

Розділ 3. ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА ТА ПОЛІТИКА

Онікієнко В.В., Ємельяненко Л.М.

РОЗВИТОК РИНКУ ПРАЦІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО РЕГІОНУ В КОНТЕКСТІ ІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

У статті висвітлюються процеси, що пов'язані з формуванням глобальної економіки, яка базується на вільному обміні інформацією, фінансами, робочою силою в Європейському регіоні. Обґрунтовується об'єктивність та необхідність інтеграційних процесів в світовій економіці. Детально аналізується стан ринку праці, рівень зайнятості і безробіття в країнах Європейського Союзу, визначено довгострокові людські і соціальні цілі розвитку. Обґрунтовується необхідність використання світового досвіду інтеграційних процесів в Україні.

Ключові слова: глобалізація економіки, інтеграційні процеси, Лісабонська стратегія, ринок праці Європейського регіону, довгострокові людські, соціальні цілі.

I. Вступ. Сучасну економічну ситуацію в світі найбільш суттєво характеризують глобалізаційні процеси. Економіка дійсно стала світовою, оскільки на зміну економічному націоналізму з його жорсткими обмеженнями на міжнародні обміни, перерозподіл капіталів і товарів прийшла ера міжнародного ділового співробітництва. Відбувається процес формування глобальної економіки, яка базується на вільному обміні інформацією, фінансами, робочою силою, тобто відбувається інтеграція ринків.

Інтеграційні процеси в світовій економіці є об'єктивними явищами, які охоплюють продуктивні сили та соціально-трудова відносини. Якщо раніше країна виборювала пріоритетний статус завдяки високим темпам економічного зростання або високому рівню продуктивності і таким чином могла впливати на світові економічні процеси, то в сучасних умовах цього недостатньо. Сьогодні держави виходять на світову арену єдиними блоками, віддаючи належне давній

мудрості „разом ми сильніші...» Європейське співтовариство являє собою могутнє угруповання, яке здатне протистояти таким гігантам, як США або Японія, хоча кожний із членів Євросоюзу поступається їм за основними соціально-економічними показниками розвитку.

II. Постановка завдання. Розглядаючи причини інтеграції, неможливо не помітити, що кожний учасник інтеграційних процесів має свої власні інтереси та намагається вирішити свої власні проблеми. Таких причин існує велика кількість, зокрема: бажання отримати доступ на міжнародний ринок збуту для вітчизняних виробників; доступ до найбільш дешевих ресурсів; покращення умов торгівлі; скорочення витрат на рівні виробництва; досягнення стабільного економічного зростання; залучення іноземних інвестицій. Не менш важливі і неекономічні цілі: налагодження дружніх взаємовідносин з країнами-сусідами; зміцнення співпраці в економічній, соціальній, науковій та культурній сферах; підвищення рівня конкурентоспроможності країни на світовій економічній арені. Крім того, більшість економічно нерозвинених країн вбачають в інтеграції можливість залучення до економічного і технологічного досвіду країн з високими показниками суспільного розвитку, а також гарантію стійкої політичної та економічної стабільності економічних реформ.

В 2000 році відбувся Лісабонський саміт Європейської Ради, яким було ухвалено ключовий стратегічний документ ЄС – «План економічного та соціального оновлення для Європи до 2010 року», що в широкому вжитку отримав назву Лісабонської стратегії [5]. Згідно з Лісабонською стратегією передбачалося до 2010 року перетворити економіку Європейського Союзу на найефективнішу у світі структуру, орієнтовану на розвиток і залучення високих технологій, шляхом:

– створення консолідованої, динамічної та орієнтованої на високі технології економіки;
 – забезпечення прискореного сталого економічного зростання;

– забезпечення повної зайнятості як ключової мети економічної та соціальної політики, включаючи зниження безробіття до рівня, досягнутого в найуспішніших країнах-членах;

– модернізації соціальної політики.

Отже, Лісабонською стратегією забезпечення повної зайнятості визнано як ключову мету економічної та соціальної політики, а її успішну реалізацію – одним з головних пріоритетів Союзу.

В 2000 році економіка країн Європи і Центральної Азії розвивалася досить бурхливо (темпи зростання склали 4,4%) завдяки поживленню зовнішньої торгівлі та зміцненню економічних взаємозв'язків між країнами регіону. В Європейському Союзі відмічено суттєве зростання рівня зайнятості та помітний спад безробіття. Однак економічне зростання в країнах Європи і Центральної Азії, апо-

гей якого припав на першу половину 2000 року, скоротилося в 2001 році і стало відновлюватися досить непропорційно лише в 2003 і 2004 роках (табл. 1) [1, 5-7; 3].

