацию по мониторингу старения населения. Старение населения имеет важное значение для перспектив развития рынка труда. Занятость пожилого населения в условиях дефицита рабочих мест обостряет проблему

безработицы, особенно молодежную безработицу, и ужесточает конкуренцию на рынке труда.

Таблица 4

Старение населения в странах ЕС
(доля лиц старше 65 лет в % ко всему населению)

Страна	1997	2020 (прогноз)
Австрия	15	19
Бельгия	16	18
Великобритания	16	21
Германия	15	22
Греция	16	18
Дания	15	20
Ирландия	12	13
Испания	16	17
Италия	16	19
Люксембург	14	20
Нидерланды	13	19
Португалия	15	16
Финляндия	14	22
Франция	15	19
Швеция	18	21
США (для сравнения)	12	16

Источник: Population et societies. Paris, 1997, p. 4-5.

Цит. по: [Осколкова, 1999, с. 74].

В большинстве стран ЕС законодательно установлен возраст выхода на пенсию, равный 65 годам. Во многих странах поощряется досрочный выход на пенсию. Но часть лиц пожилого возраста может и хочет работать и продолжает составлять конкуренцию на рынке труда. После 65 лет в основном работают лица с высшим образованием, занятые в сфере науки и культуры, лица высокого должностного уровня, мелкие предприниматели-собственники.

В странах ЕС удельный вес работающих после 65 лет пенсионеров колеблется от 2,5 до 14,5%. Минимальная занятость пожилых отмечена в Нидерландах и Австрии [Осколкова, 1999, с. 78].

Будущее стареющего европейского общества вызывает горячие дискуссии. Некоторые экономисты рисуют его в мрачных красках: обострение конкуренции за рабочие места, постоянный рост отчислений в пенсионный фонд вызывают конфликт поколений. Стареющее общество консервативно, нетерпимо к любым нововведениям, отстает в интеллектуальном и технологическом отношении.

Другие специалисты, приводя пример Швеции, считают, что при достижении страной определенных экономических показателей и проведении политики улучшения положения пенсионеров рост доли пожилых не представляет угрозы для нации. Предлагается создать условия, чтобы пожилые могли заниматься трудом, соответствующим их склонностям и здоровью, и приносить пользу обществу.

Страны ЕС сделали уже очень много для обеспечения достойной старости, и в дальнейшем требующиеся для этого расходы общества на медицинское обслуживание, социальное обеспечение, пенсионное обеспечение будут расти. По некоторым оценкам, Германии может потребоваться значительно увеличить пенсионные взносы, которые к 2030 г. могут составить до 30% заработной платы [Осколкова, 1999, с. 82].

При этом кардинально изменится соотношение между работающими и иждивенцами. Это может подорвать экономический рост в странах ЕС. Чтобы поддержать в необходимом количестве численность работающего населения, сохранить нынешние пропорции между работающими и иждивенцами и тем самым обеспечить привычно высокий уровень жизни, европейцы стоят перед необходимостью пересмотреть иммиграционную политику в сторону ее либерализации.

Эта проблема широко обсуждается в научной литературе. При этом европейскими авторами высказываются совершенно противоположные точки зрения. Наиболее последовательную позицию занимают эксперты ООН, связывающие решение проблем развития рынка труда стран ЕС с увеличением замещающей миграции.

Под замещающей миграцией понимается международная миграция, которая была бы необходима для компенсации сокращения численности населения и снижения численности трудоспособного населения, а также для компенсации общего процесса старения населения [Replacement migration..., 2001].

Влияние миграции на рынок труда. Рынок труда стран ЕС образуется двояким образом: во-первых, через миграцию труда и капитала, т. е. путем их физического перемещения из страны в страну, и, во-вторых, путем постепенного слияния национальных рынков через устранение законодательных, культурных, этнических, языковых, историко-психологических и других перегородок между ними.

Современная миграция чрезвычайно многообразна. Специалисты Международной организации труда различают пять основных типов международной миграции [Тарлецкая, 1998, с. 142]:

- 1) переселенцы, т. е. переезжающие на постоянное место жительства. Эта группа мигрантов ориентируется на переезд в промышленно развитые страны;

- 2) работающие по контрактам, в которых четко оговорен срок пребывания в принимающей стране. Эту группу мигрантов составляют сезонные сельскохозяйственные рабочие, а также работники с низкой квалификацией, занятые в промышленности, строительстве, сфере услуг;
- 3) высококвалифицированные специалисты, имеющие соответствующее образование и практический опыт работы;
- 4) нелегальные иммигранты, численность которых растет, но не поддается точной оценке;
- 5) беженцы — лица, вынужденные эмигрировать из своих стран из-за какой-либо угрозы. В последнее время иммиграция в европейские страны по политическим причинам пошла на спад.

