

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ІВАНА
ФРАНКА

на правах рукопису

СВЕРДЛОВА ЮЛІЯ ОЛЕГІВНА

УДК [339.137.2+061.1ЄС]: 331.522.4

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ В СТРАТЕГІЇ
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЕКОНОМІКИ ЄВРОПЕЙСЬКОГО
СОЮЗУ

Спеціальність: 08.00.02 – Світове господарство і міжнародні
економічні відносини

Дисертація на здобуття наукового ступеня

кандидата економічних наук

Науковий керівник:
доктор економічних наук, професор
Сіденко Світлана Володимирівна

Львів – 2016

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1	13
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ ІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ.....	13
1.1. Людський капітал як чинник забезпечення міжнародної конкурентоспроможності...13	
1.2. Розвиток людського капіталу Європейського Союзу в умовах реалізації спільної соціальної політики.....	38
1.3. Інституційні засади реалізації соціальної політики Європейського Союзу.....	61
РОЗДІЛ 2.....	83
НАЦІОНАЛЬНІ І НАДНАЦІОНАЛЬНІ МЕХАНІЗМИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ КРАЇН ЄС.....	83
2.1. Розвиток людського капіталу ЄС в умовах формування інформаційного суспільства.....	83
2.2. Соціальні програми як механізм розвитку людського капіталу в ЄС	103
2.3. Вплив людського капіталу на конкурентоспроможність економіки Європейського Союзу.....	124
РОЗДІЛ 3.....	137
РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ УКРАЇНИ В УМОВАХ АДАПТАЦІЇ ДО СТАНДАРТІВ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ.....	137
3.1. Людський капітал в стратегії забезпечення конкурентоспроможності національної економіки України.....	137
3.2. Проблеми адаптації соціальних стандартів України до умов Євросоюзу.....	159
3.3. Співробітництво України з ЄС в забезпеченні розвитку людського капіталу.....	184
ВИСНОВКИ.....	203
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	207
ДОДАТКИ.....	235

ВСТУП

Актуальність теми. На сучасному етапі розвитку цивілізації проблеми досягнення та підтримання високого рівня міжнародної конкурентоспроможності набувають якісно нового змісту, що зумовлено, з одного боку, посиленням процесів глобалізації ринків та транснаціоналізації економічних відносин, а з іншого – трансформацією традиційного набору чинників, здатних забезпечити конкурентні переваги у довгостроковій перспективі. В умовах економіки знань саме наявність високорозвиненого людського капіталу визначає здатність країни активізувати й ефективно використовувати наявні у неї ресурси.

У Стратегії сталого розвитку “Україна–2020” одним із ключових показників ефективності її реалізації проголошено підвищення конкурентоспроможності економіки у глобальному середовищі, що обумовлено низькими показниками глобальної конкурентоспроможності вітчизняної економіки – у 2015 р. 79 місце у світі. Для досягнення мети передбачено ряд соціально важливих реформ та програм, котрі покликані створити сприятливі передумови для розвитку базових компонентів людського капіталу в Україні, зокрема: у сферах охорони здоров’я, освіти, підвищення стандартів добробуту, пенсійного забезпечення, соціального захисту та ін. Зважаючи на європейський вектор зовнішньоекономічної політики України, дороговказом для реалізації цих стратегічно значущих перетворень має слугувати досвід країн Європейського Союзу.

Концепція людського капіталу є ядром, навколо якого побудовані багаторічні зусилля ЄС щодо створення найбільш конкурентоспроможної, заснованої на знаннях економіки у світі. Тому вивчення специфіки спільної соціальної політики, механізмів розвитку людського капіталу в ЄС є не лише передумовою поступового наближення вітчизняного законодавства до *acquis communautaire*, але й джерелом наукових знань та практичного досвіду щодо кращих практик управління конкурентоспроможністю економіки

шляхом використання комплексного підходу до розвитку людського потенціалу. Саме тому проблема розвитку людського капіталу як стратегічного чинника конкурентоспроможності у країнах ЄС є актуальною і потребує глибокого вивчення та аналізу.

Питання ідентифікації провідних чинників конкурентоспроможності країни піднімались у працях багатьох світових науковців, серед яких: В. Петті, П. Буагільбер, А. Сміт, Д. Рікардо, Е. Хекшер, Б. Олін, М. Портер, Б. Балас, Х. Трабольд, Р. Ор, Ж. Вальтер та ін.

Розроблення теоретичного фундаменту концепції людського капіталу у працях Т. Шульца, Г. Беккера, Б. Вейсбройда, Д. Мінцера, Л. Ханса послужило основою для ряду досліджень під авторством Дж. Герардуса, А. Гігеля, А. Вілдовича, Д. Трабольда, А.І. Юрьєва та ін., в яких людський капітал почав розглядатися не лише в якості найціннішого ресурсу сучасного суспільства, а як активатор всіх факторних умов конкурентоспроможності.

Із початком процесів європейської інтеграції з'явилося багато дискусійних публікацій, присвячених проблемам різноманіття соціальних політик країн ЄС та необхідності їх зближення у рамках єдиної соціальної моделі. Серед них слід виділити праці Дж. Бертола, А. Гугера, М. Кретке, К. Метью, В. Міллера, Дж. Палме, Е. Франтзу, К. Херманна та ін.

Важливий внесок у дослідження впливу глобалізації та пов'язаних з нею процесів на формування та розвиток як людського капіталу в цілому, так і його окремих компонентів, а також передумов його нарощування в умовах ринкових перетворень зробили вітчизняні науковці: В.П. Антонюк, Д.П. Богиня, В.М. Геєць, О.Г. Головніна, Ж.В. Дерій, В.Г. Єременко, Е.М. Лібанова, А.І. Мокій, Г.В. Назарова, В.М. Новіков, С.І. Пирожков, С.В. Сіденко, С.І. Бандур, В.І. Куценко та ін.

Відзначаючи значний внесок науковців у розробку названих питань, потрібно визнати, що наукові й практичні проблеми, пов'язані з розвитком заходів соціально-економічної політики, спрямованих на планомірне нарощування та розвиток її конкурентоспроможності у глобальному вимірі,

залишаються недостатньо розкритими та обґрунтованими. Потреба комплексного вивчення процесів розвитку людського капіталу в умовах інтеграційних процесів зумовлює науковий інтерес до аналізу інституційного забезпечення європейської соціальної моделі.

Актуальність проблем, пов'язаних з необхідністю розвитку людського капіталу як провідного чинника конкурентоспроможності у складних умовах інтеграційних перетворень, зумовила вибір теми дисертаційної роботи, постановку мети, задач і визначила логіку дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана в рамках двох держбюджетних науково-дослідних робіт кафедри міжнародних економічних відносин і бізнесу Навчально-наукового інституту Міжнародних відносин Національного авіаційного університету “Національна економічна стратегія розвитку України в глобальному середовищі” (виконувалася з 01.09.2009 р. по 01.12.2014 р., № 36/15.01.01) та “Диверсифікація соціально-економічного співробітництва України з Європейським Союзом” (виконується з 2015 р., № 48/15.01.01), в рамках яких систематизовано провідні тенденції розвитку європейської соціальної моделі та її вплив на конкурентоспроможність країн ЄС.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є розробка теоретико-методичних положень та практичних рекомендацій щодо розвитку людського капіталу як чинника підвищення конкурентоспроможності економіки України в умовах інтеграції у соціально-економічне середовище Європейського Союзу.

Реалізація поставленої мети обумовила необхідність визначення і розв'язання наступних **завдань**:

– визначити роль і місце людського капіталу та його компонентів в системі чинників міжнародної конкурентоспроможності;

- охарактеризувати специфічні риси процесів, пов'язаних з розвитком людського капіталу у країнах Європейського Союзу на різних етапах реалізації спільної соціальної політики;
- виявити напрями та характер впливу інформатизації на розвиток людського капіталу, а також окреслити можливості використання переваг інформатизації для вирішення найважливіших соціальних завдань;
- дослідити особливості держави загального добробуту в умовах глобалізації;
- дослідити основні напрями забезпечення соціальних стандартів добробуту в ЄС та виявити важелі, що мають найбільший вплив на розвиток людського капіталу;
- проаналізувати вплив розвитку людського капіталу на стан конкурентоспроможності економіки Європейського Союзу;
- оцінити стан людського капіталу в Україні та визначити пріоритетні напрями для його розвитку;
- сформулювати концептуальні засади моделі розвитку людського капіталу України в умовах адаптації до стандартів ЄС;
- визначити найефективніші напрями співробітництва України з ЄС в забезпеченні розвитку людського капіталу.

Об'єкт дослідження – стратегії конкурентоспроможності економіки Європейського Союзу.

Предмет дослідження – розвиток людського капіталу як фактор стратегії конкурентоспроможності.

Методи дослідження. При підготовці дисертаційної роботи використано ряд загальнонаукових та спеціальних підходів і методів дослідження. Серед них були застосовані методи як емпіричного, так і теоретичного аналізу. У даному випадку, з числа емпіричних методів були застосовані історико-логічний метод (п.1.1, п.2.2, п.2.3), порівняльно-описовий метод (п.1.1-1.3, п.2.1-2.3, п.3.1-3.3), метод кількісного та якісного порівняння (п.2.3), статистичного аналізу (п.2.1, п.2.2, п.2.3, п.3.1), метод

факторного аналізу (п. 2.1, п. 2.2), експертний метод (п. 3.2). З числа теоретичних методів найбільше застосовувались методи: аналізу та синтезу (п.1.1, п.1.2, п.2.1-2.3, п.3.2), індукції і дедукції (п.1.1, п.1.2, п.2.1, п.2.2, 3.1), абстрагування (п.1.1, п.1.3), структурний і системний методи (п.1.2, п.2.2), діалектико-історичний (п.1.1, п.1.2), методика розрахунку рангової кореляції Спірмена (п.2.2).

Інформаційно-аналітичною базою дисертаційної роботи є нормативно-правові акти у сфері соціальної політики Європейського Союзу та України, статистичні дані Європейського Союзу, ОЕСР, Світового банку, щорічні доповіді ООН, дані Державної служби статистики України, монографічні дослідження, наукові статті періодичних видань, матеріали науково-практичних конференцій, міжнародні програми соціально-економічного розвитку, інформаційно-аналітичні ресурси мережі Інтернет, індивідуальні розробки та дослідження тощо.

Наукова новизна одержаних результатів, які є особистим здобутком автора і виносяться на захист, полягають у наступному:

вперше:

– виходячи з розвитку соціальних інститутів комунітарного рівня та реалізації принципів конвергенції і гармонізації соціальної політики ЄС, виділено сім її етапів: *50–60-ті р. XX ст.* – становлення спільної соціальної політики, запровадження мінімальних соціальних стандартів та їх уніфікація; *1970 – початок 1980-х рр.* – виокремлення соціальної політики в самостійний напрям діяльності ЄЕС; *кінець 70-х – початок 90-х років XX ст.* – Хартія Співтовариства визначила уніфікований перелік соціальних прав в ЄЕС та програму дій для їх досягнення; *1990-1996 рр.* – сформовано концептуальний фундамент соціальної політики ЄС та визначені засади європейської соціальної моделі; *1997-2003 рр.* – визначено пріоритети соціальної політики ЄС та модернізація систем соціального захисту; *2004-2008 рр.* – модернізація європейської соціальної моделі та формування європейської соціальної доктрини; *з 2009 р. новий етап* – запровадження реформ неоліберального

характеру та інноваційні зміни, орієнтовані на результативність освіти, зайнятість, працевлаштування молоді, протидію бідності;

– на основі використання методики розрахунку рангової кореляції Спірмена автором вперше здійснено аналіз впливу розвитку людського капіталу на стан конкурентоспроможності економіки країн ЄС в цілому. Розрахунок показав тісну залежність між Індексом глобальної конкурентоспроможності та фактором «Вища освіта та професійна підготовка» – 0,9038; між Індексом глобальної конкурентоспроможності та фактором «Здоров'я та навчальна освіта» – 0,8566; між Індексом глобальної конкурентоспроможності та Індексом рівня освіти країн світу – 0,8388; між Індексом глобальної конкурентоспроможності та фактором «Інноваційний потенціал» – 0,8570; між Індексом глобальної конкурентоспроможності та Глобальним індексом інновацій – 0,8153, що має високу практичну цінність;

набули подальшого розвитку:

– теоретико-методологічні положення щодо характеристики людського капіталу, який в умовах економіки знань є важливим стратегічним ресурсом держави, спроможним створити передумови для зростання політичного, економічного і духовного її розвитку, який являє сукупність інтелектуальних, підприємницьких, виробничих, винахідницьких здібностей на інноваційній основі, разом із спроможністю продукувати і нагромаджувати навички, впроваджувати їх у процесах виробництва, раціоналізувати наявні технології та є рушієм науково-технічних надбань економіки та її перебудови на інноваційній основі і чинником забезпечення міжнародної конкурентоспроможності;

– трактування економічної сутності соціального капіталу, який є специфічною системою зв'язків, що поєднує членів однієї або декількох суспільних груп для досягнення спільних цілей, та визначається загальноприйнятими нормами поведінки, спільними цінностями, типом культури, звичками й традиціями, рівнем довіри та взаєморозуміння. Він є ресурсом, в який можуть бути інвестовані інші ресурси з метою отримання

прибутків у майбутньому та відіграє особливу роль в активізації функції людського капіталу як чинника міжнародної конкурентоспроможності;

– соціально-економічна характеристика культурного капіталу, який становлять моральні якості – совість, чесність, порядність, відповідальність, толерантність, гуманність, імідж та стиль поведінки, які задають стереотипні моделі поведінки і систему цінностей особистості. Він особливо важливий як неекономічний чинник економічного розвитку і забезпечення міжнародної конкурентоспроможності країн;

– соціально-економічна сутність інтелектуального капіталу, що включає знання, талант і професіоналізм, який в умовах розвитку економіки знань і зростання ролі нематеріального виробництва стає основним багатством і найбільш цінним ресурсом та домінуючим фактором зростання економіки і соціального розвитку, оскільки визначає темп, рівень розвитку і конкурентоспроможність національної економіки;

– концептуальні підходи до класифікації соціальної держави у країнах ЄС: традиційний перелік з історично сформованих та діючих нині моделей доповнено східноєвропейською моделлю соціальних стандартів, що поєднує у собі одночасно принципи державного інтервенціонізму та лібералізму, в якій держава має необхідне втручання в ринки, намагаючись сприяти економічному зростанню і підвищенню зайнятості;

доповнено:

– положення щодо перспектив співробітництва України з ЄС у сфері освіти, науки, культури, що спрямоване на підвищення глобальної конкурентоспроможності через економічне оновлення, вдосконалення соціальної сфери та охорону довкілля. Співпраця у сфері освіти є необхідною для визнання українських дипломів про вищу освіту, мобільності фахівців, студентів, викладачів і науковців, що сприятиме адаптації України до стандартів ЄС та інтеграції у світове співтовариство, що у перспективі також сприятиме нарощуванню людського капіталу України;

– обґрунтування участі України в науково-дослідних програмах ЄС, зокрема програмі «Горизонт 2020», що сприяє інноваційному розвитку, підвищенню рівня залучення українських науковців, університетів, науково-дослідних організацій до спільних європейських наукових досліджень, а також створюють основу для структурних реформ у науково-інноваційній сфері України. Зокрема, основоположний принцип програми «перенесення ідей від лабораторії до ринку» матиме позитивний вплив не тільки на науку, але і на економіку, оскільки з'являться можливості для розвитку високотехнологічних галузей в секторах економіки.

Практичне значення одержаних результатів полягає у можливості використання пропозицій автора для вироблення положень реформ та програм, пов'язаних з розвитком базових компонентів людського капіталу, здатних позитивно вплинути на глобальну конкурентоспроможність вітчизняної економіки у контексті стратегії сталого розвитку.

Науково-практичні результати та пропозиції дисертаційного дослідження засвідчуються їх впровадженням:

– для підготовки програмних засад формування стратегій забезпечення підвищення конкурентних позицій національної економіки, ефективного застосування людського капіталу Департаментом гуманітарної та соціальної політики Секретаріату Кабінету Міністрів України (довідка від 16.12.2015 р. №20532/0/2-15);

– у законотворчу роботу над проектами законів та при підготовці слухань з питань науки і освіти, підготовці освітніх та наукових програм, рекомендацій, аналітичних матеріалів Комітету з питань науки і освіти Верховної Ради України (довідка від 17.03.2016 р. № 04-23/15-487);

– у практичну діяльність Департаменту стратегічного планування та аналізу Міністерства соціальної політики України в процесі обґрунтування основних пріоритетів, методів та заходів державної соціальної політики стосовно розвитку людського капіталу України в умовах інтеграції до ЄС (довідка від 25.12.2015 р. №349/10/136-15);

– для написання програм, пропозицій, заяв та проектів документів Федерації профспілок України з метою формування якісної соціально-економічної системи людського капіталу (довідка від 30.03.2016 р. №54/01-22/346);

– у навчальний процес, при розробці навчальних програм та викладанні дисциплін “Європейська інтеграційна політика” та “Глобальні проблеми світового господарства і МЕВ” кафедри міжнародних економічних відносин і бізнесу Навчально-наукового інституту Міжнародних відносин Національного авіаційного університету (довідка від 30.03.2016 р. №70/15);

– у наукову роботу, навчальний процес під час розробки навчальних програм та викладанні дисциплін “Європейські стратегії України”, “Європейська інтеграційна політика” Державного вищого навчального закладу “Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана” (довідка від 30.03.2016 р. № 05/02-13-19/1).

Особистий внесок здобувача. Наукові положення, висновки та рекомендації, сформульовані в дисертації, отримані автором самостійно. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, у роботі використані лише ті положення, що належать дисертанту. Особистий внесок автора в працях, опублікованих у співавторстві, наведено окремо в списку публікацій.

Апробація результатів дисертації. Положення, а також проміжні висновки і результати дослідження проходили апробацію у рамках участі у 9 науково-практичних конференціях: “Перспективи розвитку ринкової економіки на засадах конкурентоспроможності інноваційності та сталості” (м. Дніпропетровськ, 2014 р.); “Формування інформаційної економіки: світовий досвід та вітчизняні реалії” (м. Херсон, 2014 р.); “Ефективні механізми та стратегії управління економікою” (м. Черкаси, 2014 р.); “Соціально-економічні проблеми сучасності та концепція сталого розвитку в Україні та світі” (м. Дніпропетровськ, 2014 р.); “Проблеми сучасної економіки” (м. Донецьк, 2014 р.); “Зовнішні та внутрішні фактори впливу на формування та розвиток економічної системи” (м. Київ, 2014 р.); “Концепція

сталого розвитку економічної та соціальної політики” (м. Київ, 2014 р.); “Моделювання та прогнозування соціально-аналітичних процесів” (м. Львів, 2015 р.); “Наукові здобутки на шляху до вдосконалення економіки країни” (м. Дніпропетровськ, 2015 р.).

Публікації. Основні результати дисертаційної роботи опубліковано у 17 наукових працях, з них 5 статей в наукових фахових виданнях, в тому числі 1 стаття за кордоном у виданнях, що включені до міжнародних наукометричних баз. Загальний обсяг публікацій 10,1 др. арк., які особисто належать автору.