Глобальний економічний спад почався в США, де гальмування економічної діяльності відбувалося з причин підвищення цін на нафту і корегування роздутого ринку акцій через терористичні акти 11 вересня 2001 року. Економічний спад досить швидко проявився і в країнах Європи та Центральної Азії, темпи економічного зростання в яких за наступні два роки знизилися вдвічі і склали в 2003 році 2,1%. Хоча в євроінтеграційному середовищі за останні роки відмічаються ознаки економічного відродження, цілі стратегії Євросоюзу, розроблені в Лісабоні, і зараз залишаються актуальними.

III. Результати дослідження. Незважаючи на те, що за останні роки в більшості країн Європи досягнуто певного економічного зростання, стан ринку праці майже не змінив-

Таблиця 1

Темпи приросту ВВП за 1995-2005 рр., %

Регіон	Роки						
	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Європейський Союз (ЄС-15)	2,5	3,6	1,8	1,1	0,9	2,0	2,4
Нові країни-члени (ЄС-10)	5,4	4,0	2,6	2,5	3,7	4,4	4,5
Європейський Союз (ЄС-25)	2,7	3,6	1,8	1,2	1,0	2,2	2,4
Західна Європа (20)	2,4	3,6	1,8	1,1	0,8	2,0	2,4
Південно-Східна Європа (ПСС-8)		5,9	-2,6	6,5	5,1	4,9	
СНД (12)	5,7	8,9	6,2	5,3	7,7	7,2	6,0
Європа і Центральна Азія (48)		4,4	2,1	2,0	2,1	3,0	

Примітка: Розподіл за субагрегатами: ЄС-15+Кіпр, Мальта, Норвегія, Швейцарія, Ізраїль, Ісландія, Греція; Балтійські країни: Естонія, Латвія, Литва; Центральна Європа: Чеська республіка, Австрія, Польща, Словачія, Словенія; Південно-Східна Європа (ПСС-7): Албанія, Боснія і Герцеговина, Болгарія, Хорватія, Румунія, Сербія і Чорногорія, колишня Югославська Республіка Македонія.

ся (табл. 2) [1, 7-9; 3]. При збереженні в країнах Західної Європи більш-менш стабільного рівня зайнятості не вдалося подолати хронічне безробіття, яке залишається найгострішою проблемою всього регіону та найбільшою перешкодою гармонійного розвитку держав. Для розв'язання цієї проблеми необхідно, щоб кожна країна поставила собі за мету забезпечення повної зайнятості за рахунок максимальної реалізації та ефективізації трудової активності населення. Проаналізувавши зайнятість в багатьох країнах Центральної, Південно-Східної, Східної Європи та Центральної Азії починаючи з 1989 року, можна зробити висновок-узагальнення: зростання рівня зайнятості супроводжувалось поширенням соціальної ізоляції найбільш незахищених груп суспільства (жінки, молодь, літні працівники та інваліди).

Середній рівень зайнятості по країнах ЄС не перевищує 63% уже багато років. Намічені в Лісабоні цілі по досягненню 70-процент-

ної зайнятості поки залишаються недосяжними. Особливо далекий від наміченого показник працюючих людей старшого покоління – 40% проти запланованих 50%. Більше 20 мільйонів європейців не мають роботи, що становить близько 10%) загальної робочої сили. Безробіття спричиняє зменшення продуктивності, збільшення податкового тягара для платників податків і витрат на соціальне страхування. У більшості країн Європейського Союзу більше половини безробітних перебувають без роботи, щонайменше, 6 місяців, а одна третина – рік і більше (У США – близько 20% не мають роботи більше 6 місяців, а 10% – більше року). Така тривалість безробіття свідчить про те, що рівень професіоналізму серед робітників має тенденцію до зниження [1].