Представители всех вышеперечисленных групп мигрантов в большей или меньшей степени выходят на рынок труда принимающей страны и оказывают на него возрастающее влияние.

Основными экономическими причинами миграции выступают в первую очередь различия в ставках заработной платы и уровнях безработицы. В настоящее время стремление к более высокому уровню жизни является основным мотивом миграции для подавляющей массы мигрантов.

Важнейшей демографической причиной миграции является образование большого контингента излишней рабочей силы в странах третьего мира. Население развивающихся стран растет быстрее населения промышленно развитых стран и не находит применения на родине. Значительная часть этой излишней рабочей силы направляется в европейские страны.

Росту эмиграции способствует доступность информации о положении в разных странах и увеличение транспортных возможностей для перемещения населения. Мотивом для принятия решения об эмиграции часто служит информация о заработной плате и уровне безработицы в различных странах. Так, о сравнительной привлекательности стран ЕС для потенциальных мигрантов можно судить по информации, приводимой в табл. 5 [Steinmann, 1994, с. 5].

Влияние миграционных процессов на формирующийся рынок труда стран ЕС проявляется и в количественном, и в качественном отношениях. Рассмотрим некоторые из них. В первую очередь следует отметить высокий уровень иммиграции в страны ЕС.

Начиная с 1960-х гг., из региона — экспортера рабочей силы Европа превратилась в регион, стабильно ее импортирующий. Крупнейшими импортерами являются Германия — 600 тыс. в год и Франция — 110 тыс. в год. Интенсивный приток иммигрантов в Германию во многом объясняется тем, что в германской промышленности сейчас самая большая в мире почасовая зарплата: в 1,5 раза выше, чем в США. Даже страны Скандинавии отстали в этом показателе от Германии: почасовая зарплата в Швеции на 20% меньше немецкой [Зинн, 2000, с. 97].

**Возрастная структура, почасовая зарплата и уровень безработицы
в странах ЕС в 1988 г.**

Страна	Доля населения в возрасте свыше 45 лет, %	Почасовая зарплата, DM	Уровень безработицы, %
Германия	41,4	18,49	8,7
Бельгия	37,4	15,63	11,1
Дания	37,1	16,68	8,4
Франция	34,8	12,35	10,9
Греция	38,4	6,64	7,4
Великобритания	37,0	13,44	8,5
Ирландия	28,0	11,96	18,6
Италия	38,0	–	16,4
Люксембург	37,2	21,42	1,6
Нидерланды	33,0	16,50	7,4
Португалия	34,2	3,98	6,7
Испания	34,5	10,36	19,9

Источник: Statistisches Bundesamt (1970–1991): Sttistische Jahrbucher fur die Bundesrepublik Deutschland, Statistische Jahrbucher fur das Ausland, Wiesbaden.

Цит. по: [Steinmann, 1994, с. 5]

За период с 1985 по 1995 г. общая численность иммигрантов возросла почти вдвое: с 7,8 до 14,7 млн человек. Тем не менее в среднем их доля в общей численности населения относительно невысока: не более 5,0% [Вишневская, 2001, с. 58]. Статистические данные приводятся лишь по легальным мигрантам, работающим по контрактам, и свидетельствуют о больших межстрановых различиях (табл. 6) [Тарлецкая, 1998, с. 144].

Таблица 6

**Иммигранты в среднегодовой численности населения
и трудовых ресурсов ряда стран ЕС в 1995 г.**

Страна	Доля иммигрантов в численности населения, %	Доля иммигрантов в трудовых ресурсах, %
Германия	8,8	7,4
Франция	6,3	6,2
Великобритания	3,4	3,6
Италия	1,7	1,9
Бельгия	9,0	8,1
Австрия	9,0	10,2

Источник: Trends in International Migration. Annual Report 1996. OECD, 1996, p.123.

Цит. по: [Тарлецкая, 1998, с. 144].

Каковы основные миграционные потоки в страны ЕС? Традиционно во Францию направляются иммигранты из бедных стран Северной Африки, Турции при снижении прежде устойчивых потоков мигрантов из Италии и Испании. В Великобританию иммигрируют жители Индии и Пакистана. Постоянно возрастает поток иммигрантов из различных стран Азии, не связанных с европейскими странами колониальным прошлым.