Обсяг і структура дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів основної частини, висновків, списку використаних джерел і додатків. Загальний обсяг дисертаційної роботи складає 264 сторінки комп’ютерного тексту. Робота містить 18 рисунків і 45 таблиць. Список використаних джерел із 267 найменувань викладено на 28 сторінках, 3 додатки – на 25 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ ІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

1.1. Людський капітал як чинник забезпечення міжнародної конкурентоспроможності

Проблема забезпечення конкурентоспроможності почала турбувати людство з часів зародження товарного виробництва, поступово еволюціонувавши від дослідження на рівні окремих товаровиробників до макроекономічних спостережень та міждержавних співставлень. Специфіка сучасного етапу розвитку світового господарства, коли національні економіки більшості країн є міцно пов'язаними економічними зв'язками в єдину глобальну систему, обумовлює особливий інтерес до питань, присвячених підвищенню конкурентних переваг держав, пов'язаних міжнародними економічними відносинами. Хоча дослідження, присвячені тематиці міжнародної конкуренції мають тривалу історію, науковий пошук в цій сфері не тільки не припиняється, а й набуває нового змісту. Це обумовлено як особливою значимістю конкурентних переваг для забезпечення позитивної динаміки економічного зростання та можливостей людського розвитку, так і з необхідністю переосмислення традиційних чинників конкурентоспроможності на користь тих, що є актуальними в умовах постіндустріальної економіки.

В окремі історичні періоди концепція конкурентоспроможності країни базувалась на різних припущеннях, які варіювали залежно від поточних умов розвитку господарства, цілей дослідження, приналежності дослідника до певної економічної школи та ін. (табл. 1.1).

**Еволюція ідей щодо чинників міжнародної
конкурентоспроможності на різних етапах цивілізаційного розвитку***

Автор, джерело	Чинники міжнародної конкурентоспроможності
<i>Доіндустріальне суспільство</i>	
Меркантилісти (В. Стаффорд [233]), Т. Манн [218], А. Монкретъєн [216])	Кількість золота та срібла, накопиченого у країні, позитивне сальдо зовнішньоторгівельного балансу
В. Петті [117], П. Буагільбер [179]	Концентрація трудових та земельних ресурсів
<i>Індустріальне суспільство</i>	
А. Сміт [148]	Абсолютні природні (географічне положення, кліматичні умови, природні ресурсами) та набуті переваги (трудові навички, кваліфікація населення, технологія виробництва) перед іншими країнами
Д. Рікардо [136]	Відносні природні та набуті переваги перед іншими країнами
Е. Хекшер, Б. Олін [208]	Вся сукупність факторів виробництва
<i>Постіндустріальне суспільство</i>	
М. Портер [225, с.83-84]	Факторні умови та їх постійне удосконалення й модифікація
Дж. Герардус [193]; А. Гідель, А. Вілдович [195], Д. Трабольд [237], А.І. Юрьєв [158]	Людський капітал як активатор всіх факторних умов конкурентоспроможності

*складено автором

Відповідно до цивілізаційного підходу [236], в умовах доіндустріального, індустріального та постіндустріального суспільства визначальна роль в економічному зростанні нації належала різним факторам виробництва.

В доіндустріальному (аграрному) суспільстві основним фактором виробництва виступала земля; праця здійснювалась ручним способом без застосування техніки. Розвиток торгівлі між країнами відбувався на основі конкурентних переваг, які забезпечувались передусім за рахунок вигідного розташування, природно-кліматичних умов, наявності та доступності природних ресурсів.

До початку періоду Великих Географічних відкриттів (XV-XVII ст.) капітал практично не розглядався як самостійний фактор виробництва й конкурентоспроможності. Відкриття нових морських та океанічних шляхів,

островів та континентів привело до поступового освоєння нових ринків, розвитку міжнародної торгівлі, створило умови для початку процесу первинного накопичення капіталу. Саме в цей період здійснюються перші спроби комплексно дослідити чинники збагачення країни та обґрунтувати економічну політику держави, необхідну для його досягнення, відомі в економічній науці під назвою меркантилізму. Прихильники даної концепції спочатку ототожнювали багатство нації виключно з кількістю золота та срібла, накопиченого в державі (В. Стаффорд [233]), а на більш пізньому етапі запорукою процвітання країни вважали позитивне сальдо зовнішньоторговельного балансу (Т. Манн [218], А. Монкретьєн [216]). Наприклад, один із найвідоміших ідеологів пізнього меркантилізму Т. Манн писав: "...ми не маємо іншого способу розбагатіти, як тільки за допомогою зовнішньої торгівлі... вивезення наших товарів повинно перевершувати за вартістю товари, що ввозяться..." [218, с.18-19].

Негативні наслідки меркантилістської політики для сільського господарства країн Західної Європи, розвиток якого не входив до сфер тогочасного державного інтересу, а також активний розвиток капіталістичних відносин переносить увагу дослідників зі сфери обігу до сфери виробництва. Попередники класичної політекономії в Англії (В. Петті) та Франції (П. Буагільбер) започаткували кардинально новий підхід до концепції конкурентоспроможності, визначивши виробництво основною сферою утворення багатства країни.

Так, у широковідомому вислові В. Петті: "Праця – батько та активний принцип багатства, а земля – його матір", зростання добробуту нації пов'язується з двома основними чинниками – трудовими та земельними ресурсами [117, с.54].

Погляди В. Петті поділяв і його сучасник П. Буагільбер, який наголошував також на необхідності державної підтримки сільського господарства, зростання конкурентоспроможності якого позитивно вплине на зміцнення конкурентних переваг країни в цілому [179].

Зародження індустріального суспільства, яке почалось у XVIII ст. після хвилі буржуазних революцій в країнах Європи, привело до заміни ручної праці на машинну, створення великого фабрично-заводського виробництва. Провідним фактором виробництва стає промисловий капітал, який дозволяє впроваджувати досягнення науки й техніки у виробництво, поступово змінюючи екстенсивний характер використання трудових ресурсів на інтенсивний за рахунок поділу праці та вузької професійної спеціалізації. Відповідно трансформуються й ідеї представників класичної школи щодо факторів, які забезпечують зростання добробуту та посилюють позиції країни на міжнародній торговельній арені.

У праці “Дослідження про природу й причини багатства націй” А. Сміта під істинним джерелом багатства країни розуміється “річна праця нації, застосована в усіх сферах матеріального виробництва” (названа ним “продуктивна праця”). Цілісне відображення ідей Сміта стосовно чинників конкурентоспроможності країни на міжнародному рівні надає його теорія абсолютних переваг. Відповідно до неї, держава отримує конкурентні переваги в зовнішній торгівлі за рахунок спеціалізації на виробництві і експортуванні тих товарів, які вона може виготовити з меншими витратами, обумовленими існуванням природних (географічним положенням, кліматичними умовами, природними ресурсами) та набутих переваг (трудовими навичками, кваліфікацією населення, технологією виробництва) перед іншими країнами [148].

Д. Рікардо в своїх працях розвинув концепцію конкурентних переваг А. Сміта, а саме доводив, що країна володіє відносними перевагами, тобто завдяки специфічному набору природних та набутих переваг вона може виготовляти певний товар більш ефективно, ніж інші види продукції, й успішно здійснювати його експорт [136, с.402]. Дослідження Сміта та Рікардо сприяли утвердженню в наукових колах ідей про те, що головними чинниками, які впливають на рівень конкурентоспроможності країни є концентрація праці та капіталу, насичення виробництва обладнанням, що

дозволяє успішно використовувати вигоди від географічного розташування та природно-кліматичних умов.

Наступним важливим кроком у розвитку концептуальних засад міжнародної конкурентоспроможності стала теорія, розвинена шведськими науковцями Е. Хекшером та Б. Оліном. Відповідно до неї країни експортують товар, для виготовлення якого інтенсивно використовуються їх надлишкові фактори виробництва, а імпортують товари, для виготовлення яких недостатньо власних факторів виробництва (причому до уваги приймалися лише праця та капітал). Питання щодо вибору факторів виробництва, які будуть вважатися надлишковими або дефіцитними здійснюється кожною окремою країною на основі співставлення їх наявної кількості в країні та в світі. Таким чином відбувається і визначення конкурентних переваг на міжнародному рівні [208].

Однак спостереження, проведені В. Леонт'євим на основі статистичних даних про структуру зовнішньоторговельного обороту США за 1947 рік, спростували теорію Хекшера-Оліна. Зокрема виявилось, що в США, де надлишковим фактором виробництва був капітал, відбувалось нарощування частки трудомісткої продукції – феномен, який отримав назву парадоксу Леонт'єва [209]. Його розв'язання привело до розукрупнення факторів виробництва та введення до концепції міжнародної конкурентоспроможності таких чинників, як технологія виробництва, кваліфікація робочої сили, якість управління тощо. Таким чином, вперше в історії було визнано важливість удосконалення якісних характеристик трудових ресурсів для забезпечення конкурентних переваг країни, передусім за рахунок здійснення капіталовкладень у підготовку висококваліфікованої робочої сили. Ці ідеї відобразили зміни, які назрівали в суспільстві протягом першої половини ХХ ст. та врешті привели до формування нового суспільства постіндустріального типу.

Перехід на нову ступінь цивілізаційного розвитку змусив переглянути традиційну для індустріального суспільства внутрішню структуру базових

факторів виробництва: по-перше, частина фактору “праця”, яка визначається висококваліфікованою, розумовою та творчою працею, починає виконувати функції капіталу (людський капітал) та стає структурним елементом даного фактору; по-друге, у структурі виробничого капіталу особливе місце починають займати техніко-технологічні нововведення. Як результат в наукових колах активізуються дослідження, котрі стосуються природи людських ресурсів та можливостей їх капіталізації.

Варто відзначити, що задовго до введення в науковий обіг терміну “людський капітал”, К. Марксом було розроблене поняття “вартість робочої сили”, до якого вже були включені освіта та досвід працівника, історичний та моральний компоненти [100, с.183], тобто всі принципово важливі напрями сучасних інвестицій у розвиток людського капіталу.

Більше того, терміни “креативне руйнування” (тобто якісні зрушення в економічній структурі суспільства, породжені активністю підприємців-новаторів), підприємництво, підприємець-новатор, які з’явилися у середині ХХ ст. в працях Й. Шумпетера [232] по суті будувались на концептуальних засадах класичної теорії. Наприклад, ще А. Сміт зазначав, що “придбання продуктивних здібностей, враховуючи також зміст їх власника під час його виховання, навчання чи учнівства, завжди потребує дійсних витрат, котрі являють собою основний капітал, який реалізується в його особистості” [148, с.172].

Закономірно, що в умовах постіндустріальної економіки (заснованої на наукоємних сферах і виробництвах) термін “людський капітал” набуває особливої популярності, обґрунтовується його особлива роль в економічному зростанні, аналізується склад та структура, вивчаються напрями та форми інвестицій в його розвиток.

Цілісного наукового оформлення концепція людського капіталу набула на межі 50-60-х років ХХ ст. у працях таких американських економістів, як Т. Шульц, Г. Беккер, Б. Вейсброд, Д. Мінцер, Л. Хансен. Т. Шульц послідовно опублікував комплексні праці по теорії людського капіталу

“Формування капіталу освіти” (1960 р.) та “Інвестиції в людський капітал” (1961 р.), в яких було закладено методологічний принцип раціональності поведінки людини, згідно з яким кожен індивід прагне максимізувати вигоди від інвестицій у власний капітал [230; 231]. За дослідження людського капіталу Т. Шульц у 1979 р. був удостоєний Нобелівської премії.

Класичним твором, в якому було започатковано основу сучасної теорії людського капіталу, вважається праця Г. Беккера “Людський капітал: теоретичний та емпіричний аналіз”. За Беккером, людський капітал являє собою наявний в кожній людині запас знань, навичок, мотивацій, який є невіддільним від свого носія та формується за рахунок інвестицій в освіту, охорону здоров'я, накопичення виробничого досвіду, географічної мобільності, пошуку інформації тощо [175]. За розвиток теоретичних засад людського капіталу Г. Беккер був у 1992 р. удостоєний Нобелівської премії.

У 80-ті роки ХХ ст. логічним продовження розвитку теорії людського капіталу стало введення в науковий обіг терміну “соціальний капітал”, основу якого становить приналежність до групи та внутрішньогрупова довіра [158, с.8].

В результаті у сучасній економічній літературі поняття “людський капітал” та “соціальний капітал” часто ототожнюються. Їх трактування, категоріальний зв'язок і підпорядкованість суттєво різняться від суб'єктивного сприйняття дослідників та контексту застосування. Не заглиблюючись у їх семантику, відзначимо, що на рівні законодавства Європейського Союзу дані категорії чітко розмежовуються.

Зокрема, у Робочому документі Європейської комісії від 10.06.2003 № 10181/03 під *людським капіталом* розуміється сукупність знань, кваліфікацій, професійних навичок, досвіду та інших якостей особистості, необхідних для досягнення соціально-економічного добробуту (як індивідуального, так і суспільного) [15, с.14]. В сучасних умовах основними складовими людського капіталу є:

– *капітал здоров'я* – фізична сила, витривалість, працездатність, імунітет до захворювань, психічна рівновага, які втілюються у певному способі життя, спрямованому на підтримку стабільного психосоматичного й фізіологічного стану людини;

– *інтелектуально-трудоий капітал*, який включає освіту, професійний досвід, трудові навички, вміння, які накопичуються протягом всього життя та відображають рівень кваліфікації особистості, яка відноситься до економічно активного населення, а також творчі здібності, винахідливість, кмітливість, здатність до самоосвіти протягом життя, рівень знань зі сфер не суміжних з основною професійною діяльністю. Дана складова людського капіталу визначає соціальний статус, що може бути досягнутий людиною, і створює об'єктивно-суб'єктивні передумови до кар'єрного зростання. Об'єктивними передумовами до функціонування людського капіталу є вимоги для певного виду діяльності і посади, пов'язані з кваліфікаційними характеристиками, а суб'єктивними – здатність індивіда використати у виробничій діяльності отримані у процесі навчання навички й уміння, які збільшують його здатність до креативності та інноваційної діяльності;

– *організаційно-підприємницький капітал* – підприємливість, діловий спосіб мислення, схильність до прийняття розумних ризикованих рішень та здатність відповідати за них, відчуття ощадливості й економії, здатність знаходити оптимальні пропорції економічних ресурсів, вміння управляти, організовувати та вести успішний бізнес;

– *культурний капітал* – моральні якості (совість, чесність, порядність, відповідальність, толерантність, гуманність і т.п.), імідж та стиль поведінки, які задають стереотипні моделі поведінки і систему цінностей особистості [94; 66].

Для виміру людського капіталу у 1990 р. розроблено Індекс людського розвитку (за методикою ООН). Даний показник є статистичним інструментом для порівняння людського розвитку в різних країнах за

показниками стану здоров'я, доступності освіти та фактичного доходу громадян. Водночас, в основу індексу покладена концепція, покликана змінити так звані “класичні” теорії економічного розвитку, в межах яких економічне зростання визнавалось головною метою суспільного прогресу, а людина розглядалась лише в якості рушійної сили, засобу досягнення цієї мети. На думку авторів проекту, люди є справжнім багатством нації, тому першочерговим завданням державної політики є забезпечення справедливого та сталого людського розвитку [203].

При обчисленні Індексу людського розвитку (ІЛР) враховуються три види показників:

- очікувана тривалість життя (дозволяє оцінити довголіття);
- рівень грамотності населення країни (середня кількість років, протягом яких відбувається навчання) та очікувана тривалість навчання;
- рівень життя, оцінений через валовий національний дохід (ВНД) на душу населення за паритетом купівельної спроможності (ПКС) у доларах США [121].

Індекс людського розвитку вимірюється за шкалою від 0 до 1, яка дозволяє ідентифікувати місце певної країни відносно інших та встановити її приналежність до однієї з груп:

- ❖ країни з дуже високим ІЛР (значення Індексу 0,800 і вище);
- ❖ країни з високим ІЛР (значення Індексу у діапазоні від 0,700 до 0,799);
- ❖ країни із середнім ІЛР (значення Індексу у діапазоні від 0,549 до 0,699);
- ❖ країни із низьким ІЛР (значення Індексу нижче 0,540) [203].

У табл. 1.2 представлені дані щодо динаміки ІЛР країн ЄС та України протягом 1990-2014 рр. З самого початку Україна входила до групи країн з високим рівнем ІЛР, значення якого відрізнялось від середнього значення по вибірці європейських країн, які нині є членами ЄС, на 0,048 п. При цьому показник ІЛР України перевищував відповідні показники таких країн, як Болгарія, Латвія, Румунія, Угорщина, Хорватія.

Таблиця 1.2

**Динаміка показників Індексу людського розвитку в країнах ЄС та
Україні***

Країна	1990 р.	2000 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	Щорічний темп приросту ІЛР у 2010-2014 рр., %
Австрія	0,794	0,836	0,879	0,881	0,884	0,884	0,885	0,17
Бельгія	0,806	0,874	0,883	0,886	0,889	0,888	0,890	0,21
Болгарія	0,695	0,713	0,773	0,775	0,778	0,779	0,782	0,29
Великобританія	0,773	0,865	0,906	0,901	0,901	0,902	0,907	0,02
Греція	0,759	0,799	0,866	0,864	0,865	0,863	0,865	-0,04
Данія	0,799	0,862	0,908	0,920	0,921	0,923	0,923	0,41
Естонія	0,726	0,780	0,838	0,849	0,855	0,859	0,861	0,69
Ірландія	0,770	0,861	0,908	0,909	0,910	0,912	0,916	0,21
Іспанія	0,756	0,827	0,867	0,870	0,874	0,874	0,876	0,27
Італія	0,766	0,829	0,869	0,873	0,872	0,873	0,873	0,13
Кіпр	0,733	0,800	0,848	0,852	0,852	0,850	0,850	0,04
Латвія	0,692	0,727	0,811	0,812	0,813	0,816	0,819	0,25
Литва	0,730	0,754	0,827	0,831	0,833	0,837	0,839	0,38
Люксембург	0,779	0,851	0,886	0,888	0,888	0,890	0,892	0,16
Мальта	0,729	0,766	0,824	0,822	0,830	0,837	0,839	0,45
Нідерланди	0,829	0,877	0,909	0,919	0,920	0,920	0,922	0,34
Німеччина	0,801	0,855	0,906	0,911	0,915	0,915	0,916	0,26
Польща	0,713	0,786	0,829	0,833	0,838	0,840	0,843	0,41
Португалія	0,710	0,782	0,819	0,825	0,827	0,828	0,830	0,33
Румунія	0,703	0,706	0,784	0,786	0,788	0,791	0,793	0,26
Словаччина	0,738	0,763	0,827	0,832	0,836	0,839	0,844	0,48
Словенія	0,766	0,824	0,876	0,877	0,878	0,878	0,880	0,13
Угорщина	0,703	0,769	0,821	0,823	0,823	0,825	0,828	0,21
Фінляндія	0,783	0,857	0,878	0,881	0,882	0,882	0,883	0,13
Франція	0,779	0,848	0,881	0,884	0,886	0,887	0,888	0,20
Хорватія	0,670	0,749	0,807	0,814	0,817	0,817	0,818	0,32
Чехія	0,761	0,821	0,863	0,866	0,867	0,868	0,870	0,21
Швеція	0,815	0,897	0,901	0,903	0,904	0,905	0,907	0,16
<i>У середньому по вибірці країн</i>	<i>0,753</i>	<i>0,810</i>	<i>0,857</i>	<i>0,860</i>	<i>0,862</i>	<i>0,864</i>	<i>0,866</i>	<i>0,25</i>
Україна	0,705	0,668	0,732	0,738	0,743	0,746	0,746	0,51

*побудовано за даними [121]

Втім, у 2014 р. дистанція між ІЛР в Україні та країнах ЄС збільшилася і становила вже 0,12 п. на користь останніх. Позитивні тренди складових ІЛР дозволили більшості з держав – членів ЄС (за виключенням Болгарії та Румунії) долучитися до групи країн з дуже високим ІЛР, тоді як Україна незмінно залишається у складі країн з високим ІЛР. Протягом 2010-2014 рр.