В країнах, які входять до складу Європейського Союзу-15, безробіття, як і раніше, залишається хронічно високим. Після того, як в 2001 році цей рівень знизився майже до

Таблиця 2

Безробіття і зайнятість

Регіон	Рівень безробіття,%							Темпи росту загальної зайнятості(%)			
	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2000	2001	2002	2003
Європейський союз(ЄС-15)	10,1	7,8	7,4	7,4	8,0	8,1	7,9	2,0	1,3	0,5	0,2
Нові країни ЄС (ЄС-10)	10,1	13,6	14,5	14,8	14,3	14,1	13,8	-1,4	-0,2	-0,9	
Європейський союз (ЄС-25)		7,9	7,5	7,9	9,0	9,0	8,8	1,5	1,0	0,3	
Західна Європа (22)	9,6	7,5	7,3	7,8	8,0			1,0	1,0	0,4	-0,1
Південно-Східна Європа (ПСС-7)	13,6	17,8	17,2	17,2				-0,7	-1,2	-4,1	
СНД (12)	5,8	7,1	6,4	6,5	7,2						

Примітка:

Зареєстроване безробіття: оскільки Огляди робочої сили (ОРС) регулярно не проводяться в усіх країнах ПСС та СНД, сукупні дані за цими субрегіонами побудовані за даними про безробіття, які пройшли реєстрацію. Тому ці показники не в повній мірі можна зіставляти з показниками по ЄС.

Джерело: Європейська комісія (2004р.): Economic Forecast Spring 2004, Брюссель; ЕК ООН (2004р.): Economic Survey of Europe 1/2004 (Нью-Йорк/Женева)

природної норми і склав 7,4%, в 2003 році він почав знову підвищуватися.

Враховуючи те, що розширення зайнятості в країнах ЄС загальмувалося в 2003 році, коли її рівень склав 64,3%, а в наступні два роки було дуже незначним, можна прогнозувати нереальність досягнення до 2010 року повної зайнятості населення.

Безробіття залишається найгострішою проблемою і для більшості нових країн-членів ЄС. 2000-2003 роки характеризувалися зниженням рівня зайнятості та хронічно високими рівнями безробіття в інтервалі від 13,6 до 14,8%. Розширення зайнятості в цих країнах можливе лише за умови прискореного розвитку їхніх економік. Однак зниження рівнів безробіття відбуватиметься досить повільно через загострення структурної невідповідності між пропозицією робочої сили і попитом на неї. Уже тепер ринки праці цих країн відзначаються серйозними регіональними та загальноосвітніми дисбалансами; глибокі розбіжності з'явилися в рівнях безробіття всередині країн та між ними, що проявляється в дефіциті робочої сили в економічно розвинутих районах і високих рівнях безробіття в недостатньо розвинутих і депресивних районах, в наявності масштабної неформальної зайнятості, вимушеній незайнятості серед незахищених категорій населення, включаючи етнічні меншини.

Говорячи про країни Західної Європи, слід звернути увагу на той факт, що реальний рівень зайнятості залишався майже стабільним, незважаючи на гальмування темпів створення робочих місць. Це можна пояснити змінами, які мали місце, починаючи з другої половини 1990-их років, на ринку праці ряду країн. До таких змін можна віднести більш високий рівень участі жінок на ринку праці, підвищення загальноосвітнього рівня робочої сили, розширення вибору нових форм зайнятості і договорів найму, застосування гнучких систем оплати праці, орієнтованих на розширення зайнятості.

Ринок праці в Європі має специфічні особливості [4, 56-78].

Для ринку праці в регіоні характерна значна плинність кадрів, що пояснюється великою часткою тимчасових трудових контрактів. Роботодавці вдаються до найму робітників для виконання конкретних зобов'язань, оминаючи схему традиційного найму.

Це надає можливості роботодавцям уникати соціальних зобов'язань, а для працівників подібні умови привабливі тим, що вони в трудовій діяльності не пов'язані з конкретною компанією та працюють тільки тоді, відчувають у цьому необхідність. Створюється «дворівневий» ринок праці, на якому «інсайдери» користуються всіма перевагами, пов'язаними із соціальними гарантіями, можливостями кар'єрного росту та підвищенням заробітної плати, у той час як «аутсайдери» зв'язані жорсткими рамками контрактів. Тільки один із трьох прийнятих на тимчасову роботу одержує постійне місце після першого ж року роботи. За останні 6 років із загального числа зайнятих на непостійній основі 16% й дотепер перебувають у такому становищі, а 20% - поповнили армію безробітних. У цьому зв'язку необхідно особливо увагу приділяти створенню максимально рівних можливостей і високого рівня соціальної безпеки для всіх [2].

