

ВНЗ III–IV рівнів акредитації; кількість аспірантів.

Особливу увагу слід надати показникам: кількість ВНЗ III–IV рівнів акредитації; кількість аспірантів, подано заявок на видачу охоронних документів до Державного департаменту інтелектуальної власності (корисні моделі). Ці показники мають найбільші коефі-

цієнти, а отже, сильніше підвищують результативний показник – ВРП.

ЛІТЕРАТУРА

1. Статистичний щорічник Полтавської області за 2010 рік / за ред. Л. М. Безхлібняк. – Полтава : [б. в.], 2010. – 408 с.

УДК 331.5:330.341.1(4)

СТАН І ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ ЄС: ОРІЄНТИРИ ДЛЯ ІННОВАЦІЙНОГО ПІДЙОМУ

О. В. Абрашка

На сучасному етапі в ЄС загострюються проблеми безробіття. Це сталося внаслідок зниження темпів економічного зростання, негативних демографічних і міграційних тенденцій, а також уповільнення структурних змін економіки. Саме тому в межах економічної політики ЄС пріоритетна увага приділяється питанням підвищення рівня зайнятості. У ЄС сформовано єдиний регіональний ринок праці, який через свої масштаби набув світового значення. Тому важливим науковим завданням є дослідження стану і тенденцій розвитку ринку праці ЄС. В умовах глобалізації зміни, що відбуваються на ринку праці такого великого регіону як Європа, будуть мати загальносвітові наслідки. Для України розвиток ринку праці ЄС має особливе значення. Ринок праці України підлягає істотному зовнішньому впливу, що зумовлено великим відтоком трудових мігрантів з України в країни Європи, а також загостренням внутрішніх проблем забезпечення зайнятості. Крім цього, в Україні доцільно використовувати досвід ЄС у процесі вдосконаленні соціальної політики.

Проблеми безробіття набувають глобального характеру, особливо враховуючи наслідки світової фінансової кризи. Актуальність цих проблем у Європі підтверджується не тільки офіційними документами, які публікують міжнародні організації, але і великою кількіс-

тю наукових досліджень, що з'являються як у ЄС, так і за його межами. Фундаментальним дослідженням є праця Ф. Бурджалова (зі співавторами) [1], у якій розглянуті особливості функціонування ринку праці в умовах економічної кризи, досліджений вплив кризи на динаміку зайнятості в розвинених країнах світу, а також параметри розвитку міжнародної трудової міграції. Пріоритетність проблем зростання безробіття підкреслює А. Бородавський. Автор звертає увагу на наростаючий характер негативних тенденцій соціально-економічного розвитку, зокрема в країнах ЄС [2]. З праці Д. Юнгблуда випливає, що соціальні системи, сформовані в країнах Західної Європи, вимагають глибокого реформування, що повинно стати прерогативою ЄС [3]. Ф. Фремо і Н. Наапетьян розглядають проблеми працевлаштування молоді, що не має кваліфікації [4]. У цій сфері ЄС має істотні проблеми внаслідок негативних демографічних тенденцій і припливу некваліфікованих мігрантів із третіх країн. З іншого боку, ЄС зазнає труднощів в області забезпеченості кваліфікованими трудовими ресурсами. Одним із основних способів вирішення подібних проблем є трудова міграція. Наприклад, Ф. Докье і У. Рапорт розглядають імміграцію кваліфікованої робочої сили як засіб вирішення економічних проблем країн ЄС [5]. Е. Колле підкреслює,

що ця позиція знаходить висвітлення в імміграційній політиці ЄС, яка все більше підсилюється [6]. Незважаючи на велику увагу до дослідження стану і тенденцій розвитку ринку праці ЄС, через постійну зміну ситуації необхідно здійснювати додаткові дослідження. До того ж, у науковій літературі недостатньо розглянуто, яким чином проблеми безробіття можуть послужити імпульсом для прискорення інноваційного розвитку економіки ЄС.

Метою статті є оцінка стану і тенденцій розвитку ринку праці ЄС, а також визначення орієнтирів, які створюються для інноваційного прориву інтегрованої європейської економіки.