український показник ІЛР щороку збільшувався у середньому на 0,51%. Це дозволяє зробити припущення, що при збереженні таких темпів росту Україні знадобиться понад 30 років, щоб досягнути середнього рівня ІЛР країн ЄС у 2014 р.

Натомість *соціальний капітал* трактується як специфічна система зв'язків, що поєднує членів однієї або декількох суспільних груп для досягнення спільних цілей, та визначається загальноприйнятими нормами поведінки, спільними цінностями, типом культури, звичками й традиціями, рівнем довіри та взаєморозуміння [15, с.14]. Соціальний капітал має ряд специфічних ознак, які відрізняють його від інших форм капіталу:

- виникає тільки в межах соціальних відносин, а тому не може бути власністю окремої особи;
- формується в результаті соціальних витрат часу й зусиль, які є не настільки очевидними як у випадку розвитку людського або матеріального капіталу;
- концентрується в соціальних групах, мережах і може змінюватися під впливом зовнішніх чинників (політичних, правових, ідеологічних та інших інституційних механізмів).

Тим не менше, на практиці людський та соціальний капітал мають багато спільних рис, тісно переплітаються та взаємодіють між собою. Наприклад, знання та навички здобуваються в соціальному процесі освіти, який відбувається у межах сім'ї, школі, на робочих місцях, місцевих громадах, мережах громадянського суспільства – типових осередках соціального капіталу. Освічені індивідууми більш схильні до здорового способу життя, дотримуються активної громадянської позиції, менше ризикують бути соціально виключеними. Зокрема, розвиток системи охорони здоров'я, початкової та середньої освіти сприяє зростанню продуктивності праці робітників (у складі міського та сільського населення); середньої спеціальної освіти, включаючи професійно-технічну, – набуттю навичок та формування управлінських якостей; вищої освіти – підтриманню та розвитку

фундаментальної науки, відбору необхідних технологій для імпорту та їх адаптованого використання й розвитку у економічній діяльності.

Соціальний капітал також відіграє особливу роль в активізації функції людського капіталу як чинника міжнародної конкурентоспроможності. Це пов'язано з його наступними характеристиками:

1) Відображаючи загальні властивості капіталу, соціальний капітал є ресурсом, в який можуть бути інвестовані інші ресурси з метою отримання прибутків від них у майбутньому. Витрати на створення та підтримку соціальних зв'язків також є продуктивними, оскільки вони дозволяють використовувати можливості соціальної мережі для вирішення завдань, які неможливо або неефективно вирішувати іншим способом.

2) Соціальний капітал як мережа соціальних зв'язків може бути використаний для забезпечення індивідам доступу до різних ресурсів та цінностей, отримання конкурентних переваг на певних ринках і т.п.

3) Соціальний капітал з певними обмеженнями може бути конвертований в інші форми капіталу. Соціальні мережі та їх атрибути – зв'язки, зобов'язання, довіра – можуть забезпечити отримання суспільно відтворюваного капіталу.

4) Соціальний капітал не знецінюється у процесі використання. Навпаки, чим активніше він використовується, тим більша ймовірність того, що соціальна мережа посилить свою здатність генерувати більший обсяг ресурсів [91].

Відповідно до трактування відомого фахівця з даної проблематики Дж. Коулмана: “Людський та соціальний капітал існують, на відміну від фізичного, в неуречевленій формі, однак, не зважаючи на це вони виступають не менш важливими чинниками продуктивної виробничої діяльності. Наприклад, соціальні групи, де існує повна надія й абсолютна довіра, здатні досягнути кращих результатів, ніж групи, котрі таких якостей не мають” [82, с.100-101]. Те ж саме можна сказати й про соціально-економічну систему в цілому: чим вищим є рівень довіри, взаємоповаги,

чесності та інших соціальних цінностей, тим вищим є гармонійність розвитку, благополуччя та соціальна відповідальність членів суспільства – основних носіїв людського капіталу, а значить більш продуктивно буде працювати економіка країни, забезпечуючи собі довгострокові конкурентні переваги. Концептуальна модель формування людського капіталу у соціально-економічній системі представлена на рис. 1.1.

Подальше розгортання науково-технічної революції та відповідні структурні зрушення в економіці розвинених країн на користь наукоємних, високотехнологічних галузей привели до перетворення людського капіталу відповідного якісного рівня на невід’ємний чинник забезпечення міжнародної конкурентоспроможності. Найбільш ґрунтовно дана теза розвинута у теорії міжнародної конкурентоспроможності М. Портера. Вона базується на наступних припущеннях:

- характер конкуренції та джерела конкурентних переваг суттєво відрізняються не лише в окремих галузях національної економіки, а й в межах окремих сегментів однієї галузі, через що певна країна може впливати на підвищення конкурентних переваг в певному секторі промисловості;

- глобалізація економіки та поява транснаціональних корпорацій не призводить до нівелювання ролі окремої країни у формуванні її конкурентних переваг;

- конкурентоспроможність відрізняється динамічним характером, провідну роль при цьому відіграють інновації, які змушують економічних суб’єктів здійснювати відповідні інвестиції заради збереження та покращення своїх ринкових позицій.

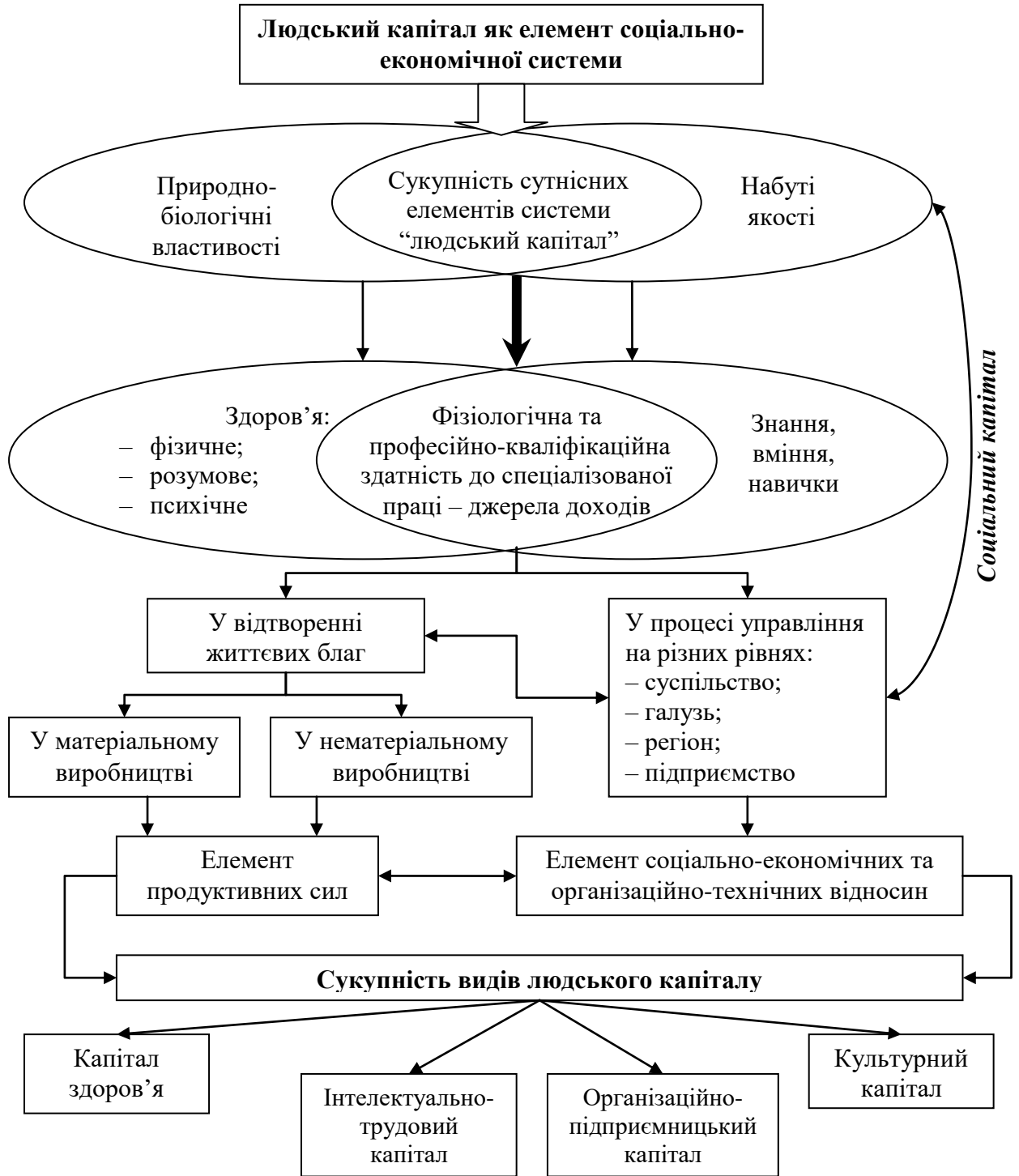


Рис. 1.1. Коцепція моделі формування людського капіталу*

*доповнено і побудовано за [55]

Портеру вдалось виділити систему детермінант (так званий “діамант Портера”), на якій базуються конкурентні переваги національної економіки. Основними її складовими є:

- факторні умови;
- умови внутрішнього попиту;
- наявність суміжних та обслуговуючих галузей;
- структура та стратегія фірм, внутрішньогалузева конкуренція.

Як зазначав М. Портер, факторні умови (земля, праця і капітал) є базовими для включення країни у міжнародну конкуренцію, однак для підтримання конкурентних позицій важливо постійно удосконалювати існуючі та створювати нові модифікації наявних у країні факторів виробництва. При цьому всі фактори виробництва Портер об’єднав в такі групи:

1) людські ресурси (їх кількість, кваліфікаційний рівень, вартість робочої сили, наявність вчених та спеціалістів вищої категорії, тривалість робочого тижня, трудова етика та система управління персоналом);

2) природні ресурси (забезпеченість, якість, доступність, вартість земельних, водних, мінеральних, лісових ресурсів);

3) науково-інформаційний потенціал (накопичений країною запас наукових, технічних та ринкових знань, необхідних для виробництва та розподілу товарів і послуг);

4) капітальні ресурси (рівень забезпеченості та вартість капіталу, доступного для фінансування промислового виробництва);

5) інфраструктура (включаючи не лише виробничу, а соціальну складову). До даного переліку вважаємо за доцільне додати також:

– адміністративні ресурси: ефективна система влади, яка в науковому, технологічному й законодавчому відношенні відповідає розвитку світового співтовариства;

– культурну та моральну складові людських ресурсів, які відображають вищий рівень всієї державної політики та економіки (сенс, цінності та цілі

життя в певній країні, віра в свою країну, надія на її успіх, любов до своїх співгромадян, відчуття обов'язку, які визнаються її громадянами та є обов'язковими для збереження, зміцнення і продовження життя свого народу на своїй території всупереч протидії конкурентів та викликам часу, котрі відтворюються інструментами літератури, мистецтва, архітектури, системою освіти, підтримкою сім'ї і т.д.);

– технологічну складову науково-інформаційного потенціалу (знання, вміння та навички виробництва всього спектра товарів і матеріалів для життєзабезпечення країни на сучасному інноваційному рівні; наявність необхідного обладнання, системи підготовки професійних кадрів для перетворення інноваційних знань, вмінь та навичок в конкурентоспроможні ресурси) [157, с.83-84].

В межах кожної групи було виділено також первинні та вторинні фактори. До первинних відносяться природні ресурси, клімат, географічне положення, кваліфікована або некваліфікована праця, тобто чинники, які наявні в різних пропорціях в усіх країнах. Вторинні чинники включають сучасну інформаційну інфраструктуру, висококваліфіковану робочу силу, спеціальні науково-дослідні інститути та інші складові, які створені на основі первинних чинників, однак з використанням спеціально здійснених для їх розвитку інвестицій. Саме друга група чинників має найбільшу важливість для формування конкурентних переваг на міжнародному рівні.

Нарешті, Портер виокремив загальні факторні умови (ті, що можуть застосовуватись в усіх сферах людської діяльності) та спеціалізовані факторні умови (які можуть застосовуватись лише в конкретних видах діяльності). Наявність в країні спеціалізованих факторних умов створює міцний фундамент для довгострокових конкурентних переваг національної економіки [225].

Окремо слід виділити наукові доробки таких авторів, як Б. Баласа, Х. Трабольд, Р. Ор, котрі визначали конкурентоспроможність як сукупність специфічних здібностей, що дозволяють певній країні успішно продавати

(цінова конкурентоспроможність) [173, с.29], винаходити та створювати інновації [219, с.55], ефективно реагувати на зовнішні та внутрішні шоки, здатність приваблювати з зовнішніх джерел мобільні фактори виробництва та робочу силу [236, с.169].

Подальші дослідження дозволили розширити та поглибити перелік чинників, які здатні забезпечити конкурентоспроможність країни в глобальному масштабі шляхом їх збалансованого та перманентного “симбіозу” [228; 222]. Їх огляд свідчить: з кожним роком все більше науковців погоджуються, що людський капітал є найціннішим ресурсом сучасного суспільства [193; 195; 245; 219], без якого наявні, навіть найбагатші, природні ресурси, або матеріальний чи фінансовий капітал втрачають свій сенс.

Схематично взаємозв'язок між людським капіталом та матеріальним і фінансовим капіталами, а також їх вплив на зростання міжнародної конкурентоспроможності зображено на рис. 1.2.

Він демонструє, що людський капітал, як і матеріальний та фінансовий, відіграє важливу роль у забезпеченні ефективної трансформації первинних ресурсів у вторинні. Адже сама територія з наявними на ній сировинними ресурсами не є учасником процесу конкуренції, вступаючи в конкурентні відносини з іншими країнами тільки при наявності достатньої кількості людей, які постійно проживають на ній, вважають її своєю Батьківщиною під впливом культурних та моральних ресурсів. Іншими словами, при наявності мінімального обсягу сировинних та інших ресурсних складових переваги матиме країна, в якій сформувався більш конкурентоспроможний людський капітал.

У свою чергу, накопичені вторинні ресурси за умови їх продуктивного використання у якості факторів виробництва та робочої сили формують потужний ресурс міжнародної конкурентоспроможності за такими напрямками, як: цінова конкурентоспроможність, ефективна реакція на вплив

зовнішніх та внутрішніх шоків, винахідництво та інновації, привабливість для залучення ззовні мобільних факторів виробництва та робочої сили тощо.

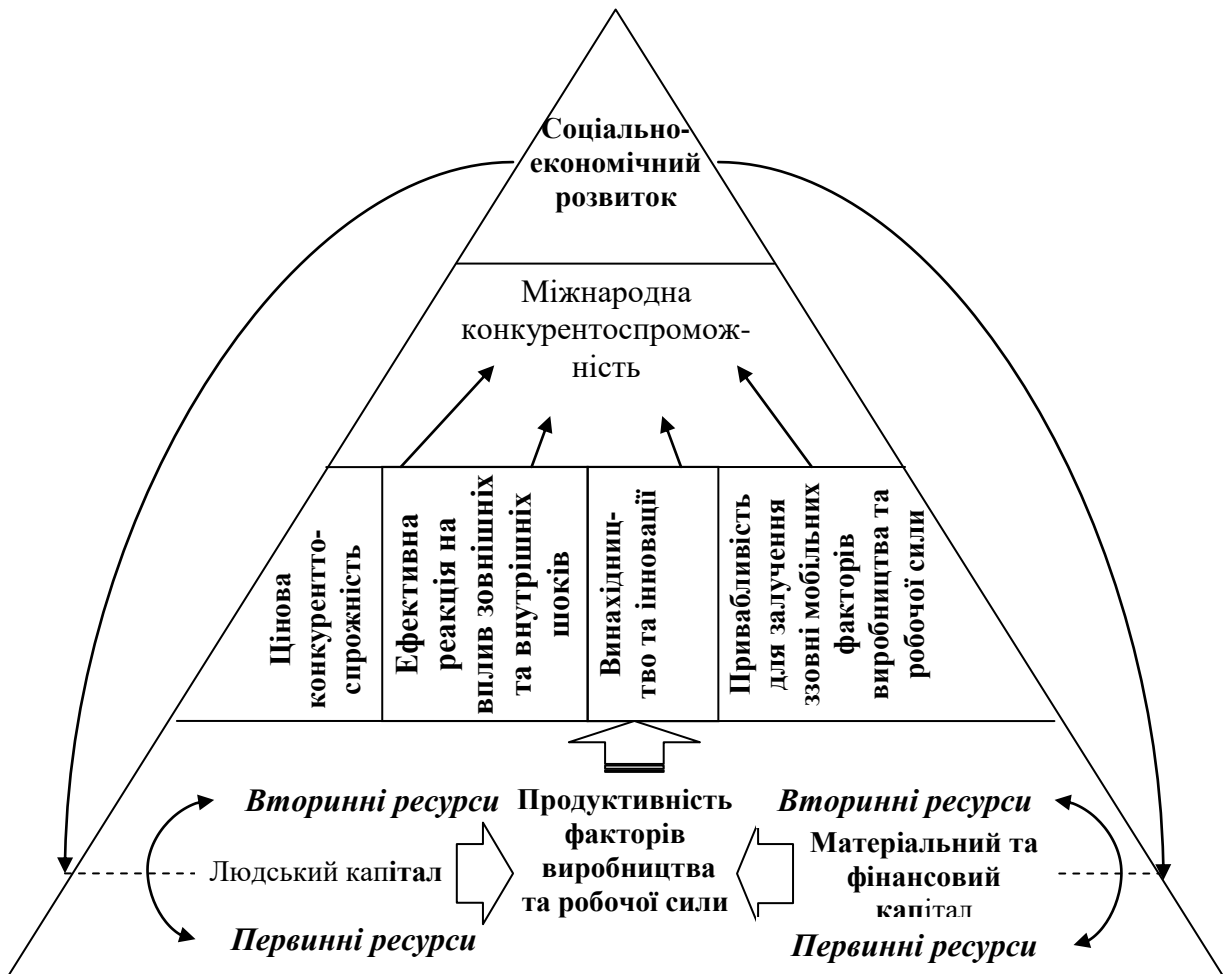


Рис. 1.2. Людський капітал як чинник міжнародної конкурентоспроможності*

*побудовано автором

Відповідно до викладеного, конкурентоспроможність країни на міжнародному рівні можна математично представити у вигляді формули (1.1), запропонованої А.І. Юрьєвим [157, с.85]:

$$K_{міжн.} = \frac{\text{Людський капітал}}{П \times НІ \times K \times I \times A} \quad (1.1)$$

де $K_{міжн.}$ – коефіцієнт міжнародної конкурентоспроможності; $П$ – природні ресурси; $НІ$ – науково-інформаційні ресурси; $К$ – капітальні ресурси; I – інфраструктура; A – адміністративні ресурси.