Іншою проблемою залишається досить велика кількість низькооплачуваних працівників – близько 15%, особливо помітно їхня чисельність виросла в Німеччині та Нідерландах. Відповідно до проведених досліджень, тільки 44% низькооплачуваних працівників помітно поліпшують своє фінансове становище, що відбувається в середньому через 7 років. При цьому 30% низькооплачуваних людей через 7 років стають безробітними, причому ймовірність втратити роботу для таких людей на 13% більше, ніж для інших категорій [1].

Крім того, проблема в тому, що хоча безробіття в ЄС стійко тримається на рівні 10-11 відсотків, внутрішні трудові ресурси країн – членів організацій вкрай немобільні й воліють залишатися у своїй країні безробітними, ніж одержати робоче місце в іншій державі. У цілому рівень присутності громадян ЄС в інших країнах Союзу не перевищує 1,5 відсотка. Таким чином, хоча ЄС і має власні ресурси для заповнення вакууму на ринку праці, немобільність власних трудових ресурсів приводить до того, що їхнє місце займають іммігранти.

Згідно даним МОП, зі 175 мільйонів мігрантів світу, 56 мільйонів живуть у Європі. З них 27,5 млн. мігрантів здійснюють у європейських країнах економічну діяльність, що становить 4 відсотки робочої сили цього ре-

гіону [3]. Імігранти займають найменш престижні місця, з низькими заробітною платою і соціальними гарантіями. Це, звичайно, заважає виникненню конкуренції між місцевими й сторонніми в багатьох галузях економіки, оскільки громадяни ЄС більше вимогливі, ніж приїжджі із третіх країн.

Таким чином, ринку праці в Європі властиві серйозні структурні проблеми: недостатні темпи росту зайнятості, особливо в жінок, осіб старшого віку й представників низькокваліфікованих професій, серйозні регіональні розходження в розглянутій сфері, високі показники безробіття.

На закінчення аналізу ситуації на європейському ринку праці цікаво розглянути вплив процесу глобалізації й останнього розширення ЄС. Попередні розширення практично не впливали на ринок праці, і майже не збільшили міграційні потоки. Однак у цілому ефект від розширення незначний, як і раніше. Набагато більший вплив на ринок праці може зробити перебудова господарства на високотехнологічне виробництво товарів і послуг.

Головними проблемами у сфері зайнятості, з якими сьогодні зіткнулися країни Європейського Союзу, є проведення економічних реформ з метою пристосування сучасних європейських економік до об'єктивних змін, викликаних глобалізацією, а також демографічні проблеми, пов'язані передусім з процесом загального старіння населення, а отже, скороченням чисельності осіб працездатного віку.

Визначеними цілями реформування економіки є підвищення рівня зайнятості і продуктивності праці зайнятих працівників. Реалізація зазначених глобальних цілей вимагає підпорядкування короткострокових заходів більш широким за змістом та важливішим за значенням структурним перетворенням.

Керівництво ЄС чудово розуміє значимість питань зайнятості для розвитку економіки й гідного життя громадян. Тому, починаючи з Лісабонської стратегії, було прийнято кілька важливих рішень для виправлення ситуації в цій сфері. Зокрема, Соціальний порядок денний, Стратегія розвитку зайнятості на період 2003-2004 років і багато інших документів, що прямо або опосередковано регулюючи дану сферу. Були сформульовані три взаємодоповнюючі цілі:

повна зайнятість, підвищення якості й продуктивності праці, соціальне єднання [2].

Також документи включили в себе положення Лісабонських і Стокгольмських рішень (2000-2001 років), що встановлюють граничні показники зайнятості; згідно із цими критеріями, до 2010 року зайнятість повинна бути не менше 70 відсотків, у тому числі 60 відсотків серед жінок і 50 відсотків серед людей старшого покоління.