Значительную долю в потоке иммигрантов в Германию составляют немцы-репатрианты и выходцы из стран Восточной Европы и бывшего СССР.

Следует упомянуть о росте мобильности высококвалифицированных кадров. Известно, что в странах ЕС достаточно высок дефицит специалистов высокой квалификации. По оценкам экспертов, только в сфере электроники Европе не хватает около 800 тыс. специалистов [Иноземцев, 2002, с. 12].

Начало «утечки мозгов» из европейских стран датируется 1960-ми гг., когда высококвалифицированные специалисты начали переезжать в США, привлекаемые более высокой оплатой их труда и возможностями творческого и карьерного роста. Этот процесс продолжается до настоящего времени. К тому же тысячи европейцев — выпускников американских университетов остаются в США на длительное время или навсегда. Одновременно многие специалисты выезжают на временную работу в развивающиеся страны.

Чтобы компенсировать потерю своих специалистов, европейские страны начинают стимулировать приток специалистов из развивающихся стран, в первую очередь из Индии, стран Восточной Европы и бывших республик СССР. Этому способствует значительная разница в оплате труда специалистов. Дополнительно правительства большинства европейских стран предприняли решительные шаги для развития университетского образования и науки, привлечения студентов и специалистов из других стран.

Иммиграционное законодательство стран ЕС реагирует на нехватку высококвалифицированных специалистов, открывая дополнительные возможности для приема представителей пользующейся спросом на рынке труда профессиональной группы, например программистов.

Интересен также феномен низкой мобильности рабочей силы в рамках ЕС. Формирование общего рынка труда ЕС предполагает унификацию трудового законодательства и свободу перемещения работников между странами ЕС. Это, безусловно, влияет на миграцию рабочей силы между европейскими странами. Тем не менее специфической характеристикой развития единого рынка труда ЕС является низкая мобильность рабочей силы внутри ЕС. Межстрановая миграция не превышает 0,12% всего населения. Лишь 5 млн граждан ЕС постоянно живут вне границ своих стран [Иноземцев, 2002, с. 13].

Таким образом, интенсивность миграционных потоков внутри ЕС пока не высока. В перспективе с присоединением новых членов — стран Восточной Европы она может усилиться. Включение 13 новых стран с населением,

превышающим 130 млн человек, способно увеличить поток рабочей силы в наиболее развитые страны ЕС. При этом потенциальные мигранты отличаются достаточно высоким уровнем образования и доходами, гораздо ниже средне-европейского уровня. Это будет стимулировать межстрановую миграцию внутри ЕС.

Приток квалифицированных работников из европейских стран, близких по культуре, религии, истории, бытовым традициям, не только устранил потребность в привлечении рабочей силы из развивающихся стран третьего мира, но и решил многие проблемы ассимиляции иммигрантов.

Иммиграционная политика в странах ЕС. В настоящее время иммиграционная политика стран ЕС претерпевает изменения в связи с необычайным ростом иммиграции и встающими в связи с этим проблемами. Наряду с ужесточением иммиграционного контроля все отчетливее проявляется ее превентивная составляющая, направленная на возможное сдерживание и упреждение эмиграции. Это означает, что иммиграционная политика постепенно выходит за рамки отдельных стран и распространяется на мировой рынок труда в целом.

Основными способами сдерживания иммиграции, применяемыми в странах ЕС, являются внешняя помощь и иностранные инвестиции. Внешняя помощь оказывается в первую очередь тем странам, откуда в Европу устремляются основные потоки мигрантов: страны Северной Африки, Южной Азии, Восточной Европы, Турция.

Внешняя помощь предоставляется в виде льготных кредитов, грантов, программ технической поддержки, демографических программ, гуманитарных поставок. Она направлена на развитие человеческого потенциала, современной инфраструктуры, модернизации производства, решение экологических проблем. Если эта помощь способствует экономическому развитию стран-реципиентов, то сокращается разрыв в уровнях развития и тем самым снижается миграция. Страны ЕС совместно с Международной организацией по миграции также оказывают помощь репатриантам, оплачивая их транспортные расходы и предоставляя субсидии на переезд.

Как направление иммиграционной политики ЕС, внешняя помощь уже доказала свою эффективность в 1970–1980-е гг. Тогда она проводилась по отношению к Греции, Испании, Португалии и способствовала экономическому росту стран Южной Европы, сокращению разрыва в уровнях дохода на душу населения и, как следствие, снижению эмиграции из этих стран. Развитие интеграционных процессов и формирование единого рынка труда ЕС не только не сопровождалось усилением эмиграции из менее развитых южноевропейских стран, но и привело к появлению возвратной миграции в эти страны.