Якщо людський капітал (чисельник) менше, ніж добуток всіх інших ресурсів країни (знаменник), то коефіцієнт міжнародної конкурентоспроможності стає меншим за одиницю. В такому випадку країна програє в конкурентній боротьбі своїм світовим суперникам, котрі освоюють її природні ресурси на вигідних для себе умовах та не вигідних для країни – власника цих ресурсів.

Якщо людський капітал більше, ніж добуток всіх інших ресурсів, то коефіцієнт конкурентоспроможності стає більшим за одиницю, що передбачає перемогу у конкурентній боротьбі з країнами – власниками аналогічних чи інших ресурсів [157, с.85].

Отже, людський капітал в розвинених постіндустріальних країнах не лише виступає провідним чинником економічного зростання й підвищення конкурентоспроможності як на мікро-, так і макрорівнях, а й відіграє роль активатора всіх інших чинників конкурентоспроможності країни. Головною умовою набуття й збереження країною довгострокових конкурентних переваг є накопичення й збереження людського капіталу, приведення в життя стратегії, які спонукають населення удосконалювати свої знання, навички та вміння протягом всього життя.

Цілеспрямоване відтворення конкурентоспроможного людського капіталу починається лише на певній стадії цивілізаційного розвитку після усвідомлення унікальності людини як носія певного набору основних складових людського розвитку. Дійсно, якщо в умовах аграрного та індустріального суспільства в основі конкурентних переваг країни лежить принцип лінійної залежності результатів господарської діяльності від обсягу використання обмежених та рідкісних економічних ресурсів та праці, як відчуженої діяльності, то в постіндустріальному суспільстві витрати матеріалів та праці лише в незначній мірі впливають на якість продукту

праці, виготовленого з переважним використанням вторинних спеціалізованих людських ресурсів. Продукт такої праці є не тільки унікальним і невідтворюваним, а й практично невичерпним.

Велика роль при цьому відводиться державі, яка є єдиним інститутом, здатним здійснювати систематичний вплив на поточні соціально-економічні процеси задля створення сприятливих умов для розвитку людського капіталу у довгостроковій перспективі. Це і відрізняє механізм державного регулювання від ринкового, котрий передбачає створення суспільних благ, підтримку соціально незахищених верств населення, нівелювання негативних екстерналій підприємницької діяльності та вирішення стратегічно важливих питань соціально-економічного розвитку, чим створює загрозу не тільки для нормального відтворення первинних людських ресурсів, але й своєчасного їх перетворення на вторинні ресурси як чинники довгострокових конкурентних переваг.

Визнання цього факту привело до перетворення концепції міжнародної конкурентоспроможності не лише на предмет сучасних наукових дискусій, а й на невід'ємну складову економічної політики багатьох країн світу, центральне місце в якій відводиться саме людському капіталу.

Так, у 1985 р. в США було створено Комісію з питань конкуренції при президенті США, а 1986 р. – Раду з політики конкурентоспроможності. В 1997 р. розпочала свою діяльність Рада з економічного аналізу у Франції, яка активно займалась дослідженням проблем підвищення конкурентних позицій країни. З 1998 р. на загальнодержавному рівні аналіз поняття конкурентоспроможності почав проводитися у Великобританії [48, с.43-48].
У Японії

Дослідження міжнародної конкурентоспроможності у країнах Європейського Союзу пов'язана з активізацією інтеграційних процесів по створенню валютного союзу та введенню єдиної валюти. Очікувалось, що це приведе до безпрецедентного в історії країн-членів періоду макроекономічної стабілізації. Після декількох років ґрунтовних досліджень та наукових

дебатів, тематика конкурентоспроможності набула в ЄС загальнополітичного значення. Важливість відтворення й накопичення високоякісного людського капіталу як чинника міжнародної конкурентоспроможності ЄС була проголошена у Білій книзі про зростання, конкурентоспроможність і зайнятість: виклики і шляхи для вступу в ХХІ ст. (1993 р.). Основними передумовами перетворення людського капіталу на чинник довгострокових конкурентних переваг було визначено: максимально повна реалізація інтелектуального потенціалу молоді шляхом створення сприятливих умов для навчання, практичної підготовки та працевлаштування, реалізації її підприємницьких здібностей, можливостей освоєння та впровадження у практичній діяльності новітніх технологій, сприяння працевлаштуванню молоді на основі підтримання соціального діалогу з роботодавцями; заохочення співпраці закладів освіти, науки й промислових підприємств з метою забезпечення оперативного впровадження інновацій та технологічних нововведень у виробництво; посилення мотивації працівників до безперервного самонавчання та професійного самовдосконалення [197, с.133-134].

У 2000 р. було прийнято Лісабонську декларацію, в якій за основну мету було проголошено перетворення економіки Євросоюзу на найбільш конкурентоспроможну, засновану на знаннях економіку у світі, здатну до сталого економічного зростання за рахунок створення більшої кількості якісних робочих місць та досягнення високого ступеня соціальної єдності. Для її досягнення економіці країн ЄС потрібно було першочергово вирішити такі блоки проблем:

– *Виклики у сфері зайнятості.* З урахуванням найвищого рівня зайнятості в США та ЄС повний потенціал зайнятості в Європі відповідає подвійній кількості безробітних. Дефіцит на ринку праці формується під впливом багатьох факторів: гендерного розриву (в ЄС працює тільки половина жінок порівняно з двома третинами у США); вікового розриву (кількість працюючих в категорії 55-56 років суттєво зменшується);

кваліфікаційного розриву (особливо у секторі високих технологій), а також територіальних диспропорцій та довгострокового безробіття.

– *Соціальні виклики*. Основним соціальним викликом є боротьба з безробіттям, оскільки за приблизними підрахунками, недостатнє використання наявних людських ресурсів може коштувати від 12% до 20% ВВП щорічно. Конкурентоспроможність у даному контексті означає знайти вихід із даної ситуації та підвищити соціальну згуртованість в цілому для всього населення.

– *Виклики динамізму*. В умовах нестабільного та надзвичайно динамічного глобального середовища важливо створити такі системи мотивації, які б сприяли активізації підприємницької діяльності в ризикових, але перспективних з точки зору формування конкурентних переваг, сферах.

– *Виклики знань*. Основною проблемою вважається повільна (порівняно з США та Японією) здатність європейських економік до впровадження та засвоєння передових досягнень у сфері інформаційно-комунікаційних технологій.

Для їх вирішення було обрано пріоритетні напрями побудови конкурентоспроможної європейської економіки (пов'язані зі створенням інформаційного суспільства, інтеграцією фінансових ринків, удосконаленням підприємницького середовища, розвитком досліджень та інновацій тощо). Центральним ядром таких перетворень повинна була стати модернізація європейської соціальної моделі шляхом здійснення інвестицій в людський капітал: розширення знань та навичок; утворення системи навчання протягом життя; підвищення рівня гнучкості робочої сили; посилення стійкості та активності соціального захисту для людей похилого віку; забезпечення рівних можливостей, тобто розширення традиційної для країн Європи соціальної доктрини [210].

Через п'ять років після прийняття Лісабонської стратегії було визнано її провал, а криза 2008-2009 рр. унеможливила реалізацію й наступного варіанту Стратегії. Країнам ЄС не вдалося подолати відставання основних

показників функціонування економіки від показників США й Японії, за окремими з них розрив посилюється (табл. 1.3).

Водночас порівняння показників частки експорту продукції висококваліфікованої праці та послуг сфери знань, показало наявність у країнах ЄС потенціалу для подальшого нарощування конкурентних переваг за рахунок розвитку людського капіталу. Це стало можливим за рахунок перегляду усталеної концепції конкурентоспроможності та перенесення її у якісно нову площину (рис. 1.3).

Таблиця 1.3

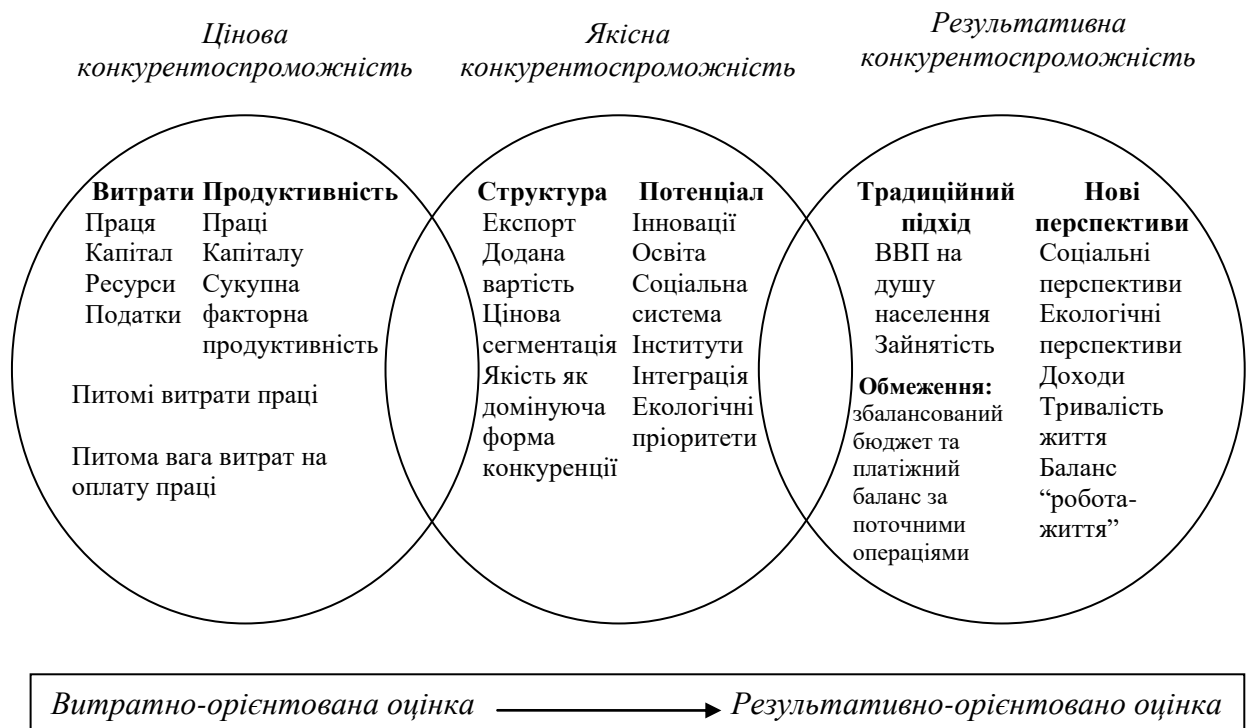
Порівняльні показники результатів функціонування національних економік країн ЄС, США та Японії, %*

	Чистий національний дохід на душу населення, за ПКС дол. США		Споживчі витрати, % від ВВП		Продуктивність праці, на душу населення, поточних цінах, дол. США		Частка експорту продукції висококваліфікованої праці та послуг сфери знань, %	
	2002 р.	2014 р.	2002 р.	2014 р.	2002 р.	2014 р.	2002 р.	2011 р.
<i>США=100%</i>								
ЄС	63,0	51,2	85,7	83,2	64,7	67,7	н.д.	105,7
Японія	67,1	63,8	86,1	89,8	71,5	67,4	н.д.	98,2
<i>ЄС=100%</i>								
Японія	106,4	124,6	100,8	108,0	110,5	99,5	н.д.	92,9
США	157,8	195,1	117,0	120,3	154,6	147,6	н.д.	94,6

*розраховано та складено за [171;181]

В основу цінового підходу покладено ідею мінімізації витрат, передусім на оплату праці, та зростання продуктивності праці, капіталу та інших факторів виробництва. Якісний підхід частково відображає ефективність попереднього підходу у масштабі національної економіки та проявляється в структурі експорту, доданої вартості, цінній сегментації і визначає потенційні можливості економіки у сфері інновацій, освіти, соціального розвитку, екології та ін.

На відміну від них, результативний підхід до визначення конкурентоспроможності зосереджується на оцінці суспільно важливих результатів функціонування економіки, що знайшло відображення у визначенні конкурентоспроможності, запропонованої Європейською комісією: “здатність економіки забезпечити населення високими та зростаючими стандартами життя, високим рівнем зайнятості на засадах сталого розвитку [183]”.



*Рис. 1.3. Трансформація концепції міжнародної конкурентоспроможності ЄС**

*адаптовано і побудовано на основі [172, с.5]

Перспективними напрямками відповідно даної концепції є такі, що прямо чи опосередковано пов’язані з формуванням та розвитком людського капіталу. Наприклад соціальний напрям передбачає: скорочення бідності, зменшення диференціації у доходах, гарантування мінімально допустимого з точки зору прожиткового мінімуму розміру пенсій, досягнення гендерної рівності та забезпечення широкого доступу до послуг у сфері охорони здоров’я. Обмеженнями при цьому виступають показники дефіциту

державного бюджету та від'ємне сальдо рахунку поточних операцій платіжного балансу країни.

Концепція результативної конкурентоспроможності знайшла відображення у діючій нині Стратегії “Європа-2020”. При цьому переважна більшість пунктів Стратегії в тій чи іншій мірі пов’язана з людським капіталом (табл. 1.4), в тому числі з формуванням його первинної (інклюзивне зростання) та вторинної (розумне зростання) складової.

Таблиця 1.4

Цілі Стратегії “Європа-2020”, пов’язані з розвитком людського капіталу*

<p align="center">Розумне зростання (засноване на знаннях та інноваціях)</p>	<p align="center">Інклюзивне зростання (розширення прав та можливостей осіб, котрі опинились у несприятливому соціальному становищі)</p>
<p><i>Інновації:</i> Європейською ініціативою “Інноваційний союз” передбачено покращення рамкових умов та доступу до фінансування НДР, інновацій з метою посилення інноваційних ланцюгів та прискорення інвестування в ЄС.</p>	<p><i>Зайнятість і кваліфікація:</i> Європейською ініціативою “Порядок денний для створення нових робочих місць та кваліфікацій” заплановано модернізацію ринків праці шляхом підвищення мобільності трудових ресурсів та розвитку навичок, які сприяють успішному працевлаштуванню</p>
<p><i>Освіта:</i> Європейська ініціатива “Молодь в русі” спрямована на удосконалення функціонування систем освіти та підвищення міжнародної привабливості європейської вищої освіти</p>	<p><i>Боротьба з бідністю:</i> Європейською ініціативою “Європейська платформа по боротьбі з бідністю” визначено першочергову необхідність досягнення соціального й територіального згуртування, для перетворення людей, що живуть у бідності, або соціально виключених осіб на повноцінних членів суспільства</p>

*складено на основі [186, с.30]

Отже, сучасні концептуальні засади міжнародної конкурентоспроможності пройшли тривалий шлях формування, що знайшло прояв у поступовому виокремленні серед традиційних чинників конкурентоспроможності (вигідне географічне розташування та природно-кліматичні умови, концентрація праці та капіталу, технологія виробництва) людського капіталу як їх активатора. У країнах Європейського союзу відтворення й накопичення високоякісного людського капіталу в якості чинника міжнародної конкурентоспроможності проголошено стратегічно важливим напрямом розвитку, що підтверджується включенням завдань з розвитку базових компонент людського капіталу до законодавчих документів ЄС.

Для того, щоб об'єктивно оцінити можливості досягнення намічених європейською спільнотою стратегічних орієнтирів, необхідно, перш за все, ознайомитися зі специфікою європейської соціальної доктрини, історичними умовами її формування, особливостями територіальної диференціації та розвитку у формі соціальної моделі Євросоюзу. Це дозволить не лише краще зрозуміти процеси, які протікають у сфері людського й соціального розвитку ЄС, а й визначити подальші напрями розвитку людського капіталу як стратегічного чинника міжнародної конкурентоспроможності одного з найбільших інтеграційних утворень у світі.

1.2. Розвиток людського капіталу Європейського Союзу в умовах реалізації спільної соціальної політики

Глибинні цивілізаційні зрушення на межі ХХ-ХХІ ст. обумовили необхідність якісних коректив в усіх сферах суспільного життя. Центральною ідеєю таких змін стало визнання вирішальної ролі людського капіталу у забезпеченні сталого економічного зростання за рахунок формування довгострокових конкурентних переваг на міжнародному рівні. В результаті соціальні проблеми (посилення соціальної диференціації,

зростання бідності, специфіка функціонування сучасного ринку праці, забезпечення освіти впродовж життя, пенсійні реформи тощо) стали предметом міжнародних наукових досліджень. Особливе місце набули ці питання в умовах формування спільного ринку, оскільки наднаціональна соціальна сфера відзначається особливою складністю та неоднорідністю, а її розвиток слугує індикатором ефективності економічних і політичних перетворень та, в свою чергу, визначає їх напрями у майбутньому.

Багатовимірність соціальної картини Європейського союзу як найрозвиненішого інтеграційного утворення сучасності з самого початку визначила основоположний принцип його формування – гармонізацію економічного й соціального розвитку всіх країн-учасниць. При цьому європейська соціальна доктрина формувалась поступово та еволюціонувала у відповідь на нові виклики регіонального і глобального характеру: старіння нації; негативний вплив екологічної ситуації на здоров'я населення; соціально-економічна нерівність, маргіналізація та ізоляція членів суспільства; “провали” ринку праці, зростання безробіття та одночасний дефіцит певних кваліфікацій; посилення й ускладнення міграційних потоків.

Розглянемо, яким саме чином відбувався поступ *європейської соціальної доктрини* як системи цінностей і цілей, державних управлінсько-адміністративних рішень, заходів і дій, підкріплених відповідними нормативно-правовими актами та спрямованих на побудову держави загального добробуту в країнах Західної Європи.

Передумови для формування Європейської соціальної доктрини були закладені після 1730 р. з початком промислової революції в Англії, коли індустріальний прорив привів до безпрецедентних в історії зрушень у зайнятості та в соціальній структурі суспільства. Масове переміщення населення до міст та утворення робітничого класу принесло з собою відповідні соціальні проблеми, пов'язані із вкрай тяжким становищем робітничого класу (великою кількістю нещасних випадків на виробництві, високим рівнем професійної захворюваності з подальшою інвалідністю

робітників, безробіттям тощо) та загрозливим посиленням соціальної напруги. Пошуки можливих варіантів вирішення таких проблем послужили причиною формування абсолютно нового для європейської традиції інституту – соціального страхування. Його фундамент було закладено із прийняттям у Німеччині в 1871 р. [207, с.10] та Англії у 1880 р. [234]. законодавчих актів, якими передбачалась відповідальність роботодавців у разі настання нещасних випадків на виробництві. Протягом 1883-1889 р. з ініціативи О. фон Бісмарка у Німеччині було впроваджено повноцінну систему соціального страхування, нормативно-правові засади функціонування якої регулювались трьома основними законами: законом про страхування на випадок хвороби (1883 р.) [194]; законом про страхування від нещасних випадків на виробництві (1884 р.) [249]; законом про страхування на випадок старості та інвалідності (1889 р.) [214, с.35]. Поступово приклад Німеччини наслідували Австрія, Угорщина, Великобританія, Нідерланди [9].