Навесні 2004 року Європейська Рада виділила чотири напрямки, за якими країни-члени повинні були розвивати свої програми зайнятості: створювати можливості для працівників і підприємств адаптуватися до нових умов, усе більш ефективно інвестувати в «людський капітал», полегшити можливості працевлаштування, ретельно відслідковувати й контролювати виконання рішень у сфері зайнятості. Крім того, передбачаються конкретні рекомендації для кожної із країн-членів. Особливі надії покладають на розвиток сфери послуг. Передбачається, що розвиток внутрішнього ринку послуг і подальший розвиток інтеграції в цій сфері приведуть до росту попиту на трудові ресурси. Основна увага приділяється створенню високо оплачуваних робочих місць у сфері бізнес-послуг, освіти, охорони здоров'я, соціальної системи. Поряд із цим проводиться цілеспрямована робота з переорієнтації споживчого попиту на ці послуги. Сьогодні питанням зайнятості приділяється величезна увага. Унікальність підходу, що представляється досить правильним, полягає в тому, що проблема розглядається комплексно, і її вирішення бачиться можливим тільки через з'єднання заходів макроекономічної, мікроекономічної політики й безпосередніх заходів щодо створення нових робочих місць [3]. Комісією ЄС виділені 8 основних напрямків у сфері регулювання зайнятості:

1) проведення політики, націленої на досягнення повної зайнятості, поліпшення якості й продуктивності праці як на міждержавному, так і на державному рівні;

2) формування такого відношення до праці, при якому людина розглядає роботу як невід'ємну частину свого життя;

3) створення ринків праці, відкритих для будь-яких категорій населення;

4) забезпечення збалансованості попиту та пропозиції на ринку праці;

5) досягнення гнучкості ринку, пов'язаної з гарантією зайнятості шляхом скорочення сегментації ринку праці;

6) сприяння формуванню більш раціональної системи оплати праці й соціальних гарантій, що стимулюють працівників до праці;

7) заохочення інвестицій в «людський капітал»;

8) приведення освітніх програм у відповідність до вимог щодо рівня кваліфікації і професіоналізму кадрів.

При рухливому ринку праці міграція приводить до позитивних соціальних наслідків для всіх країн. Країни - емігранти одержують вигоду від того, що їхні громадяни, за винятком маргінальних емігрантів, одержують таку заробітну плату в Західній Європі, яка може повністю компенсувати втрату доданого національного продукту, а також суб'єктивна й об'єктивна вартість еміграції. Країни, що приймають іммігрантів, одержують вигоду від того, що всі, за винятком маргінальних іммігрантів, роблять більше доданого продукту, ніж вони одержують у вигляді заробітної плати. Втрата доходу низькокваліфікованим персоналом буде компенсуватися перевагами, які одержать землевласники, підприємці й власники капіталу, а також «білі комірці». На жаль, сьогодні ринок праці в ЄС немобільний і не може одержати такі позитивні результати. Якщо країни – іммігранти, як показує приклад Західної Європи, страждають від хронічного безробіття через існуючий високий і стабільний рівень заробітної плати, то іммігранти, які знаходять роботу, просто витісняють жителів цих країн. У цьому випадку імміграція приведе до соціальних втрат. Іммігранти виграють. А також їхні будинки, що залишилися, родини, які одержують грошові перекази. Однак іммігранти не створюють доданий продукт у тих країнах, куди вони переїжджають, виникають додаткові витрати на міграцію, а їхній внесок у доданий внутрішній продукт відсутній.

У своєму Комюніке по імміграції, інтеграції та зайнятості (червень 2003 р.), Європейська Комісія оцінила інтеграцію на трудовому ринку як ключовий елемент інтеграційної політики ЄС. Сьогодні Європейські керівні принципи в області зайнятості вимагають, щоб держави-члени здійснили всі не-

обхідні заходи й визначили конкретні цілі, що дозволить забезпечити інтеграцію робітників-мігрантів на ринку праці, зменшити розрив у показниках безробіття в порівнянні із громадянами країни-донора та більш ефективно підійти до вирішення проблеми трансформації «незафіксованої» у законному порядку зайнятості в легальну зайнятість.

Таким чином, головною метою політики ЄС в сфері зайнятості можна назвати створення скоординованої стратегії для забезпечення якомога більш повної зайнятості. Передбачається, що така стратегія буде діюча, у першу чергу, за умови орієнтації на високий рівень освіти, кваліфікації й можливість швидкої адаптації робочої сили. Що стосується ринку праці, те головним фактором його розвитку є підвищення продуктивності праці й рівня зайнятості. Тут виділяються чотири першочергові завдання: здатність працівників і компаній адаптуватися до мінливих умов; залучення більшого числа людей на ринок праці на постійній основі; підвищення ефективності інвестицій у людський капітал і освіти; удосконалювання управління в області проведення реформ.

Здатність ЄС одночасно досягти росту зайнятості й продуктивності цілком залежить від протікання структурних реформ, причому не тільки на ринку праці, але й у сфері виробництва товарів, послуг і фінансів. Однак низький внутрішній попит залишається головним стримуючим фактором у розглянутій сфері.