Аналогичная иммиграционная политика проводится сейчас государствами ЕС в отношении стран Центральной и Восточной Европы. ЕС предостав-

ляет им кредиты, участвует в реализации долгосрочных программ в разных отраслях промышленности и сельском хозяйстве, в развитии инфраструктуры и т. п. Лидерами в оказании внешней помощи являются Германия и Австрия. Однако финансовая и экономическая помощь оказывается в меньших масштабах, чем требуется. Это отдалает и решение проблемы эмиграции из восточноевропейских стран.

В целом опыт стран ЕС показал, что эффективность программ внешней помощи в отношении снижения эмиграции тем выше, чем меньше разрыв в уровнях благосостояния стран-доноров и стран-реципиентов и чем больше объем предоставляемых средств.

Другим не менее важным направлением иммиграционной политики ЕС являются инвестиции. Зарубежные капиталовложения снижают эмиграцию, так как сопровождаются созданием новых рабочих мест в зарубежных филиалах ТНК и местных предприятиях. Иностранные капиталовложения способствуют росту экономики страны-реципиента, принося новые производственные технологии, управленческий опыт, облегчая выход на мировые рынки, повышая квалификацию и уровень оплаты работников. Тем самым сокращается число потенциальных эмигрантов по экономическим причинам.

Либерализация внешней торговли также содействует снижению эмиграции. Ослабление торговых барьеров стимулирует рост экспортного производства в развивающихся странах и вызывает соответствующий рост занятости и, следовательно, уменьшение эмиграции, связанной с безработицей и нищетой.

По Ломейской конвенции ЕС допустил на свои рынки 69 развивающихся стран с такими товарами, как рис, бананы, говядина. В соответствии с соглашением об ассоциированном членстве в ЕС Польша, Венгрия, Чехия получили выход на рынки угля, стали, сельскохозяйственной продукции, текстиля. Благодаря этому возросло экспортное производство в этих странах, появились новые рабочие места и ослабли стимулы к эмиграции [Цапенко, 2001].

В целом следует отметить, что такие направления иммиграционной политики, как внешняя помощь, иностранные инвестиции и либерализация торговли имеют долгосрочный эффект, а также ограничены экономическими возможностями стран ЕС. Поэтому на ближайшую перспективу можно прогнозировать, что превентивные экономические стратегии иммиграционной политики вряд ли в значительной степени ослабят миграционные потоки из менее развитых стран в государства ЕС.

Примером достаточно эффективной превентивной политики может служить политика Германии, направленная на сдерживание репатриации этнических немцев. В рамках этой политики финансируется строительство малых предприятий и жилых домов в местах компактного проживания этнических немцев, развитие системы образования на немецком языке, оказывается гуманитарная помощь. Была даже сделана попытка восстановить государствен-

ность российских немцев. Политика помощи немецким меньшинствам в странах Восточной Европы и России показала свою эффективность, так как в последние годы количество переселенцев сократилось.

В настоящее время страны ЕС, борясь с миграционным прессингом, ужесточают законодательство и контроль в первую очередь за каналами возможной нелегальной иммиграции. Так, например, в 1993 г. во Франции был принят ряд законов, затрудняющих иммиграцию по таким мотивам, как заключение брака, воссоединение с родственниками, получение политического убежища, был введен визовый режим. В 1995 г. была создана Центральная служба по борьбе с незаконной иммиграцией и наймом на работу иностранцев без соответствующего разрешения, что позволило выявить и выслать иностранцев, проживающих и работающих по поддельным документам [Цапенко, 1997].

Официальное ужесточение въезда иностранной рабочей силы сопровождалось ростом нелегальной иммиграции. Ему способствовало развитие теневого сектора экономики, эксплуатирующего труд нелегальных работников. Нелегальные работники чаще всего заняты в строительстве, сельском хозяйстве, тяжелом машиностроении, торговом флоте, рыболовстве и т. п.

Нелегальные иммигранты получают низкую заработную плату, заняты малоквалифицированным, тяжелым физическим трудом, условия труда неблагоприятные. На них не распространяются системы социального обеспечения, медицинского страхования, коллективных договоров, пенсионного обеспечения. Это полностью бесправные люди, современные «рабы», труд которых обеспечивает предпринимателям высокую прибыль. Заинтересованность в таком труде затрудняет борьбу с нелегальной занятостью.