Каталізатором подальшого розвитку соціальної доктрини в країнах Європи стало впровадження в них плюралістичної демократії, в ході чого соціальні права індивіда стали невід'ємним елементом суб'єктивних прав людини і громадянина у правовій державі.

Зрозуміло, що схеми соціального страхування, які були започатковані наприкінці XIX ст. та активно впроваджувались на початку XX ст., мали певну специфіку, пов'язану з історичними, культурними, релігійними, ментальними та іншими особливостями кожної окремої національної держави Західної Європи. Пізніше це привело до розгалуження Європейської соціальної доктрини на декілька соціальних моделей. Однак на рубежі століть у більшості західноєвропейських країн все ще були обмежені можливості для застосування інструментів соціальної політики: страхування від нещасних випадків на виробництві охоплювало близько 20% зайнятих у 12 країнах, страхування на випадок тимчасової втрати працездатності – близько 17% зайнятих у 7 країнах; обов'язкове пенсійне страхування та соціальний захист інвалідів функціонували лише у Німеччині; страхування

на випадок безробіття не було розвинене в жодній із країн Західної Європи [191, с.21]. Натомість, вже через декілька років у більшості з них починається період довготривалого зростання соціальної сфери, яке не змогли стримати ні війни, ні Світова економічна криза.

Так, на початку 1930-х років вже понад половина робочої сили в країнах Європи була охоплена основними видами обов'язкового соціального страхування (окрім страхування від безробіття, яке розповсюджувалось у середньому на 20% зайнятих). Майже вдвічі зросла частка соціальних видатків у бюджеті (з 27% до 54%). Водночас частка витрат на соціальне страхування у ВВП залишалась все ще незначною і становила близько 3% [238, с.49].

Потужним імпульсом до подальшого розвитку Європейської соціальної доктрини стало закінчення Другої світової війни. Тридцять років поспіль, з 1945 р. по 1975 р., соціально-економічний розвиток був орієнтований на пошук повної зайнятості в умовах нестачі робочої сили, гострої необхідності відновлення зруйнованого війною господарства. Відтак і соціальна політика того часу була спрямована переважно на підтримку зайнятості, створення нових робочих місць у сфері охорони здоров'я, соціальних послуг, соціального захисту; врівноваження попиту й пропозиції на ринку праці, зокрема шляхом збільшення соціальних виплат. Гарантована державна допомога часто заміняла доходи населення, виконуючи при цьому функцію "ін'єкцій", які приводили в дію ланцюжок "споживчий попит – промислове зростання – розвиток національних економік". Це дозволяло акумулювати достатню кількість ресурсів для небувалого до того часу розширення й зміцнення соціальної сфери: у 1950 р. частка витрат на соціальне страхування у ВНП зросла до 5%, у 1960 р. – до 7%, у 1974 р. – до 13%. Особливо вражаючим було збільшення частки витрат соціального спрямування у ВВП, включаючи освіту, охорону здоров'я, житлове будівництво, державні трансфери: якщо на початку 50-х років ХХ ст. вона коливалась на рівні 10-

20% від ВВП, до середини 70-х років цей показник сягнув подекуди 1/4 ВВП країн Європи [191, с.22].

Генезис соціальної політики Євросоюзу можна умовно об'єднати у декілька етапів (табл. 1.5).

Потрібно відзначити, що на *етапі становлення* соціальної політики ЄС, який хронологічно співпадає з періодом формуванням єдиного ринку (а саме у період створення Європейського об'єднання вугілля та сталі (ЄОВС), заснування Європейського економічного співтовариства (ЄЕС) та Європейського співтовариства з атомної енергії (Євратом)) відбувалось, головним чином, формування рамок умов спільного соціального розвитку. Це пояснювалось двома причинами: по-перше, соціальна політика була (й залишається) вельми чутливою сферою національного суверенітету, а тому держави-учасниці не були готовими до передачі цих функцій на загальноєвропейський рівень координації; по-друге, передбачалось, що успіхи економічної інтеграції будуть сприяти соціальному розвитку й прогресу в державах-членах, особливо у довгостроковій перспективі.

Таблиця 1.5

Етапи формування соціальної політики Євросоюзу*

Назва етапу	Хронологічні межі	Характерні ознаки
1	2	3
1) Етап становлення	50-ті – 60-ті роки ХХ ст.	<ul style="list-style-type: none"> – Формування рамок умов (мети, завдань) спільного соціального розвитку. – Декларування основних положень Європейської соціальної доктрини – Закладення фундаменту єдиного ринку праці. – Створення інституту попередження структурного безробіття – Європейського соціального фонду.
2) Перетворення	1970 р. –	– Розширення конкретних задач, масштабів та

соціальної політики на окремий напрям діяльності ЄЕС	початок 1980-х рр.	параметрів наднаціональної соціальної політики. – Удосконалення умов та методів реалізації соціальної політики. – Поява програм та проектів, об'єднаних в межах окремих соціальних завдань.
3) Початок формування єдиного соціального простору	кінець 70-х – початок 90-х років ХХ ст.	– Вироблення концептуальних засад політики соціального вирівнювання регіонів. – Визначення переліку основних соціальних прав працівників.
4) Концептуалізація соціальної політики Євросоюзу	1990-1996 рр.	– Закріплення основних досягнень у сфері наднаціональної соціальної політики. – Вироблення рекомендацій стосовно подальшого успішного розвитку європейської соціальної моделі.
5) Посилення соціальної компетенції Європейського співтовариства	1997 р. – 2003 р.	– Надання наднаціональним органам ЄС права визначати мінімальні стандарти соціального захисту громадян. – Започаткування наднаціональної координації політики зайнятості
6) Пошук шляхів сталого соціального розвитку в умовах глобалізації	2004 р. – 2008 р.	– Удосконалення інституційного механізму соціальної політики ЄС. – Розширення числа основних напрямів діяльності в соціальній сфері. – Зростання та зміцнення законодавчої бази спільноєвропейської соціальної політики.
7) Реконструкція та модернізація Європейської соціальної моделі	з 2009 р. по сьогоднішній день	– Оновлення концепції європейської держави загального добробуту. – Реформування сектора публічних послуг. – Демократизація соціальної сфери.

*складено автором

Так, Договір про заснування європейського співтовариства з атомної енергії включав положення щодо норм охорони праці робітників даної галузі

(ст. 30-39) та скасовував обмеження на доступ до роботи у сфері ядерної енергетики за національною ознакою (ст. 96) [4]

У ст.68-69 Договору про створення ЄОВС [3] було розміщено положення, що переслідували цілі покращення умов праці (недопущення необґрунтованого зниження заробітної плати, усунення дискримінації за національною ознакою, дотримання умов охорони здоров'я та публічних прав працівників) та вирішення проблем зайнятості (наприклад, вироблення механізмів оперативного поєднання попиту та пропозиції на ринку праці) у вугільній і металургійній промисловості. У результаті проведення цілеспрямованої соціальної політики у країнах ЄОВС було досягнуто наступних позитивних результатів:

– щорічне зростання погодинної оплати працівників вугільної та металургійної промисловостей (у Німеччині протягом 1953-1965 р. погодинна оплата праці щорічно зростала у вугільній промисловості – на 7,1%, у залізорудній промисловості – на 8,5%, у металургійній промисловості – на 7,5%, схожі тенденції з незначними відхиленнями спостерігались у Бельгії, Франції, Італії, Нідерландах);

– скорочення кількості смертельних випадків на виробництві (зі 198 випадків на 1 млн. людино-годин у 1960 р. до 167 випадків на 1 млн. людино-годин у 1965 р.);

– зростання частки висококваліфікованих працівників металургійної промисловості порівняно з аналогічними показниками в цілому по економіці (у Німеччині протягом 1957-1964 р. частка висококваліфікованих працівників зросла на 18%, тоді як в цілому по економіці темп приросту становив лише 5,5%, у Франції ці показники становили 16% та 3% відповідно);

– впровадження середньострокових дослідницьких програм у сфері промислової медицини, охорони здоров'я та безпеки праці (протягом 1956-1968 рр. було профінансовано 16 програм та проектів на суму близько 17 млн. дол. США) [189].

З метою сприяння соціальному поступу країн-учасниць у ст. 2 Договору про заснування Європейської спільноти (1957 р.) було визначено такі соціальні завдання: забезпечення високого рівня зайнятості й соціального захисту, рівності жінок і чоловіків, підвищення рівня та якості життя, соціальної згуртованості та солідарності [5].

Наступним важливим кроком стало підписання Соціальної Хартії (1961 р.), в якій знайшли відображення основні компоненти Європейської соціальної доктрини, а саме було проголошено мету підвищення життєвого рівня та поліпшення соціальної забезпеченості як міського, так і сільського населення шляхом використання відповідних установ і здійснення відповідних заходів [8].

Хоча для її досягнення передбачалась реалізація спільної політики у соціальній сфері, через відсутність у країн-учасниць консенсусу та відповідного досвіду реалізації соціальних заходів наднаціонального рівня, соціальна політика носила переважно рамковий, декларативний характер.

Практичні заходи в цей період здійснювались за двома основними напрямками: забезпечення вільного пересування робочої сили та професійна перепідготовка працівників вугільної та сталеливарної промисловості.

Введення принципу свободи пересування людей було продиктовано необхідністю максимально ефективно використовувати трудові ресурси єдиного ринку, урівноважуючи попит та пропозицію на ринку праці країн, де існував дефіцит (ФРН, Франція і т.п.) або надлишок робочої сили (Італія). В результаті поступового створення єдиного ринку праці протягом 1962-1968 рр. населення країн-учасниць отримало право безвізового в'їзду в будь-яку з країн ЄЕС на основі документу, що підтверджував працевлаштування на її території.

Тим не менше, реальної рівності між працівниками-мігрантами та національною робочою силою досягнуто не було. По-перше, кожна держава зберігала за собою право обмеження в'їзду іноземних працівників. По-друге, спостерігався значний притік робочої сили із Іспанії та Португалії, яка, через

відсутність у мігрантів ряду прав, була помітно дешевшою і користувалась більшим попитом на ринку праці. Таким чином, хоча механізм вільного переміщення працівників у межах ЄЕС було запущено, перетворити його на дійсно ефективний інструмент вирішення поставлених завдань на першому етапі вдалося лише частково.

Дії в межах другого напрямку включали організацію системи професійної перепідготовки шахтарів та металургів (1954 р.) [250] та створення Європейського соціального фонду (1960 р.) [189, с.1-5]. Ці заходи були більш успішними, ніж за першим напрямком, однак не дозволяли охопити значну частину робочої сили. З 1953 по 1970 рр. за рахунок Фонду реадптації ЕОВС пройшли перепідготовку близько 500 тис. працівників, що становило близько 10% безробітних [169, с.107].

Європейський соціальний фонд був заснований головним чином для попередження структурного безробіття шляхом підвищення кваліфікаційного рівня працівників в умовах індустріальної модернізації, адаптації та інтеграції робітників-мігрантів до нових умов ринку праці [159, с.1-5]. За період з 1960 р. по 1972 р. ним були частково профінансовані витрати на перепідготовку 599 тис. та переселення 702 тис. працюючих (6,8% безробітних) [47, с.207].

Отже, на етапі становлення соціальної політики Євросоюзу заходи у цій сфері не відрізнялись масштабністю, не мали системного характеру і були спрямовані на подолання негативних наслідків економічної інтеграції обумовлених неоднорідністю соціально-економічного розвитку країн учасниць.

З початком 1970-х рр. починається *другий етап* розвитку соціальної політики ЄЕС. Даний період став переломним для соціального напрямку діяльності ЄС як в концептуальному, так і в практичному аспектах. Падіння Бреттон-Вудської валютної системи, а потім і нафтова криза призвели до стрімкого підвищення рівня безробіття та погіршення соціальної ситуації. Приєднання до ЄЕС у 1973 р. Великобританії, Ірландії та Данії з їх

специфічними соціальними системами тільки ускладнило ситуацію та практично заблокувало перспективи соціальної гармонізації. Це розширення несло в собі ризик масового переміщення населення до країн, чиї системи соціального захисту відрізнялись більшою доступністю та вищим рівнем виплат. Наприклад, європейці могли скористатися перевагами Данської соціальної системи, де більшість соціальних виплат є доступними будь-якій особі, котра легально проживає в країні. Для попередження подібних явищ країнами-учасницями було введено ряд протекціоністських заходів, спрямованих на обмеження вільного пересування між країнами, що дозволялось лише працівникам та особам на їх утриманні.

В результаті, на рівні Співтовариства вперше було визнано неспроможність автоматичного подолання соціальних розбіжностей та вирішення соціальних проблем інерційним шляхом економічної інтеграції; піднімалось питання про виокремлення соціальної політики в самостійний напрям діяльності ЄЕС. На Паризькому саміті 1972 р. було визнано, що соціальна інтеграція повинна займати таке ж важливе місце, як і економічна складова. В заключній декларації саміту наголошувалось на необхідності реалізації активних дій в соціальній сфері та створення соціального союзу, рівно як економічного й валютного. Важливим результатом саміту стала поява широкомасштабної Програми соціальних дій, яка визначала основні задачі й напрями наднаціональної соціальної політики, а також конкретні заходи короткострокового характеру. Крім того, Програмою передбачався розвиток інституційної структури та фінансового забезпечення наднаціональної соціальної політики [29]. Хоча повномасштабній реалізації Програми перешкодили кризові явища 1974-1975 рр., початок єдиній соціальній політиці ЄС було покладено. Вона суттєво розширювала традиційні уявлення про компетенції загальноєвропейської політики у соціальній сфері та включала ряд нових методів вирішення основних завдань.

На *третьому етапі* розвитку соціальної політики Євросоюзу її поступ відбувався вельми повільно та не відповідав тогочасним потребам.

Зростаюче безробіття, що було одним із рецесійних наслідків кризи 70-х років, після другого розширення ЄЕС (у 1981 р. відбулось приєднання Греції, в 1986 р. – Іспанії та Португалії) набуло загрозливого характеру. Протягом 1974–1984 рр. кількість безробітних у Співтоваристві зростає у три рази (з 4 млн. до 12 млн. осіб) [177, с.10].

Цілком закономірно наприкінці 70-х років ХХ ст. активізується діяльність ЄЕС у цьому напрямі, що проявилось у значній кількості заяв і декларацій. Однак на практиці вирішення проблем із безробіттям було повністю покладено на національні уряди. Однією із основних причин такої ситуації дослідники вважають політику Великобританії відносно соціального вектору євроінтеграції. Остання послідовно використовувала право вето у всіх випадках, якщо прийняте рішення на відповідало її національним інтересам [59, с.34].

Втім певного прогресу все таки було досягнуто: в 1986 р. було прийнято Єдиний Європейський Акт (ЄЄА), яким, зокрема, до Договору про заснування Європейської спільноти було внесено нові, важливі для соціальної політики положення. Ст. 118а передбачала, що прийняття рішень з питань умов праці повинні віднині здійснюватись кваліфікованою більшістю Ради ЄЕС. У ст. 118b проголошувався обов'язок Комісії ЄЕС підтримувати на європейському рівні конструктивний діалог між соціальними партнерами.

Цим же документом (част. V) було введено положення, що визначили концептуальні засади майбутньої політики соціального вирівнювання регіонів, її інституційне забезпечення й фінансову базу [9].

В 1989 р. було прийнято Хартію Співтовариства про основні соціальні права працівників – перший в історії документ, яким визначався уніфікований перелік соціальних прав робітників в межах ЄЕС, а також пропонувалась програма дій для їх досягнення [13]. Хоча через відмову Великобританії підписати Хартію, цей документ має статус лише політичної декларації, її прийняття стало дійсно значущою подією в історії європейської спільноти.

В 90-х рр. ХХ ст. починається якісно новий *четвертий етап* розвитку соціальної політики Євросоюзу. Як відомо, в 1992 р. було підписано Маахстритський договір, яким було започатковано Європейський Союз [2]. У проекті договору планувалось включити основні положення Хартії 1989 р., які, після відмови Великобританії, було винесено в окремий Протокол, підписаний лише 11 державами-членами [171].

Посилення уваги Євросоюзу до соціальної політики було обумовлено також економічною кризою початку 90-х років, яка призвела до чергового загострення соціальних протиріч в країнах-членах та поставила на порядок денний питання про майбутнє держави загального добробуту в ЄС. Результатом активних обговорень та досліджень стають три документа, що послідовно виходять протягом 1993-1994 рр.: Біла книга про зростання, конкурентоспроможність і зайнятість: виклики і шляхи для вступу в ХХІ ст. (1993 р.) [198]; Зелена книга “Європейська соціальна політика: роздуми для Союзу” (1993 р.) [197]; Біла книга “Європейська соціальна політика: шлях для Союзу” (1994 р.) [26]

В сукупності вони сформували концептуальний фундамент соціальної політики Євросоюзу (високі стандарти праці, єдиний ринок праці, рівні можливості для жінок та чоловіків, соціальний захист та попередження соціального виключення, збереження здоров'я суспільства, підтримання діалогу між профспілками, об'єднаннями роботодавців та громадськими організаціями тощо) та шляхом дослідження поточного стану соціальної сфери визначали передумови успішного розвитку Європейської соціальної моделі у майбутньому.

П'ятий етап розпочався із підписанням у 1997 р. Амстердамського договору [12], яким було повністю інтегровано соціальний протокол в Договір про Європейський Союз. Це гарантувало посилення соціальної компетенції Європейського співтовариства та сприяло підвищенню рівня соціального захисту на території ЄС, оскільки забезпечувало держав-членів

від проявів нечесної конкуренції в разі прийняття ними важливих заходів у даній сфері.

Іншим досягненням цього етапу є розвиток європейської політики зайнятості, якій у Амстердамському договорі було присвячено цілу нову главу. В ній проголошувалась політична воля проводити боротьбу з безробіттям зусиллями Європейської спільноти. Незважаючи на вкрай важливу значущість проблеми безробіття для європейських громадян, більшість держав-членів не погодилися передати переважну частку національного суверенітету у проведенні політики зайнятості на загальноєвропейський рівень, що дозволяє говорити про започаткування головним чином наднаціональної координації у даній сфері.

Велику увагу соціальній політиці було приділено і в Ніщському договорі (2001 р.), зокрема: визначено пріоритети соціальної політики ЄС на майбутнє (покращення якості й числа робочих місць, боротьба з соціальним виключенням, рівноправ'я чоловіків і жінок, модернізація систем соціального захисту і т.д.), ухвалено Програму соціальних дій до 2005 р.; утворено Комітет соціального захисту з дорадчим статусом для сприяння співробітництву між державами-членами та Комісією у сфері політики соціального захисту [10]. Важливим досягненням саміту також стало прийняття Хартії основних прав Європейського Союзу, в гл. IV якої містились положення стосовно захисту соціальних прав громадян ЄС [12]. В 2007 р. з підписанням Лісабонського договору [35] цей документ набув статусу обов'язкового до виконання всіма країнами-членами (за виключенням Великобританії).