Ринок праці (з погляду країни) слід розглядати з декількох позицій: по-перше, як сукупність економічних відносин між найманими робітниками і підприємцями (за участю певної посередницької ланки), які регулює держава відповідно до інтересів суспільства; по-друге, як сукупність інститутів, які впорядковують трудові відносини в рамках національного господарства; по-третє, як сукупність процесів перерозподілу і використання трудових ресурсів, які опосередковані спеціальною інфраструктурою, а також формальними і неформальними інститутами. Попит на трудові ресурси визначається рівнем економічної активності (і, відповідно, фазою економічного циклу), структурними параметрами економіки і нормами, які встановлює держава. Пропозиція трудових ресурсів визначається характером їх відтворення, що тісно пов'язано з демографічними тенденціями і балансом трудової міграції країни. Стан ринку праці – це співвідношення основних його параметрів, що відображає масштаби і якість використання трудових ресурсів в економіці. Найбільш важливими показниками, що характеризують стан ринку праці, є: рівні зайнятості, безробіття і заробітної плати (чисельність і питома вага в загальній кількості працездатного населення); обсяг трудових ресурсів країни (групи країн); потреба в трудових ресурсах; кількість вакансій та ін. Через складність ринку праці його стан оцінюється цілим комплексом показників. При цьому існує проблема розробки синтетичних індикаторів, які б дозволяли виявляти проблеми в розвитку ринку праці та використанні трудових ресурсів. Розвиток

ринку праці слід розуміти як сукупність різномірних (за вектором і характером) змін, що відбуваються в цій сфері, які відображають структурні та функціональні перетворення цього ринку. Тенденція розвитку – це напрямки змін, які мають істотну значимість і певний характер протікання.

У рамках національного (міжнародного) ринку праці слід виділяти кілька сегментів, які можуть розвиватися по-різному. Сегменти можуть виділятися за різними ознаками. Насамперед це внутрішній (стосовно країни або інтеграційного угруповання) і міграційний сегменти; легальний і нелегальний сегменти; сегменти, що виділяються за віком, статтю, рівнем освіти і кваліфікацією найманих робітників. Показники використання трудових ресурсів можуть розглядатися по економіці в цілому, а також по окремих секторах економіки, де тенденції можуть мати суперечливий характер.

Важливим питанням у дослідженні ринку праці ЄС є оцінка рівня його інтеграції. ЄС являє собою інтеграційне об'єднання, побудоване на принципах наднаціональної інтеграції. У рамках ЄС створений єдиний внутрішній ринок, який являє собою простір, у межах якого гарантується свобода переміщення товарів, осіб, послуг і капіталу. Єдиний внутрішній ринок охоплює територію країн-членів ЄС і є формою їх економічної інтеграції. Головна мета єдиного внутрішнього ринку – забезпечити реалізацію принципу «чотирьох свобод» (свободи руху товарів, послуг, робочої сили і капіталу), що створює комплексну суспільно-економічну програму формування єдиної економічної системи ЄС. Ринок праці ЄС поєднує аналогічні ринки країн-членів на основі забезпечення мобільності трудових ресурсів і створення єдиних інститутів, що регулюють трудові відносини. Ринки праці країн ЄС об'єднані інституціонально. Громадянам ЄС дано право не тільки вільно переміщатися в рамках простору угруповання, але і вступати в трудові відносини в кожній із країн-членів. Однак необхідно відзначити, що, незважаючи на наявність інституціональної основи, процес формування єдиного ринку праці в ЄС ще не завершений. Це пов'язано з тим, що країни-члени мають достатні важелі для ре-

гулювання внутрішньої міжнародної міграції населення. Кожна із країн дотепер проводить власну імміграційну політику, хоча роль ЄС у цій області постійно розширюється (хоча поки ЄС використовує «м'які» форми регулювання імміграційної політики країн-членів). Про це свідчить, наприклад, прийняття «Кодексу імміграції» і діюча Стокгольмська програма у сфері регулювання іммігрантів із третіх країн. Розглядати ринок праці ЄС як єдине ціле слід не тільки за найважливішими інституціональними ознаками, але і за загальними для всіх країн ЄС потребами (зокрема у сфері підвищення рівня зайнятості), а також за функціонуванням єдиної системи контролю і інформаційної інфраструктури. Через актуальність соціальних проблем швидко формується і єдиний підхід у сфері регулювання зовнішньої трудової міграції, згідно з яким відповідальність розподіляється як між країнами-членами, так і між органами ЄС. Ринок праці ЄС буде повністю відповідати критеріям єдиного з 2014 р.