З метою досягнення Лісабонських орієнтирів та забезпечення динамічного сталого розвитку в майбутньому необхідно здійснити цілий комплекс структурних реформ у різних сферах суспільного життя, передусім у галузі економіки та в законодавчій сфері.

Сьогодні, коли пріоритетом соціально-економічного розвитку все ще визнається економічна доцільність, а не довгострокові людські і соціальні цілі, важливо, щоб Міжнародна організація праці (МОП) спільно зі своїми учасниками та, по мірі можливості, в поєднанні з політикою і програмами інших країн регіону, особливо країн ЄС, забезпечувала Програмі гідної праці більш високий авторитет і довіру на міжнародному та національному рівнях, сприяючи тим самим зміцненню стабільності, стійкості та посиленню соціального впливу глобалізації. Це

означає, що МОП повинна підвищити наочність своєї діяльності, зробити так, щоб її голос був почутий в широких політичних дискусіях, встановити більш тісні взаємозв'язки і контакти з установами та директивними органами, які мають вплив як на глобальному, так і національних рівнях, а також домогтися більшої послідовності в своїй діяльності, спрямованій на підтримку країн-учасниць. Вона повинна докладати свої зусилля на регіональному та субрегіональному рівнях для здійснення Національних програм гідної праці шляхом послідовних багатогалузевих програм діяльності і донорської підтримки найбільш гострих аспектів гідної праці, проведення інформаційно-просвітницької роботи і розширення громадських зв'язків в інтересах учасників Євросоюзу та донорів всьому регіону.

В контексті інтеграційних процесів виникають проблеми врегулювання відносин на ринку праці, які мають всеохоплюючий характер і стосуються всього європейського регіону в цілому, а саме:

- справедлива організація, за якої блага від економічного зростання розподіляються більш рівномірно та забезпечуються таким чином, щоб на незахищені групи населення не накладалася занадто велика частина витрат, викликаних змінами;

- покращення управління в сфері соціального захисту і зайнятості;

- наслідки старіння населення для політики в галузі пенсійного забезпечення і зайнятості;

- привернення уваги з боку суспільства до питань тендерної рівності та практики вирішення тендерних проблем, особливо в таких сферах, як реформа пенсійного забезпечення, трудове законодавство, політика зайнятості;

- підвищення значення соціального діалогу і залучення соціальних партнерів до проведення реальних заходів з тим, щоб політика зайнятості враховувала реальні потреби населення і спиралася на широку підтримку, необхідну для забезпечення їх стійкості.

Глобалізація, інтенсивна економічна конкуренція, демографічні зміни, стрімкі технологічні, інституціональні та управлінські інновації впливають на розвиток ринків праці в усьому світі. Необхідно прагнути до підвищення добробуту широких верств на-

селення, до побудови суспільства рівних можливостей, справедливості в розвитку ринків праці, що забезпечують його гнучкість і безпеку, відповідають викликам глобалізації та демографічних змін. Це вимагає активної координації політики зайнятості з макроекономічною політикою, включаючи адекватний і ефективний соціальний захист. Необхідно застосування стратегічних підходів у вирішенні названих проблем, які надають можливості для створення робочих місць більшої кількості та кращої якості, для зміцнення соціальної інтеграції та більш стійкого економічного росту. Необхідно ділитися передовим досвідом у розвитку економічних відносин, в області політики в соціально-трудої сфері, вести постійний обмін знаннями та досвідом [5, 25-37].

При формуванні соціальних і економічних стратегій європейського ринку праці варто приділяти більше уваги наступним аспектам:

- створенню умов для ринків праці, що сприяють гнучкості та безпеці;

- розвитку більше ємних ринків праці, здатних інтегрувати робочу силу таких груп населення, які недостатньо представлені в сфері зайнятості;

- оцінці впливу фактора росту міжнародної міграції;

- збільшенню інвестицій у людський капітал і забезпеченню безперервної освіти протягом всього життя з врахуванням потреб ринку праці;

- забезпеченню погодженості з відповідною політикою в сфері торгівлі, промисловості, інвестицій, освіти та професійного навчання, регіональною політикою.

На наш погляд, важливо стратегічно передбачити наступні напрямки трансформації ринку праці європейського регіону.