Рост нелегальной иммиграции наглядно показывает, что общий процесс увеличения мобильности населения ставит все новые проблемы перед государственной иммиграционной политикой стран ЕС, которая должна стать важным фактором формирования единого рынка труда.

Миграционные процессы последних двух десятилетий достаточно сложны и отличаются серьезными социально-экономическими и политическими последствиями для европейских стран. Положительные перспективы иммиграции для стран ЕС связаны с тем, что она способна оказать благотворное воздействие на рынок труда в той мере, в какой будет способна нейтрализовать процесс старения европейского населения и удовлетворить потребность в квалифицированных кадрах.

Вместе с тем присутствие иностранной рабочей силы обостряет конкуренцию на национальных рынках труда, влияет на ставки заработной платы в сторону их понижения. Это вызывает все более отчетливые негативные настроения населения в странах ЕС. Об этом свидетельствуют, в частности, результаты недавних политических выборов в Австрии, Франции, Нидерландах. Давление иностранной рабочей силы способствует постепенному поправле-

нию общественных настроений в ряде стран, что, в свою очередь, через изменения в государственной иммиграционной политике скажется на рынке труда отдельных стран и ЕС в целом.

О значении процессов миграции для развития ЕС говорит то, что главной темой очередного саммита ЕС, проходившего в Севилье, Испания, в июне 2002 г., была иммиграция. Испания, Великобритания, Дания, Италия выступили за ужесточение иммиграционной политики вплоть до введения экономических и политических санкций против стран — экспортеров основной массы нелегальных иммигрантов.

Таким образом, перед ЕС стоит труднейшая задача: с учетом миграции и других факторов построить модель рынка труда, соответствующую происходящим интеграционным процессам. Комиссия ЕС считает, что будущая модель единого рынка труда ЕС, с одной стороны, должна быть ориентирована на обеспечение экономического роста, с другой — должна учитывать уже сложившиеся в европейских странах социальные стандарты.

Формирование единого рынка труда — процесс гораздо более сложный, чем образование рынков товаров и капитала, так как затрагивает интересы практически всех социальных групп, включает множество экономических, юридических, политических, этнических, мультикультурных вопросов. При этом центральной идеей в Европе является приоритет общих законов над национальными. Принимая во внимание специфику национального рынка каждой страны, можно представить, каким сложным будет процесс интеграции и согласования интересов различных стран и разных социальных групп в сфере трудовых отношений.

Литература

- Вишневская Н. Т. Государство на рынке труда — изменение стратегии // МЭМО. 1997. № 7. С. 101–107.
- Вишневская Н. Т. Рынок рабочей силы – новые тенденции // МЭМО. 1999. № 8. С. 20–25.
- Вишневская Н. Т. Проблемы и перспективы рынка рабочей силы // МЭМО. 2000. № 8. С. 41–46.
- Вишневская Н. Т. Рынок рабочей силы в ретроспективе XX столетия // МЭМО. 2001. № 9. С. 52–61.
- Зинн Х.-В. Германия нуждается в реформах // МЭМО. 2000. № 1. С. 96–102.
- Иноземцев В. Возвращение Европы. В авангарде прогресса: социальная политика в ЕС // МЭМО. 2002. № 2. С. 3–14.
- Лукьянова Г., Цысина Г. Тенденции развития рынка труда в странах Европейского Союза (1990-е годы) // МЭМО. 1999. № 11. С. 19–27.
- Осколкова О. Старение населения в странах ЕС // МЭМО. 1999. № 10. С. 74–83.
- Тарлецкая Л. Международная миграция и социально-экономическое развитие // МЭМО. 1998. № 7. С. 140–147.

Цапенко И. Что делать с беженцами? // МЭМО. 1997. № 12. С. 37–52.

Цапенко И. От иммиграционного контроля к управлению миграционными процессами // МЭМО. 2001. № 10. С. 23–32.

Цвылев Р. И., Рыдванов Н. Ф., Жирицкий А. К. Мировой рынок труда: новая реальность для России и СНГ. М., 1994.

Replacement migration. Is it a solution to declining and aging population? New York, 2001.

Steinmann G., Ulrich R. The economic consequences of immigration to Germany. Heidelberg, 1994.

Статья рекомендована к печати проф. Н. В. Расковым, проф. А. А. Семеновым.

Статья поступила в редакцию 25 декабря 2002 г.