Структура соціальної політики ЄС досить складна і охоплює цілий комплекс інструментів (у тому числі фінансову допомогу за рахунок спеціальних фондів). Підвищення зайнятості включає дії у сфері освіти, регулювання зовнішньої міграції населення, регіональної і структурної політики. ЄС координує дії країн-членів в області вирішення проблем безробіття, надає фінансову допомогу тим державам, які не в змозі самостійно досягти необхідних результатів. У новій середньостроковій стратегії розвитку «Європа 2020. Європейська стратегія розумного, стійкого та інклюзивного зростання» поставлені наступні цільові орієнтири (до 2020 року): 1) 75 % населення у віці 20–64 років повинні бути забезпечені роботою; 2) від 10 до 40 % молоді (30–34 роки) повинні мати третинну освіту; 3) менше 20 млн чоловік повинні перебувати під загрозою бідності. У Європейській стратегії зайнятості ці цілі деталізовані, а також упроваджується «відкритий метод координації» для країн ЄС, що дозволяє обмінюватися інформацією, координувати свою політику в області зайнятості [8, 9].

Станом на кінець 2011 р. у ЄС налічувалося більш 23 млн чол. безробітних (більше 16 млн

– у Єврозоні). При цьому по ЄС-27 серед чоловіків рівень безробіття становив 9,9 %, жінок 10,6 %, молоді – 21,4 %. Найбільш низький рівень безробіття спостерігається в Австрії (3,9 %), Нідерландах (4,5 %) і Люксембурзі (4,8 %), найвищий – в Іспанії (22,6 %), Греції (17,6 %) і Латвії (16,1 %). Істотний відтік трудових ресурсів (більше 3 млн) спостерігається в Болгарії та Румунії (переважно це некваліфіковані працівники). Хоча в цілому мобільність трудових ресурсів впливає на європейську економіку [9].

У цілому по ЄС-27 рівень зайнятості (15–64 роки) в 2011 р. становив 64,3 % (2008 р. – 65,8 %), рівень безробіття – 11,8 % (2008 р. – 8,5 %). Кількість економічно активного населення в ЄС-27 в останні роки поступово збільшувалася (млн чол.): 2007 р. – 488,56; 2008 р. – 490,67; 2009 р. – 492,29; 2010 р. – 493,71; 2011 р. – 495,15. Загальна чисельність населення також збільшується, здебільшого за рахунок міграційного приросту, (млн чол.): 2007 р. – 495,29; 2008 р. – 497,69; 2009 р. – 499,69; 2010 р. – 501,11; 2011 р. – 502,48 [9].

Серед головних викликів на ринку праці розглядаються високий рівень структурного безробіття і безробіття серед молоді (в 10 країнах ЄС цей показник перевищив 25 %), а також старіння населення. Крім цього, високий рівень безробіття позначається на зростанні бідності у всіх країнах ЄС. На початку 2012 р. в ЄС близько 115 млн чол. перебувають за межею бідності (23 % населення ЄС) [7–9]. Найбільш уразливими категоріями є літні громадяни, люди з неповних родин, представники етнічних меншостей. При чому в ЄС більш 8 % бідні серед працюючих (це люди без кваліфікації та тимчасово зайняті). Уповільнення процесу виходу європейської економіки зі стану рецесії призводить до того, що робочі місця також створюються недостатньо швидко. При цьому зростають розриви в рівні зайнятості та заробітних плат між країнами ЄС.

Останнім часом ЄС постійно збільшував витрати на політику у сфері ринку праці (млрд євро): 2007 р. – 199,24; 2008 р. – 201,25; 2009 р. – 254,83 [9]. Фінансова допомога країнам у подоланні проблем безробіття реалізується переважно через Фонд адаптації до глобалізації і Європейський соціальний фонд. Основний

обсяг коштів направляється на створення нових робочих місць (у результаті структурних змін), забезпечення роботою і додатковим навчанням випускників шкіл, надання грантів на підвищення кваліфікації. ЄС зосереджує увагу на підвищенні ефективності використання людського потенціалу (особливо через старіння населення). Велика увага приділяється інформатизації внутрішнього простору для поширення інформації про можливості навчання, перекваліфікації і працевлаштування.