І. Збільшення ефекту взаємодії ринків праці та соціальної політики. Економічне зростання, розробка соціальної політики тісно пов'язані з розвитком ефективного ринку праці, який надає зайнятість для якомога більшого числа людей, що забезпечує добробут трудящих. Це вимагає, по-перше, ліквідації перешкод для включення в ринок праці, для пошуку роботи (шляхом застосування діючих систем соціального забезпечення, активної політики на ринку праці). По-друге, регулювання зайнятості повинне сприяти ди-

наміці розвитку ринку праці, забезпечуючи при цьому соціальну безпеку. Трудову діяльність і зайнятість варто розглядати в контексті трьох взаємозалежних тенденцій: колосального росту у всіх країнах сектора послуг, збільшення частки інформації у всіх видах діяльності, глобалізації всіх аспектів національних економік. Розвиток гнучких ринків праці при залученні всіх категорій громадян, створення нових ефективних робочих місць може сприяти швидкому економічному росту, збільшенню зайнятості та зниженню безробіття.

II. Створення кращих можливостей зайнятості на ринку праці. Потрібно створити умови для того, щоб всі трудящі могли пройти більш довгий і успішний трудовий шлях. Необхідно сприяти широкому доступу до ринку праці, а також кращої якості робочих місць. Важливо надати можливості для соціально незахищених груп на ринку праці шляхом зусиль, спрямованих на: полегшення переходу молоді від навчання до трудової діяльності; для дорослих чоловіків і жінок - оптимальне сполучення сімейного та трудового життя; підтримку участі на ринку праці людей похилого віку, забезпечуючи їх відповідними умовами праці, безперервним навчанням; сприяння зайнятості та залучення на ринок праці всіх громадян, що одержують соціальні виплати, а не тільки допомогу по безробіттю; боротьбу з дискримінацією, сприяння інтеграції іммігрантів і мігрантів на ринки праці. Здійснення подібних заходів буде сприяти успішному вирішенню проблеми дефіциту робочої сили. Розвиток територіальної та професійної мобільності трудових ресурсів виступає одним з істотних факторів, що впливають на створення робочих місць і економічне зростання. Розвиток розгалуженої, дієвої інфраструктури ринку праці створює додаткові можливості для мобільності робочої сили та збільшує ефективність зайнятості.

III. Інвестиції в людські ресурси та розвиток безперервного навчання. Технологічні зміни постають головним джерелом росту продуктивності, освіти та професійні навички набувають все більшого значення. Набуття базових соціально-трудових навичок, безперервне навчання протягом всього життя та постійне вдосконалення компетенції відіграють найважливішу роль у розвитку сфери

зайнятості в системі сучасної мінливої економіки, заснованої на знаннях. Державна політика повинна бути спрямована на сприяння розвитку соціального партнерства між державою, бізнесом, профспілками та некомерційним сектором. Стимулюючи інвестиції в людські ресурси, соціальне партнерство сприяє більш продуктивній зайнятості та стійкому економічному росту. Набуває особливої важливості проблематика безперервного навчання, що повинне стати невід'ємною частиною національних стратегій у сфері зайнятості. Співробітництво урядів і соціальних партнерів в даній сфері сприятиме максимальній доступності безперервного навчання та підвищить здатність працівників адаптуватися до мінливих умов на ринку праці. Важливо сприяти підвищенню рівня грамотності та соціальних навичок населення, що дозволяють громадянам, включаючи недостатньо захищені групи населення, одержувати більше широкий доступ до можливостей зайнятості та ринку праці, до повноцінної участі в житті суспільства.

IV. Ефективне міжнародне співробітництво. Стратегічно важливими в діяльності Організації по економічному співробітництву і розвитку (ОЕСР) та Міжнародної організації праці (МОП) слід визнати ефективну зайнятість і гідну працю як суттєві фактори економічного росту, соціального розвитку та становлення людської гідності. Країни-члени повинні обмінюватися інформацією про проведення реформ на ринку праці та про реалізацію відповідної соціальної політики. Необхідне проведення послідовної політики з метою досягнення ефективної зайнятості при реалізації нової Стратегії ОЕСР в області робочих місць як свідчення кращої практики щодо цього. Значення соціального вимірювання глобалізації та реалізація програми дій МОП щодо забезпечення гідної праці як компоненти міжнародного розвитку підкреслено в підсумкових документах Всесвітнього саміту у 2005 р., прийнято сесією Економічної та Соціальної Ради ООН у 2006 р., які підтвердили свою прихильність основним трудовим стандартам, зазначеним у Декларації МОП про фундаментальні принципи та права в сфері праці у 1998 році.