Шостий етап в історії соціальної політики розпочався в 2004 р., після поповнення складу ЄС десятьма новими членами, вісім з яких розташовані у Центральній та Східній Європі. У 2007 р. в ЄС вступили ще дві колишні соціалістичні країни – Болгарія і Румунія. Таким чином західноєвропейська інтеграція стала загальноєвропейською.

Масштабне розширення ЄС на Схід надало потужного поштовху процесам глобалізації з їх позитивними (лібералізація руху людського капіталу, поглиблення міжнародного поділу праці й підвищення продуктивності праці, пришвидшення розвитку інформаційних технологій та провадження інновацій) й негативними соціальними наслідками (підвищення нестабільності соціально-економічного середовища, відтік найбільш підготовленої робочої сили і здібного управлінського персоналу в систему ТНК, посилення негативного екологічного впливу на здоров'я населення, міжнародний тероризм, транскордонна злочинність, нелегальна міграція).

Це викликало об'єктивну необхідність згуртування зусиль Європейської Спільноти на модернізації традиційної соціальної доктрини та розвитку європейської соціальної моделі (ЄСМ), яка дозволить проводити ефективну соціальну політику в нових умовах. Відповідно до визначення Європейського парламенту, ЄСМ являє собою передусім систему спільних цінностей (соціальної рівності, відсутності дискримінації, солідарності та перерозподілу, загального й вільного доступу до освіти та охорони здоров'я, інших соціальних послуг держави), які в сукупності створюють умови для успішного економічного розвитку та формування держави загального добробуту [96, с.14]. Іншими словами, Європейська соціальна доктрина, є прямим інституційним утіленням ЄСМ, що знаходить відображення в уніфікованому наборі міжнародних компетенцій у сфері соціальної політики, забезпечених відповідною інституційною архітектонікою, котра дозволяє забезпечити гідну заробітну плату, пенсії та соціальні гарантії.

Дані табл. 1.6 демонструють, що у країнах ЄС показники державних видатків на соціальні цілі є вищими, ніж у США та Японії. На фінансування державних програм на ринку праці у країнах ЄС спрямовується помітно вищі показники відносно ВВП. У той же час величина середньої мінімальної реальної зарплати за годину у країнах ЄС несуттєво відрізняється від аналогічних показників США та Японії.

**Показники соціального захисту та добробуту населення в країнах
ЄС, США та Японії***

Показники	ЄС		США		Японія	
	2003 р.	2014 р.	2003 р.	2014 р.	2003 р.	2014 р.
Державні видатки на соціальні цілі, % від ВВП	26,8	28,6 ^{2012р.}	15,8	19,2	17,7	23,1 ^{2011р.}
у тому числі:						
– на соціальну підтримку осіб похилого віку;	7,3	8,4 ^{2011р.}	5,1	6,0 ^{2011р.}	6,9	8,9 ^{2011р.}
– у зв'язку з втратою годувальника;	1,2	1,2 ^{2011р.}	0,8	0,7 ^{2011р.}	1,2	1,4 ^{2011р.}
– пенсії по інвалідності;	0,12	0,09 ^{2011р.}	0,06	0,04 ^{2011р.}	0,1	0,1 ^{2011р.}
– виплати у зв'язку з хворобою чи травмою;						
Державні видатки на фінансування програм ринку праці, % від ВВП:						
– активні заходи;	0,6 ^{2004р.}	0,7 ^{2013р.}	0,13 ^{2011р.}	0,11 ^{2013р.}	0,39 ^{2011р.}	0,16 ^{2013р.}
– пасивні заходи	1,1 ^{2004р.}	1,1 ^{2013р.}	0,26 ^{2011р.}	0,24 ^{2013р.}	0,26 ^{2011р.}	0,31 ^{2013р.}
Державні видатки на освіту, % від державних видатків	11,9	11,2 ^{2013р.}	16	16 ^{2013р.}	10	8,5 ^{2013р.}
Середня заробітна плата за рік, за ПКС, дол. США	34416,6	38131	52431	57139	35623	35672
Мінімальна реальна заробітна плата за годину, за ПКС, дол. США	6,1	7,7	6,6	7,3	6,4	7,3

*розраховано та складено автором за даними [255]

Для ЄСМ є характерним наявність спільних історичних передумов та західноєвропейської системи цінностей; поступове зближення національних моделей соціальної держави шляхом нормотворчого пошуку та прийняття ряду документів у цій сфері, проведення політики вирівнювання регіонального розвитку; реалізація загальноєвропейської соціальної

політики, компетенції якої постійно збільшуються; проведення спільноєвропейських заходів у відповідь на нові виклики глобалізації (рис. 1.4).

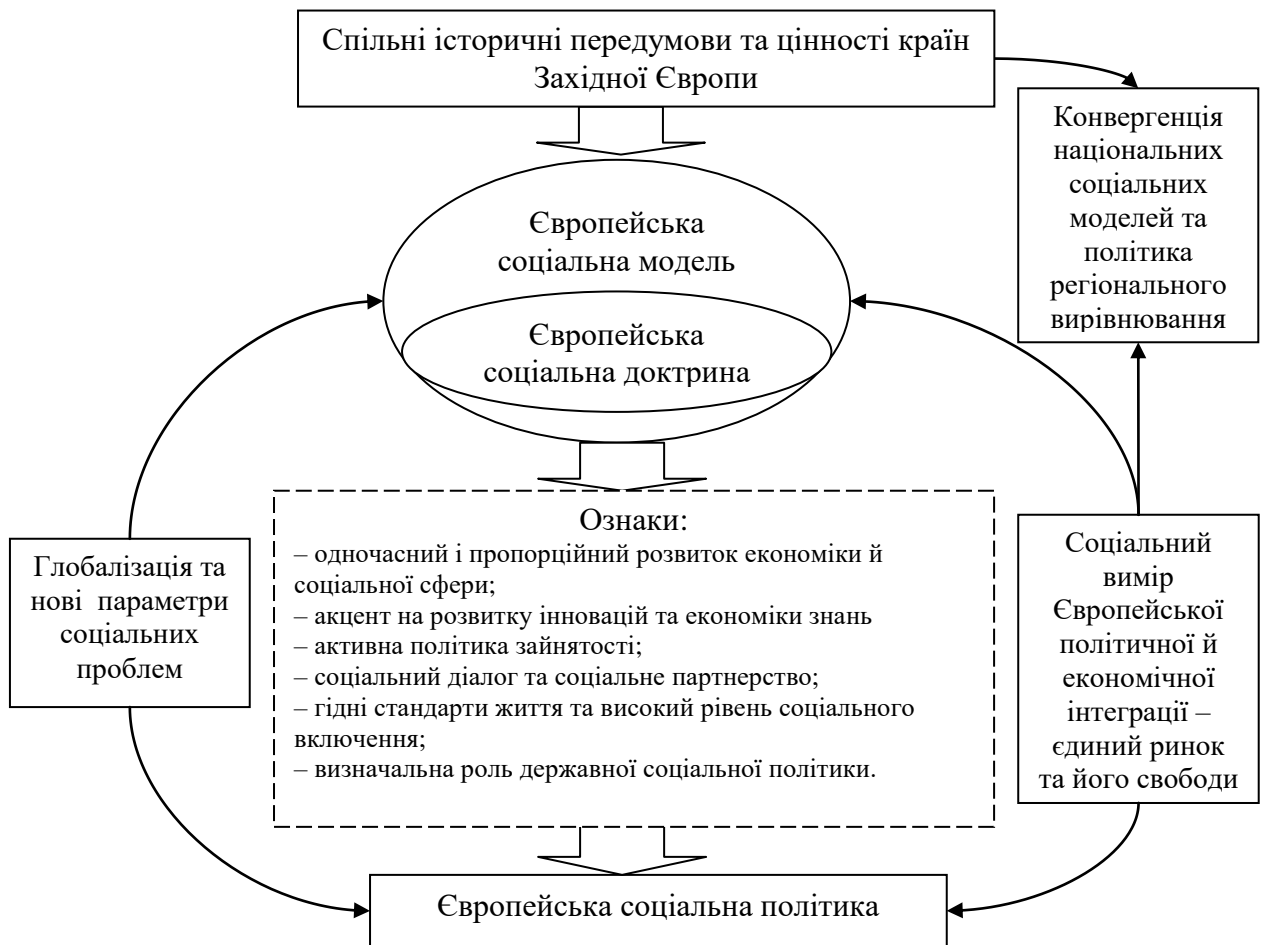


Рис. 1.4. Специфіка Європейської соціальної моделі на сучасному етапі*

* складено автором

У 2005 р. Комісією ЄС було підготовлено Соціальний порядок денний, де знайшли відображення основні елементи оновленої ЄСМ: цілі, принципи, інструменти й пріоритети. Також було підкреслено надзвичайну важливість пошуків шляхів стійкого соціального розвитку ЄС у динамічному глобальному середовищі та адаптації ЄСМ до нових умов [30].

Фінансово-економічна криза 2008 р. привела до погіршення показників зайнятості та соціального розвитку країн ЄС (табл. 1.7). Це поглибило невирішені раніше проблеми в області соціальної політики ЄС: величину витрат на соціальний захист; захист прав трудових мігрантів із країн ЄС;

міграція із країн третього світу та її регулювання; негативні демографічні тенденції; зміна структури сім'ї та забезпечення утриманців; зростання соціальних витрат у зв'язку зі зростанням вартості послуг та потреб в них; підвищення соціальних очікувань європейців у підвищенні рівня життя; зміна структури зайнятості [61, с.70].

Таблиця 1.7

Динаміка окремих показників зайнятості й соціального розвитку країн ЄС*

Показники	Роки											
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Рівень безробіття, %	9,1	9,3	9	8,2	7,2	7	9	9,6	9,7	10,5	10,9	10,2
Рівень безробіття серед молоді, %	18,7	19,1	18,9	17,6	15,7	15,8	20,3	21,4	21,7	23,3	23,7	22,0
Темп приросту населення, %	0,35	0,30	0,50	0,49	0,59	0,57	0,50	0,41	0,46	0,31	0,26	0,30
Притік мігрантів, тис. ос.	2 430	2 745	2 713	2 904	3 437	3 255	2 826	2 852	2 933	2 889	3 006	н.д.
Частка населення на межі бідності, %	н.д.	н.д.	25,7	25,3	24,4	23,8	23,3	23,8	24,3	24,7	24,6	24,5

*розраховано та складено автором за даними [255; 260]

Рецесійні явища змусили національні уряди країн-членів ЄС зменшити витрати в соціальній сфері, реформувати систему пенсійного забезпечення, скоротити соціальні програми, що викликало хвилю соціального збурення та поставило під загрозу мир та порядок в європейських державах.

Тому, у 2009 р. розпочався *сьомий етап* в історії соціальної політики ЄС, пов'язаний з реформами неоліберального характеру (зменшення витрат у

соціальної сфері, реформування системи пенсійного забезпечення, скорочення соціальних програм), покликаними стабілізувати соціальну ситуацію шляхом реконструкції ЄСМ та її модернізації відповідно до вимог та викликів сьогодення. Необхідність реконструкції пов'язана із подоланням невідповідностей соціального виміру європейської інтеграції з економічним, фінансовим, політичним та технологічним, що тривалий час накопичувались і нарешті вилились у найглибшу, з часів заснування європейської спільноти, кризу.

Реформування ЄСМ пов'язано з трьома основними проблемами: ідеологічного підґрунтя моделі, її легітимності, а також розподілу регуляторних компетенцій [192].

Кризові явища суттєво підірвали ідеологічні засади ЄСМ, що проявилось у посиленні критики соціального законодавства ЄС з боку прихильників неоліберальної економічної думки [174; 178]. Останні вважають неправомірним та шкідливим для нормального функціонування ринку використання “патерналістсько” орієнтованої політики у соціальній сфері та вбачають у ній, серед іншого, одну з причин економічної кризи ЄС. Соціальне законодавство ЄС, насамперед, трудове, сприймається неолібералістами як надмірне втручання у компетенції національних урядів, котрі здатні краще вирішити соціальні питання, ніж наднаціональні структури. Гострій критиці піддається, зокрема, так звана “флексекьюріті” – складова Європейської складової зайнятості, що полягає у компенсації поточного дерегулювання ринку праці заходами соціального захисту [181; 235; 248; 251].

Для того, щоб розкрити проблеми легітимності ЄСМ, необхідно звернутись до первинного законодавства ЄС. Зокрема ст. 2 та ст. 3 Договору про Європейський союз передбачено, що ЄС будується на принципах солідарності (ст. 2), шляхом створення соціальної ринкової економіки (ст. 3) [2]. Згідно зі ст. 9 Договору про функціонування Європейського Союзу метою існування ЄС є досягнення високого рівня зайнятості, гарантування

адекватного соціального захисту, боротьба із соціальною ізоляцією [17]. Крім того, Хартія основних прав Європейського союзу містить глави, присвячені гідності, солідарності й рівності. Однак, фінансова криза та її наслідки суттєво ускладнили реалізацію названих положень на практиці. Приймаючи до уваги рішення щодо скорочення соціальних видатків, прийняті такими державами-членами, як Греція, Португалія, Іспанія та Ірландія під тиском ЄС, а також загальноєвропейську тенденцію до зростання рівня безробіття, вони набувають декларативного характеру і залишаються практично нездійсненими. Ще одна важлива проблема, котра зачіпає легітимність ЄСМ, пов'язана з протиріччям між соціальними й економічними правами. У якості прикладу можна навести всесвітньо відомі у практиці Європейського суду справедливості справи “Вікінг” та “Лаваль”, які демонструють усю глибину конфлікту між фундаментальними правами робітників та правами підприємців [98].

Як добре відомо, здійснення регуляторних заходів у сфері соціальної політики ЄС належить частково до компетенції державами-членів, частково до компетенції наднаціональних структур, що знаходить відображення у розгалуженій структурі інститутів, покликаних координувати та гармонізувати інтереси усіх учасників з урахуванням принципу субсидіарності. На практиці, функціонування такої системи зіткнулось з суттєвими труднощами, зумовленими відмінностями між соціальними стандартами більш розвинених та менш розвинених країн. Спроби досягнути конструктивного результату шляхом відкритого діалогу між усіма соціальними партнерами, поки що не досягли успіху і все частіше з'являються заклики щодо повернення регуляторних компетенцій у сфері соціальної політики до держав-членів [215; 253]. Ситуація ускладнюється тим, що соціальна політика ЄС є недостатньо інтегрованою в економічну, бюджетно-податкову політику, а також політику регулювання внутрішнього ринку. Європейські семестри (річні цикли координації економічної політики Європейської політики, що стосуються питань виділення бюджетних коштів

на фінансування різноманітних соціальних програм), в достатній мірі не враховують питання, присвячені вирішенню проблем безробіття та досягнення високого рівня соціальної інтегрованості держав-членів. Наприклад, позиція, прийнята на засіданні Виконавчого Комітету Європейської конфедерації профспілок 10-11 березня 2015 р. [121], свідчить, що в рамках Європейського семестру, систематично не приділяється належної уваги аспекту якості робочої сили, котрий, натомість, є ключовим як для забезпечення розвитку людського капіталу, так і для ефективного функціонування економіки.

Не зважаючи на вищерозглянуті проблемні моменти, незмінними перевагами ЄСМ залишаються: прагматизм, адаптивність та стійкість [192]. Прагматичність ЄСМ пов'язана з історією формування й імплементації соціального законодавства ЄС, котра демонструє поступове, виважене впровадження регуляторних заходів по мірі формування пріоритетів розвитку європейської спільноти завдяки здатності європейських політиків сконцентрувати зусилля та ресурси на вирішенні найважливіших з точки зору поточного етапу європейської соціальної інтеграції проблем. Адаптивність ЄСМ нерозривно пов'язана з постійним наповненням законодавчого забезпечення соціальної сфері ЄС інноваційними рішеннями, що уможливили пристосування параметрів та характеристик регуляторних інструментів до специфічних умов різних держав-членів. Хоча відсутність єдиних стандартів піддається активній критиці, адаптивність соціальної політики ЄС дозволила охопити високими стандартами соціального захисту переважну частину ЄС, що, в іншому випадку, було б неможливим. Завдяки першим двом перевагам, ЄСМ зберегла свою життєздатність навіть в умовах фінансово-економічної кризи, та залишається однією зі зразкових у світі по створенню умов для розвитку людського капіталу. Однак, майбутнє ЄСМ буде залежати від ефективності реалізувати модернізацію, спрямовану на:

- 1) оновлення концепції європейської держави загального добробуту;
- 2) реформування сектора публічних послуг;

3) демократизацію соціальної сфери [202, с. 245-255].

1) Оновлення концепції європейської держави загального добробуту. Як переконливо доводить М. Кретке: “У більшості європейських країн держава загального добробуту залишається найбільш популярною моделлю будови відносин офіційної влади та суспільства. ... Тоді, як неоліберальна ідея мінімальної держави, що зводиться до забезпечення мінімальними виплатами найбідніших верств населення, залишається далекою від широкої підтримки” [206, с. 92]. Це твердження одночасно передбачає відмову від більшості реформ неоліберального спрямування та орієнтацію на скандинавський досвід перерозподілу ВВП, що передбачає забезпечення безумовного базового доходу для всіх громадян, та побудову доступної соціальної інфраструктури. Подібну комбінацію слід вважати найбільш вдалою з точки зору забезпечення надійного фундаменту для розвитку більшості компонент людського капіталу за рахунок мінімально необхідного для підтримання нормальної життєдіяльності доходу та якісних публічних послуг, що забезпечують саморозвиток особистості та належний рівень її соціалізації. Зрозуміло, що при цьому повинні трансформуватись якість та структура таких послуг у напрямку капіталізації людського потенціалу. Так, механізм надання допомоги безробітним повинен стимулювати набуття ними знань та вироблення навичок, здатних підвищити конкурентоспроможність на ринку праці, але не забезпечувати їх зайнятість на нестабільних робочих місцях.

2) Реформування сектора публічних послуг. Важливість даної структури національної економіки для забезпечення високого рівня зайнятості, належних умов праці, розгортання процесів інноваційного пошуку, створення умов для формування нового еколого орієнтованого способу виробництва й споживання, зумовлює необхідність зупинення процесів лібералізації й приватизації сектора публічних послуг та розгортання зворотних тенденцій. Особлива увага повинна приділятися державно-приватному партнерству та іншим формам маркетизації

публічного сектора, оскільки наразі відсутні переконливі докази щодо спроможності забезпечення приватними провайдерами публічних послуг належної якості за нижчу ціну. Навпаки, існують численні емпіричні дані, що демонструють необґрунтоване завищення ними вартості цього специфічного, суспільно важливого продукту. Тому публічні послуги повинні бути відокремленими від приватних за принципом пріоритетності споживної вартості над міноювою. Якісні зміни сектора публічних послуг повинні відбуватись за активної участі зацікавлених сторін, які зможуть надати актуальні та об'єктивні консультації у ході планування та організації надання послуг.