Основними тенденціями розвитку ринку праці ЄС є: 1) зростання структурного безробіття, особливо серед некваліфікованих працівників і молоді; 2) значний приплив мігрантів через кордони ЄС, що змінює модель відтворення трудових ресурсів (при цьому здійснюється залучення висококваліфікованих мігрантів і молоді); 3) подолання проблем дискримінації і посилення гендерної рівності; 4) посилення мобільності трудових ресурсів усередині ЄС; 5) посилення відтоку висококваліфікованих фахівців за межі ЄС і зростання залежності від припливу таких мігрантів із третіх країн. Ринок праці в ЄС розвивається вкрай нерівномірно по країнах-членах і регіонах, підсилюються тенденції масової перекваліфікації фахівців.

На першому плані в ЄС постають завдання зниження рівня безробіття і підвищення гнучкості ринку праці. Їхнє розв'язання тісно пов'язане з інноваційним розвитком. За рахунок реалізації інновацій повинні створюватися нові галузі та розширюватися існуючі проведення, що дозволить створити додаткові робочі місця. Крім впливу продуктивних і технологічних інновацій, слід розглядати й різні соціальні інновації. Головними орієнтирами інноваційного підйому економіки ЄС повинні стати: удосконалення освіти, поліпшення інформатизації та умов праці. Це формує пріоритети підтримки інноваційної активності.

Таким чином, ЄС зазнає істотних проблем із забезпеченням зайнятості населення, що ускладнюється наслідками світової кризи. Стан ринку праці ЄС характеризується як нестабільний, зростає зовнішня залежність від залучення трудових ресурсів. У зв'язку з цим ЄС суттєво модернізує соціальну політику, яка тісно пов'язана з політикою підтримки інно-

вацій. Враховуючи тенденції розвитку ринку праці ЄС головними орієнтирами інноваційного підйому, крім появи продуктивних і технологічних інновацій, повинна стати реалізація соціальних інновацій у сфері освіти, інформатизації, поліпшення умов праці. У перспективних дослідженнях буде деталізовано вплив інновацій на розвиток ринку праці ЄС.

ЛІТЕРАТУРА

1. Рынок труда: реакция на кризис (по материалам зарубежных стран): монография / Ф. Э. Бурджалов, Н. В. Гоффе, И. В. Гришин [и др.]; под ред. Ф. Э. Бурджалова, Е. Ш. Гонтмахера. – М.: МЭМО РАН, 2011. – 185 с.
2. Бородаевский А. Тенденции социально-экономического развития в разных регионах мира / А. Бородаевский // Мировая экономика и международные отношения. – 2009. – № 4. – С. 18–29.
3. Юнгблюд Д. Социальные системы стран Западной Европы / Д. Юнгблюд // Общество и экономика. – 2008. – № 9. – С. 125–147.
4. Fremeaux Ph. Les difficultes d'insertion dex jeunes sans qualifications s'accroissent / Ph. Fremeaux, N. Nahapetian // Problemes econ. – 2009. – № 2972. – P. 3–7.
5. Docquier F. L'immigration qualifiee, remede miracle aux problemes economiques europeens? / F. Docquier, H. Rapoport // Problemes econ. – 2007. – № 2937. – P. 43–48.
6. Collett E. The European Union's Stockholm Program: Less Ambition on Immigration and Asylum, But More Detailed Plans [Electronic resource] / Collett E. The Migration Information Source. – Mode of access : <http://www.migrationinformation.org/Feature/display.cfm?ID=768>. – Titla from display.
7. Офіційний веб-сайт Європейського Союзу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://europa.eu>. – Назва з екрана.
8. Офіційний веб-сайт Європейської Комісії [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ec.europa.eu>. – Назва з екрана.
9. Офіційний веб-сайт Європейського статистичного агентства [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>. – Назва з екрана.