IV. Висновки. Необхідно розробити збалансований підхід до змін в сфері трудових

відносин, який гарантував би гнучкість ринків праці та належний рівень захищеності найманих працівників, що сприяло б запобіганню поляризації у суспільстві і збереженню на належному рівні соціальної єдності. В зв'язку з цим необхідно створювати умови для спільних дій, збалансовувати економічний і соціальний розвиток, сприяти реалізації програм, які охоплюють процеси управління ринком праці та розширення зайнятості з врахуванням регіональних і субрегіональних особливостей. Слід також забезпечити підтримку неперервного навчання з метою підвищення ефективності професійної підготовки робочої сили відповідно до попиту на неї за спеціальностями. Необхідно орієнтуватися на надання консультативної допомоги та розширення можливостей для осіб, які прагнуть підвищити свою кваліфікацію, щодо забезпечення гарантованого працевлаштування. Щодо проблем тендерної нерівності в сфері зайнятості, то їх можливо вирішувати шляхом надання професійних консультацій з питань праці з врахуванням гендерних аспектів та шляхом реалізації активних заходів політики ринку праці, які спрямовані на подолання стереотипних підходів до чоловічих і жіночих професій. В основу реформ соціального забезпечення доцільно покласти міцний тристоронній консенсус («найманий працівник – роботодавець – держава») та заходи, які поглиблюють соціальний діалог з питань розробки політики соціального забезпечення.

На нашу думку, особливо важливо знати, як інтеграційні процеси та зазначені вище блоки країн впливають на економіку країн-членів Європейського об'єднання, на світову економіку в цілому, про труднощі щодо економічної інтеграції і про шляхи їх подолання. Також необхідно зазначити, що вивчення світового досвіду розвитку інтеграційних процесів, напрямів адаптації до них окремих країн з врахуванням внутрішньої логіки організації господарюючої системи,

нормативно-правової бази країн, які інтегруються, позитивних і негативних моментів для певної держави, пов'язаних з поглибленням інтеграційних процесів, дозволить Україні уникнути багатьох помилок в майбутньому, а також сприятиме більш впевненому просуванню на шляху до економічної інтеграції, в тому числі Європейської.

1. Безработица как одна из основных проблем современной Европы. Внутренние вопросы Европейского Союза. Экономика. – Вестник ЕС № 50. 2006. – <http://neurope.eu/content/sndex.php>

2. Доклад Генерального директора МОТ: Деятельность МОТ в 2001-2004 гг. – Будапешт: Седьмое Европейское региональное совещание, 2005. – 88с.

3. Изменение моделей и структур в сфере труда. Доклад Генерального директора МОТ на 95-й сессии Международной конференции труда (2006г.) International Labour Office, Geneva, 2006. – Текст доклада на русском языке http://www.ilo.org/public/russian/standards/reim/ilc/*

4. Рынок труда и социальная политика в Центральной и Восточной Европе: Переходный процесс и дальнейшее развитие /П. Барр, Р. Харбисон, С. Эстрин и др., Под ред. Н. Бара; Пер. с англ. Под науч. Ред. СКалдомцевой и др. – М.: ИКЦ «ДИС», 1977. - 495с.

5. Справедливая глобализация: Создание возможностей для всех / Доклад Всемирной комиссии по социальным вопросам глобализации // Генеральная Ассамблея ООН. Экономический и Социальный Совет. – Женева: МТБ, 2004. – 202 с.

6. Статистичний щорічник України за 2005 рік / За ред. О.Г. Осауленка. Відп. за випуск В.А. Головки. – К., Держкомстат України, – www.ukrstat.gov.ua.

7. The Lisbon European Council – an Agenda of Economic and Social Renewal for Europe. Contribution of the European Commission to the Special European Council in Lisbon, 23-24th March 2000. Brussels, 28 February 2000. – 73 p.

In the article the processes are lighted, that are related to forming of global economy, which is based on a free exchange the information, finances, labour force in the European region. Objectivity and necessity of integration processes is described in a world economy. The market condition of labour, level of employment and unemployment, in the countries of European Union is analysed in detail, the long-term aims of development human and social are certain. The necessity of the use of world experience of integration processes is described in Ukraine.