3) Демократизація соціальної сфери. Щоб пояснити фундаментальне протиріччя між вільною ринковою економікою та демократичним суспільством, доречно навести вислів К. Поланьї “Соціалізм, по суті, являє собою тенденцію, притаманну індустріальній цивілізації, що переслідує мету перевершення саморегулюючого ринку, свідомо підпорядковуючи його демократичному суспільству [224, с. 311]. На рівні ЄС брак демократії у сфері соціальної політики пов'язаний зі специфічними ознаками інтеграційних процесів, в яких економічний компонент домінує над соціальним, що призводить до розглянутої вище кризи легітимності. Тому ЄСМ повинна бути трансформована таким чином, щоб забезпечити максимально можливий баланс соціальних та економічних прав. При цьому, якщо завданням загальноєвропейського рівня є створення демократичних відносин, що вже притаманні більшості держав-членів, основною метою національного рівня є зупинення авторитарних тенденцій, зміцнення демократичних соціальних прав громадян, передусім права доступу до публічних послуг. Так, доступ до публічної освіти, що допомагає громадянам розвивати особисті здібності, відіграє особливу роль, тому що дозволяє підвищувати демократичну свідомість, формувати соціальну і політичну прихильність на користь суспільних інтересів. У цьому світлі, податки слід розглядати не як загрозу індивідуального багатства, але як можливість для

просування соціальної згуртованості та інтеграції європейських суспільств [201, с.12-17].

Таким чином, проблеми розвитку людського капіталу були та залишаються центральним ядром, навколо якого формуються вектори розгортання соціальної політики Європейського Союзу. Не зважаючи на кризові явища, що підривають традиційні засади ЄСМ на сучасному етапі, в її межах сформовано загально цивілізаційний підхід, за яким людський капітал є стратегічним ресурсом конкурентоспроможності, розвиток якого повинен відбуватися навіть у надскладних умовах погіршення фінансово-економічної ситуації та розширення ЄС.

Якщо абстрагуватись від національних особливостей розвитку, традицій, специфіки державних інтересів, на користь незаперечного твердження щодо об'єктивності історичних законів, а також ідентичності проблем, з якими зіштовхується глобальне співтовариство, незалежно від географічного розташування чи національної приналежності, можна з достатньою точністю зробити висновок, що ЄСМ є зразком інституційної будови суспільства, що найкраще відповідає викликам сучасності.

Вивчення європейського досвіду відкриває перед іншими державами, в тому числі й перед Україною, можливості діяти на випередження, концентрувати ресурси на потенційно небезпечних з точки зору досягнення добробуту й збереження соціальної стабільності зонах. Зокрема, для вироблення цілісного бачення концепції розвитку людського капіталу в умовах інтеграційних перетворень, важливо ознайомитись із законодавчим регулюванням соціальної політики ЄС як першоосновою та каталізатором залучення решти інструментів прямого й непрямого впливу на конкурентоспроможність економіки.

1.3. Інституційні засади реалізації соціальної політики Європейського Союзу

Конкуренстоспроможність економіки країни, інтеграційних об'єднань залежить від низки чинників. Важлива роль в стратегічному управлінні рівнем конкурентоспроможності належить стану людського капіталу, який забезпечується завдяки законодавчому регулюванню соціальної політики. Обґрунтовані соціальні видатки, ефективне соціальне забезпечення є запорукою ефективності, і, відповідно, конкурентоспроможності. І, навпаки, неефективна соціальна політика, відсутність чіткого контролю за соціальними видатками впливають на низьку конкурентоспроможність країни. В сучасних умовах інтеграції в країнах Європейського Союзу також окремої актуальності набуває питання уніфікації законодавчого регулювання соціальної політики, яке в певній мірі може впливати на економічний стан країн з різним рівнем розвитку.

Соціальна політика грає величезну роль у внутрішній політиці, оскільки проблеми, що виникають в соціальній сфері, безпосередньо пов'язані з розвитком економічного і політичного життя держав та їх об'єднань, а отже, є своєрідним індикатором розвитку суспільства. Як справедливо стверджують М.А. Асжина, Г.Г. Чибриков, соціальна політика реалізується через механізм соціальних програм і соціальних послуг.

Розгляд основ соціальної політики Європейського Союзу (ЄС) дозволить достатньо обґрунтовано оцінити і систематизувати соціальні програми цього співтовариства.

Соціальна політика є важливою складовою внутрішньої політики будь-якої країни, регулює соціально-економічні стосунки і знаходиться у підпорядкуванні уряду кожної окремої держави. Згідно з дослідженнями вчених, все більшу актуальність набуває завдання формування єдиної соціальної політики Європейського Союзу. Проблеми вироблення єдиної стратегії соціальної політики для країн ЄС на сьогодні не отримали

детального розгляду в науковій літературі, хоча регламентуються низкою нормативних актів. Раніше соціальній політиці ЄС в процесі європейської інтеграції надавалося другорядне значення в порівнянні з дослідженнями політичних та економічних аспектів інтеграції.

Перші звернення до правового соціального захисту в Європейському союзі закладені в соціальних ідеях, які були закріплені в 1957 р. Римським договором про заснування Європейського економічного співтовариства. В цьому договорі визначається, що Співтовариство та держави-члени повинні сприяти покращенню життя та умов праці працівників.

Основні аспекти соціального захисту були визначені також Європейською соціальною хартією, яка була прийнята Радою Європи 18 жовтня 1961 року. Вона проголосила соціальні права і свободи, встановила контрольний механізм, покликаний гарантувати дотримання цих прав і свобод державами-учасниками.

З урахуванням розвитку соціальної політики за минулий з 1961 року час, до 1996 року була підготовлена нова редакція Європейської соціальної хартії, яка розширила круг соціальних прав, що охороняються Хартією, і підвищила рівень ряду гарантій. Переглянута хартія від 3 травня 1996 року поступово замінює собою первинну Хартію 1961 року.

Ратифікація Україною 14.09.2006 р. Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 3.05.1996 р. [7] продемонструвало прихильність країни загальновизнаному принципу міжнародного права про те, що права людини необхідно розглядати в нерозривній єдності і прагнути до забезпечення та надійного захисту всіх прав та свобод людини.

Початок формування єдиної соціальної політики Європейського Союзу багато вчених пов'язують з адекватним розвитком законодавства, як правової бази реалізації соціальної політики. Необхідно відмітити прийняття засадничих документів – Єдиного європейського акту (ЄСА) [9] в 1986 р. і Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників в 1989 р. [13]. Положення цих актів гарантують права на вільне переміщення і свободу

вибору занять; праця і справедлива винагорода; поліпшення умов праці; соціальний захист; свободу асоціацій і колективних договорів; професійну підготовку; рівне відношення до чоловіків і жінок на ринку праці і на роботі; право на інформацію, консультації та участь; охорону здоров'я і безпеку на робочому місці; захист дітей і підлітків; гідні умови життя для літніх людей; залучення інвалідів до суспільства і трудового життя.

Дослідження наукових підходів показало, що зміст європейської соціальної політики заснований на базових гуманістичних цінностях, які визначені в Угоді про соціальну політику і в Протоколі, прийнятих в Маастрихті. Ці нормативні документи є Додатком до Договору про Європейський Союз [2].

Розглянемо найбільш важливі нормативні документи, які з'явилися в 1993-1994 рр. і здійснюють на сьогоднішній день суттєвий вплив на формування європейської соціальної політики і оформлення її концепції.

"Біла книга про зростання, конкурентоспроможність і зайнятість" основну увагу приділила пошуку засобів скорочення негативних явищ, пов'язаних з безробіттям. У Зеленій книзі "Європейська соціальна політика, роздуми для Союзу" був зроблений висновок про те, що здійснення соціальної політики Європейського Союзу несумісне з ідеєю обмеження соціального прогресу заради посилення конкурентоспроможності економіки. І в документі "Європейська соціальна політика: шлях для Союзу. Біла книга" вперше було проаналізовано поняття Європейської соціальної моделі, в основі якої, як вказувалося, лежать загальні та зрозумілі для всіх громадян ЄС цінності (демократія і права особистості, вільна ринкова економіка, рівність можливостей для кожного, добробут і соціальна захищеність для всіх, об'єднання і солідарність). Усі ці цінності складають основу популярного на сьогодні принципу солідарності та соціального об'єднання, який визначає сучасний варіант єдиної Європейської соціальної моделі. Основним визначальним моментом цієї моделі вважається те, що вона

покликана забезпечити захист інтересів самих різних груп і верств суспільства, не обмежуючись підтримкою найбільш знедолених.

Ці три засадничі нормативні документи стали стратегічною основою соціальної політики Європейського Союзу, а їх прийняття вплинуло на те, що соціальна політика стала одним з важливих пріоритетів діяльності Європейського Союзу.

Аналіз нормативної бази, вся подальша діяльність ЄС в соціальній сфері розвивалася з опорою на стратегічні положення, що містяться в трьох розглянутих "книгах", які на сьогодні є найбільш змістовними в концептуальному плані документами ЄС з соціальних питань. Права, зафіксовані в Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників, отримали юридичну силу завдяки відповідним договорам, і після прийняття Амстердамського договору, включені в його основний текст, стали основою для багатьох юридичних документів. Базові положення містилися в Протоколі і Угоді про соціальну політику, які обумовлювали процедури ухвалення рішень в соціальній області і схеми проходження документів через інститути Співтовариства. Після прийняття Амстердамського договору Рада отримала право за допомогою директиви встановити мінімальні і поступово здійснювані вимоги до умов і технічних норм, що застосовуються в кожній з держав-членів. Усі нові документи з'являлися в результаті переговорів між комунітарними і національними інститутами, а також між соціальними партнерами після консультацій і численних переговорів, запеклих дискусій. При цьому завжди було присутнім питання про збалансування національних і комунітарних інтересів, розподіл повноважень і компетенцій.

Необхідно відмітити, що створення адекватної правової бази ЄС дозволило перевести соціальну політику на комплексне програмування. Основи його були закладені на саміті ЄС в Ніцці (грудень 2000 г.).

Аналіз нормативних актів свідчить, що подальший розвиток Європейського Союзу сприяв прийняттю:

- Амстердамського договору про зміну Договору про Європейський Союз;
- договорів, які засновували Європейські співтовариства, та пов'язаних із ними актів (2 жовтня 1997 р.);
- Лісабонського договору про внесення змін у Договір про Європейський Союз;
- договір про створення Європейської спільноти» (підписаний 13 грудня 2007 р., набув чинності 1 грудня 2009 р.).

У Лісабонському договорі підтверджується прагнення ЄС до збільшення зайнятості, залучення на ринок праці найуразливіших груп населення, зокрема трудових мігрантів, необхідність сприяння соціальному діалогу, вирішенню гендерної проблеми, усуненню соціальної ізоляції. Намічається прагнення Європейського Союзу до створення такого внутрішнього ринку, якому було б властиво ґрунтуватися на концепції стійкого розвитку, економічного зростання, стабільності цін, підтримки належного рівня захисту довкілля. Окрім цього, особливе значення приділяється розвитку і підтримці соціального діалогу між соціальними партнерами, забезпечуючи їх самостійність і повноправну діяльність. Серед нововведень, прописаних Лісабонським договором, можна відмітити також зміну назви розділу "Соціальна політика, освіта, професійне навчання і молодь" на "Соціальна політика».

Система нормативних актів, прийнятих інститутами ЄС, встановлює загальні для усіх держав-членів рамки і орієнтири в області розвитку соціального права, а також напрям на поступове зближення і гармонізацію національних систем соціального захисту держав - членів ЄС.

Як свідчить аналіз нормативної бази, окрім засновницьких документів існують акти вторинного права ЄС, які регулюють соціальну політику. Велика частина нормативних актів вторинного права з питань регулювання соціальної сфери є реалізацією відповідної компетенції інститутів ЄС, якою вони наділені згідно з положеннями засновницьких договорів.

Дослідження проблеми дозволяє зробити висновок, що сучасне регулювання питань соціальної сфери ЄС засноване, переважно, на методі гармонізації через прийняття директив. Необхідно відмітити, що визначаючи основні завдання і результати в якій-небудь сфері, у тому числі і соціальної, директиви залишають за державами вибір форм і засобів їх досягнення та реалізації. При цьому, невелика роль відведена жорсткішому методу правового зближення – уніфікації, яка передбачає використання єдиних підходів до визначення і реалізації соціальної політики на території всіх держав-учасників.

Акти вторинного права (регламенти, директиви, рішення) містять норми, що становлять основу соціального права ЄС. А саме, норми вторинного права ЄС регулюють:

- свободу пересування осіб в ЄС;
- визначають поняття " працівник";
- питання трудової міграції;
- питання рівності в оплаті праці чоловіків і жінок;
- техніка безпеки і виробничої санітарії;
- забезпечення зайнятості;
- соціального забезпечення, встановлення соціального партнерства і діалогу.

Вивчення соціальної моделі ЄС показало, що відмінною умовою розвитку соціальної політики і трудових стосунків в рамках ЄС є право на вільне пересування осіб. Як вказують дослідники питань соціальної політики, з 1992 року, свобода пересування осіб розглядається в контексті громадянства Європейського Союзу. Відповідно до ст. 17 Договорів про ЄС, що регулює підстави і порядок отримання громадянства ЄС, громадянами Європейського Союзу автоматично визнаються всі особи, що мають громадянство держав-членів. Ст. 18 Договору передбачається, що всі громадяни Європейського Союзу мають право свободи пересування і проживання.

Необхідно відмітити, що принцип вільного пересування осіб відображений в різних регламентах і директивах ЄС, в рішеннях Суду Європейських співтовариств, а також відтворений в ст. 45 Хартії основних прав ЄС. Порядок і умови права вільного пересування осіб регламентуються окремими, відособленими нормативними актами, зміст яких значною мірою копіює один одного. Ці нормативні акти можна систематизувати за наступними видами:

- норми, що регулюють свободу пересування працівників, а також членів їх сімей (Директива 68/360 від 15 жовтня 1968 року; Регламент 1251/70 від 29 червня 1970 року; Директива 64/221 від 25 лютого 1964 року). Вказані Директиви замінюються єдиним документом - Директивою № 2004/38 від 29 квітня 2004 року, що набрала чинності 30 квітня 2006 року;

- норми, що регулюють свободу пересування непрацюючих громадян ЄС з метою проживання (Директива Ради 90/364 від 28 червня 1990 року).

Для об'єднання норм, що стосуються свободи пересування, до єдиного законодавчого акту, була розроблена Директива 2004/38 "Про право громадян Союзу і членів їх сімей вільно пересуватися і мешкати на території держав-членів, яка змінила Регламент 1612/68 і відмінила Директиви 64/221/ЄЕС, 68/360/ЄЕС, 72/194/ЄЕС, 73/148/ЄЕС, 75/34/ЄЕС, 75/35/ЄЕС, 90/364/ЄЕС, 90/365/ЄЕС і 93/96/ЄЕС". Цією Директивою встановлені:

- умови здійснення права громадян ЄС і членів їх сім'ї вільно пересуватися і мешкати на території держав-членів;

- право постійного проживання громадян ЄС і членів їх сім'ї в державах-членах;

- обмеження передбачених вище за права з міркувань публічного порядку, державної безпеки або здоров'я населення.

Важливе місце серед актів вторинного права займають нормативно-правові акти, які регулюють трудові стосунки.

На думку дослідників [98], в останні роки в сфері трудових стосунків в ЄС все більше використовують уніфікований метод регулювання, який

припускає використання єдиних підходів в трудовому законодавстві, хоча ще багато питань трудових стосунків продовжують регламентуватися національними законодавствами. На наднаціональному рівні ЄС було прийнято велику кількість директив, регламентів, які регулюють порядок укладення, виконання, припинення трудових договорів, інформування працівників, захисту від свавілля та недобросовісності працедавців, забезпечення захисту трудових прав, захисту від незаконних звільнень.

Основним нормативним документом, який регулює порядок укладення трудового договору в ЄС являється Директива 91/533 від 14.12.1991 р. "Про зобов'язання працедавця інформувати працівника про умови трудового договору або трудові стосунки" [183]. Основна мета директиви - це закріплення гарантії надання працівникові інформації про умови його роботи. Згідно з нормами законодавства, на розсуд держав-членів залишено вирішення таких питань, як: регулювання форми трудового договору, доказу його існування, змісту і застосування процесуальних норм. Цим нормативним актом також закріплено за державами-членами право самим визначати поняття "Трудовий договір", ухвалювати закони та інші нормативно-правові акти, спрямовані на поліпшення положення працівників.

Дослідження норм законодавства ЄС свідчить, що порядок зміни власників підприємств регулюється Директивою Ради ЄС 77/187 від 14.02.1977 р. "Про зближення законодавств держав - членів ЄС в області забезпечення прав працівників при зміні власника підприємства, установи, частини підприємства або установи" (доповнена і змінена Директивою 98/50 від 29 червня 1998 року і Директивою 2001/23 від 12 березня 2001 року).

Відповідно до ст. 4 Директиви Ради ЄС 77/187 від 14.02.1977 р., факти переходів (передач) підприємства не є причинами звільнень. Хоча, це положення не захищає від звільнень, обумовлених технічними, організаційно-економічними причинами.

Для уніфікації питань регулювання звільнень в ЄС 17.02.1975 р. була прийнята Директива 75/129 (змінена Директивою 98/59 від 20 липня 1998

року) "Про зближення законодавств держав-членів з питань колективних звільнень". Відповідно до Директиви 98/59, під колективними звільненнями мають на увазі звільнення, здійснювані за ініціативою працедавця з причин, не пов'язаних з особистістю (особистісними або професійними якостями) конкретного працівника. Директивою 98/59 [22] визначено, що причиною колективних звільнень є зміни в організації праці, структурі підприємства, економічні або технічні причини, посилення іноземної конкуренції, що обумовлює зміни в чисельності працівників на підприємстві.

Директивою 96/71 від 16.12.1996 р. "Про відрядження працівників у зв'язку з наданням послуг" визначений обов'язок працедавця гарантувати працівникам, що відряджаються, заробітну плату не нижче отримуваної на місці основної роботи, відповідні умови праці, мінімальну оплачувану відпустку, безпеку праці і здоров'я, захист від дискримінації.

Серед нормативних актів вторинного права необхідно відмітити законодавство ЄС з питань охорони і гігієни праці. Система правової охорони здоров'я і безпеки праці працівників в ЄС регулює: рамкові норми ЄС з техніки безпеки і виробничої санітарії; вимоги до виробничих приміщень з точки зору забезпечення здорових і безпечних умов праці; захист працівників від особливо небезпечних джерел виробничих травм; час відпочинку і робочий час; захист особливих категорій працівників. До основних директив, що регулюють питання охорони і гігієни праці, відносяться:

1) Директива ЄС 89/391 від 12 червня 1989 року "Про застосування заходів в цілях поліпшення охорони і гігієни праці і безпеки на виробництві", яка вказує на те, що сфера забезпечення безпеки і здоров'я працівників є переважно соціальною, тобто тут не повинні переважати міркування економічної рентабельності, прибутковості. У цьому нормативному акті містяться базові положення, що стосуються організації заходів з охорони та гігієни праці і техніки безпеки і визначають міру відповідальності

підприємців і трудящих. Цю директиву доповнили окремими директивами, які регулюють специфічні категорії місць працівників, робочих;

2) ряд директив, які стосуються певних категорій осіб і професій, серед яких :

- Директива ЄС 91/383 від 25 червня 1991 року "Про умови праці працівників, що уклали терміновий трудовий договір". Цим нормативним документом регулюються умови праці і трудові стосунки з працівниками, які уклали термінові угоди;

- Директива ЄС 92/85 від 19 жовтня 1992 року "Про застосування заходів, сприяючих зміцненню здоров'я і безпеки вагітних працюючих жінок, жінок, які нещодавно народили і матерів, що годують" регулює положення, які визначають навантаження, тривалість робочого часу, право на отримання відпустки відповідної категорії працівників;

- Директива ЄС 94/33 від 22 червня 1994 року "Про захист працюючої молоді" визначає, що держави-члени здійснюють необхідні заходи для заборони найму на роботу дітей молодше 15 років, і забезпечує, щоб зайнятість підлітків у віці від 15 до 18 років суворо відповідала і знаходилася під контролем в тому ступені, як цього вимагають умови, передбачені цим нормативним актом, серед яких положення про обов'язки працедавця, види зайнятості, тривалості робочого часу, нічну працю, періоди відпочинку, щорічну відпустку і перерву на відпочинок протягом праці;

- Директива ЄС 93/104 від 23 лютого 1993 року "Про робочий час і час відпочинку" регулює мінімальні умови відносно деяких аспектів організації робочого часу, пов'язаних з безпекою і здоров'ям працюючих. Директива визначає нормальні робочі години, розпорядок робочого часу і умови нічної праці. Максимальний середній робочий тиждень не повинен перевищувати 48 годин, включаючи наднормові години за кожен семиденний період. Мінімальна тривалість денного відпочинку має бути 11 безперервних годин на 24-годинний період. Мінімальна тривалість щорічної оплачуваної відпустки має бути чотири тижні.

Можна підтримати думки вчених [68; 83], які стверджують, що якщо спочатку соціальна політика Європейського Союзу була націлена на соціальний захист населення, то з часом приймалися нормативні акти, які формували основи ефективності і продуктивності соціальної політики як для трудящих, так і для працедавців. Це відбувалося разом з переходом до наднаціональної уніфікованої соціальної політики в області трудової сфери. У наукових працях, дослідницьких матеріалах з питань регулювання соціальної політики Європейського Союзу все більша увага приділяється питанням продуктивних інвестицій в соціальну сферу, продуктивним чинникам соціального партнерства тощо. Аналіз свідчить, що перше десятиліття 2000-х років ознаменувалося формуванням нормативно-правової бази, орієнтованої на уніфікацію положень соціальної політики на наднаціональному рівні при певній гармонізації національних стандартів. В умовах глобалізації, кризи у світовій економіці, національних економіках соціальна політика стала орієнтуватися на показники продуктивності соціального партнерства, почали чітко визначатися інноваційні стратегічні напрями в управлінні соціальною політикою.

Стратегічні напрями соціальної політики можна оцінити як за розвитком правових норм директив ЄС, так і за стратегіями Співтовариства (Лісабонська стратегія 2000 р., Оновлена Лісабонська стратегія 2005-2010 р., Стратегія «Європа 2020»).

Аналіз трьох стратегій свідчить, що в Лісабонській стратегії 2000 р. в розрізі соціальної політики були визначені загальні стандарти соціального зростання та забезпечення. В Оновленій Лісабонській стратегії (2005-2010 рр.) соціальна політика, переважно, була зорієнтована на підвищення зайнятості населення. І Стратегія «Європа 2020» (2010 р.) [186] націлена на інноваційні зміни та запровадження ефективності та продуктивності в різних сферах, в тому числі в соціальній політиці. Нова стратегія розвитку в розрізі соціальної політики передбачає врахування:

- орієнтиру на результативність освіти, професійні знання;

- соціальну узгодженість, яка може бути забезпечена високим рівнем зайнятості, забезпечення працевлаштування молоді. Ці заходи передбачено реалізувати завдяки втіленню Плану з розвитку нових професійних здібностей та робочих місць і Європейській політиці протидії бідності.

Стратегія «Європа 2020» (2010 р.) [186] містить три основних стратегічних цілі: розумне зростання, стійке зростання та інклюзивне зростання. Основні напрямки соціальної політики ЄС передбачені цілями стійкого та інклюзивного зростання. Відповідно до законодавчого визначення [155], інклюзивне зростання передбачає сприяння високому рівню зайнятості, соціальному та територіальному об'єднанню. Стратегією передбачені такі стратегічні показники соціального розвитку:

- зайнятим буде 75% населення у віці 20-64 років;
- частка дітей, які припиняють навчання до отримання середньої освіти, складатиме менше 10%, і не менше 40% молодих людей матимуть вищу освіту;
- чисельність незаможних не перевищить 20 млн. чоловік.

Аналіз норм Стратегії «Європа 2020» (2010 р.) [156] свідчить, що для досягнення запланованих показників визначені інструменти реалізації, які отримали назву флагманських ініціатив (flagship initiatives). В стратегії визначено сім таких ініціатив, для досягнення соціальних показників визначено такі:

- молодь в русі;
- Європа ефективного використання ресурсів (в тому числі, трудових);
- порядок дня для нових навичок та робочих місць;
- європейська платформа боротьби з бідністю.

Кожна ініціатива має власний, конкретний перелік дій. Безперечною перевагою документу є й те, що в ньому детально розписані компетенції інститутів ЄС - Європейської ради, Ради, Комісії, а також держав-членів, місцевої влади, зацікавлених осіб та громадянського суспільства, в процесі виконання стратегії.

На нашу думку, хоча нова стратегія є цілком обґрунтованою, аргументованою, її зміст містить певні несприятливі тенденції в інституціональному розвитку Європейського Союзу.

По-перше, в Стратегії "Європа 2020" (2010 р.) [186] відсутня згадка про попередні стратегії. Для прийняття нових соціальних цілей немає аргументації недостатньої актуальності тих цілей, які були визначені раніше. Відсутнє підтвердження того, що попередні цілі соціального розвитку себе вичерпали, були успішно реалізовані або відхилені.

По-друге, в новому нормативному документі як в цілому, так і відносно соціальної політики існує невідповідність при порівнянні головних цілей із списком головних кількісних орієнтирів. Відносно кількісних орієнтирів в соціальній політиці можна, на думку автора, виділити:

- в цілях "розумного росту" - слід визначити підвищення частки молоді з вищою освітою;

- в цілях "інклюзивного росту" - можна виділити вимірювання частини молодих людей, які завершили середню освіту, чисельність незаможних тощо.

Відсутність конкретних цільових орієнтирів в Стратегії "Європа 2020"(2010 р.) [187] свідчить, що багато важливих складових цього нормативного документу ЄС не вимірюються кількісно. Зважаючи на це, виникає проблема оцінки ефективності реалізації цієї стратегії.

По-третє, слід зазначити, що в Стратегії "Європа 2020"(2010 р.) [186] жодного разу не згаданий Європейський центральний банк, включаючи в розділ 5.2, де розписані повноваження усіх виконавців стратегії. Дослідження діяльності Європейського центрального банку свідчить, що цей орган виконує основну, технічно складну, роботу із створення інтегрованого фінансового ринку Єврозони. Зважаючи на це, відсутність Європейського центрального банку у складі виконавців стратегії ставить під сумнів обґрунтованість цієї стратегії в розрізі визначення виконавців.

По-четверте, не визначені механізми, які регулюватимуть обов'язковість виконання і реалізації нової стратегії державами-членами Європейського Союзу в умовах світової кризи. Оскільки на сьогоднішньому етапі розвитку у органів Європейського Союзу відсутні інструменти, які б закріплювали обов'язковість виконання економічних рішень державами-учасниками.

Відмічені недоліки Стратегії «Європа 2020» (2010 р.) [186] в певній мірі обумовлюють невизначеність подальшого розвитку та ефективності соціальної політики в Європейському Союзі в умовах кризи. Усунення проблем та невирішених питань щодо стратегії розвитку, в тому числі в розрізі соціальної політики, на думку автора, дасть можливість впровадження ефективних цілей та напрямів.

Дослідження наукових праць, нормативно-правових актів свідчить, що для вирішення певних цільових завдань в соціальній сфері, для реалізації соціальної політики Європейський Союз використовує такий інструмент як ініціативні програми. На сьогодні в Європейському Союзі реалізуються ініціативні програми в соціальній сфері за наступними напрямками:

- зайнятості населення. Цей напрямок реалізується завдяки роботі по вирішенню проблем зайнятості та розвитку людських ресурсів;
- соціального включення та соціального захисту. В цьому напрямку здійснюється сприяння професійної інтеграції жінок, молоді, інвалідів, пристарілих, маргінальних прошарків;
- забезпечення умов захисту та охорони праці. Існують програми, націлені на захист та охорону умов праці для певних прошарків населення;
- антидискримінації. Реалізація даного напрямку передбачає заходи із захисту населення від дискримінації за расою, національністю, статтю, громадянством, релігійними та політичними переконаннями, сексуальною орієнтацією, віком, видом діяльності тощо;

- рівності статей. Цей напрям передбачає реалізацію соціальних програм щодо соціального включення жінок в професійній та політичній сфері.

Як свідчать дослідницько-аналітичні матеріали [227], напрямки зайнятості, соціального включення та соціального захисту реалізуються за допомогою:

- програми «ЗАЙНЯТІСТЬ» (EMPLOYMENT) з чотирма підпрограмами: NOW, YOUTH START, HORIZON, INCLUSION. Дії усіх складових частин найбільшої ініціативної програми "ЗАЙНЯТІСТЬ" (EMPLOYMENT) спрямовані передусім на поліпшення положення із зайнятістю – проблеми, що не сходять з порядку денного Співтовариства, на вдосконалення і координування систем професійної підготовки і впровадження новаторських методів в цих областях. Підпрограми надають адресну допомогу окремим категоріям населення: EMPLOYMENT NOW має гендерну спрямованість і покликана забезпечити рівність можливостей для чоловіків і жінок в їх професійному житті. Окрім планів з професійної підготовки та перепідготовки кадрів вона мала на увазі заходи із забезпечення доступу, в першу чергу жінкам, до перспективних робочих місць і посад, пов'язаних з відповідальністю.

Підпрограма EMPLOYMENT HORIZON була спрямована на те, щоб полегшити доступ на ринок праці особам, які виявилися виключеними звідти або які піддаються ризику втратити свій статус. До орбіти її дій потрапляли інваліди, особи, які знаходяться в несприятливих життєвих умовах, так звані групи ризику;

- програм ADAPT и ADAPT-BIS, які передбачають адаптацію робочої сили до умов виробництва, які змінюються;

- програми URBAN, яка націлена на реконструкцію кризових районів в містах, в тому числі через облаштування, створення робочих місць та нормального середовища.

Як свідчать матеріали дослідників, аналітичні дані Європейського Союзу [71; 227], ініціативні програми ЄС постійно коригуються з огляду на події та фактори, з урахуванням інновацій та потреб. Аналіз реалізації та впровадження цих програм свідчить, що майже всі держави-учасниці на певних проміжках часу були задіяними в програмах з урахуванням особливостей їх розвитку.

Необхідно зазначити, що Європейський Союз також використовує спеціальні програми, які, переважно, стосуються допомоги в країнах Східної Європи. Наприклад, Програма "Європейська ініціатива в області демократії і прав людини" [70] була розпочата Європейською комісією в 1994 році за ініціативою Європарламенту і націлена на надання підтримки в області прав людини, розвитку громадянського суспільства і демократії", надання пакету грантів для неурядових організацій. До основних проектів цієї програми можна віднести: моніторинг дотримання прав людини; демократизація ЗМІ; посилення підзвітності органів управління суспільству; захист прав етнічних меншин; забезпечення доступу нечисленних корінних народів до освіти; підтримка кампаній проти расизму.

Окремо слід зазначити комунітарні програми ЄС, які фінансуються за спеціальними бюджетними статтями і націлені на конкретні проблеми або звернені до окремих категорій населення. Серед цих програм є багато таких, які безпосередньо відносяться до сфери соціальної політики ЄС, стосуються освіти, професійної підготовки, допомоги із створення нових робочих місць, проблем дискримінації жінок, інвалідів та соціально знедолених. На підставі цих аналітичних матеріалів, наукових праць [71; 52; 127] автором дисертації згруповані основні комунітарні програми ЄС в області освіти за станом на 31.12.2012 р. (додаток А).

Серед основних комунітарних програм ЄС в області освіти за станом на 31.12.2012 р. можна виділити наступні: Вища освіта - через програму "Еразм"(Erasmus); Електронне навчання; ЛІНГВА (LINGUA) - викладання та вивчення мов; LEONARDO - професійно-технічне навчання; СОКРАТ

(SOCRATES); "ГРУНДТВІГ" (GRUNDTVIG); ТЕМПУС (TEMPUS) - вища освіта в Центральній та Східній Європі; Молодь у дії; EUROCORES; ЄС/Канада; ЄС/США. Реалізація комунітарних програм здійснюється під безпосереднім керівництвом інститутів Співтовариства. Але не завжди вони носять загальнозначущий характер й іноді відбивають індивідуальні інтереси окремих держав-членів, особливо якщо у їх представників є можливість лобювати ці інтереси в керівних органах Євросоюзу.

Дослідження показало, що Європейський Союз використовує програми, пов'язані з основними напрямками соціальної політики, націлені на рішення гострих соціально значимих проблем.

Можна констатувати, що на сьогодні в Європейському Союзі сформована соціальна політика, яка регулюється нормами національного і наднаціонального законодавства. Основною особливістю соціальної політики в порівнянні з іншими сферами в ЄС є те, що ця сфера все більшою мірою регулюється уніфікованим законодавством, яке передбачає використання єдиних підходів і стандартів. Реалізація соціальної політики регулюється нормативними актами первинного і вторинного права.

Аналіз нормативного забезпечення соціальної політики в стратегічному вимірі дозволив виявити певні недоліки законодавства, які ставлять під сумнів ефективність майбутніх соціальних ефектів, і потребують усунення недоліків та доповнень нормативно-правових актів.

Було виявлено, що на сьогоднішній день Україною здійснено певні кроки в напрямі адаптації законодавства держави до стандартів ЄС в соціальній сфері. А саме, ратифікація Україною в 2006 р. Європейської соціальної хартії підтверджує наміри країни захищати та підтримувати права свободи людини, загально визнані в Європейському Союзі.

Необхідно відмітити, що уніфікація національного законодавства країн-учасників в сфері соціальної політики до норм Європейського Союзу впливає на розвиток людського капіталу. А використання єдиних підходів в формуванні людського капіталу в певній мірі зумовлює те, що змінюється

рівень конкурентоспроможності в цих країнах. Зміна рівня розвитку людського капіталу є індикатором покращення або погіршення конкурентного розвитку країн, всього Європейського Союзу на міжнародному рівні. З огляду на це, гармонізація європейського соціального законодавства повинна здійснюватись ґрунтовно та системно, оскільки від її ефективності залежить подальша конкурентоспроможність країн-учасників та Європейського Союзу.

Висновки до розділу 1

Вивчення теоретико-методологічних аспектів розвитку людського капіталу в умовах інтеграційних процесів дозволило дійти наступних висновків:

1.3 розвитком людської цивілізації відбувалось розширення змістовного наповнення системи визначальних чинників міжнародної конкурентоспроможності. Значимість окремих конкурентних переваг країни змінювалась при переході від доіндустріального (природні ресурси та наявність достатньої кількості робочої сили для їх оброблення) до індустріального (капітал у матеріальній та фінансовій формі), а потім і до постіндустріального (інформаційні та інтелектуальні ресурси) суспільства. При цьому серед традиційних чинників конкурентоспроможності відбулось виокремлення людського капіталу як їх активатора. Окремі компоненти людського капіталу, як то кількість та вартість трудових ресурсів, враховувались і на ранніх етапах розвитку концептуальних засад міжнародної конкурентоспроможності, однак в умовах розгортання науково-технічної революції та інформатизації суспільства пріоритетного значення набуває саме людський капітал.

2. В умовах глобалізації на міжнародну конкурентоспроможність країни впливає цілий комплекс чинників, серед яких людському капіталу відводиться визначальна роль, яка полягає в задіянні первинних факторних умов у процесі суспільного виробництва й перетворенні їх на вторинні факторні умови, які забезпечують країні довгострокові конкурентні переваги. Саме тому найбільш розвинені держави та наднаціональні утворення (передусім Європейський Союз) будують свою політику на основі створення сприятливих передумов для ефективного функціонування та розвитку людського капіталу. Задачі відтворення й накопичення високоякісного людського капіталу в якості чинника міжнародної конкурентоспроможності

проголошено стратегічно важливим напрямом розвитку та включено до законодавчих актів ЄС.

3. Специфічною системою зв'язків, що поєднує членів однієї або декількох суспільних груп для досягнення спільних цілей, та визначається загальноприйнятими нормами поведінки, спільними цінностями, типом культури, звичками й традиціями, рівнем довіри та взаєморозуміння, є соціальний капітал. Він є ресурсом, в який можуть бути інвестовані інші ресурси з метою отримання прибутків у майбутньому та відіграє особливу роль в активізації функції людського капіталу як чинника міжнародної конкурентоспроможності.

4. Особливого значення набуває культурний капітал, який становлять моральні якості – совість, чесність, порядність, відповідальність, толерантність, гуманність, імідж та стиль поведінки, які задають стереотипні моделі поведінки і систему цінностей особистості. Він особливо важливий як нееконічний чинник економічного розвитку і забезпечення міжнародної конкурентоспроможності країн.

5. В умовах становлення інформаційного суспільства набуває розвитку інтелектуальний капітал, який включає освіту, професійний досвід, трудові навички, вміння, а також творчі здібності, винахідливість, кмітливість, здатність до самоосвіти протягом життя, рівень знань зі сфер, не суміжних з основною професійною діяльністю, що створює передумови до кар'єрного зростання та збільшують його здатність до креативності та інноваційної діяльності.

6. Виходячи з розвитку соціальних інститутів комунітарного рівня та реалізації принципів конвергенції і гармонізації соціальної політики ЄС, можна виділити її наступні етапи:

50–60-ті р. ХХ ст. – становлення спільної політики шляхом забезпечення високого рівня зайнятості й соціального захисту, рівності жінок і чоловіків, підвищення рівня та якості життя, соціальної згуртованості та солідарності, спроби уніфікації соціальних стандартів країн на основі

єдиного принципу законодавчого затвердження норм гарантованого мінімуму соціальних стандартів;

1970 – початок 1980-х рр. – на рівні Співтовариства вперше виокремлено соціальну політику в самостійний напрям діяльності ЄЕС. Програма соціальних дій визначала основні задачі й напрями, інституційну структуру та фінансове забезпечення наднаціональної соціальної політики;

кінець 70-х – початок 90-х років ХХ ст. – Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників стала першим в історії документом, що визначив уніфікований перелік соціальних прав робітників в межах ЄЕС, а також програму дій для їх досягнення;

1990 - 1996 рр. – сформовано концептуальний фундамент соціальної політики Євросоюзу – високі стандарти праці, єдиний ринок праці, соціальний захист та попередження соціального виключення, збереження здоров'я суспільства, підтримання діалогу між профспілками, об'єднаннями роботодавців та громадськими організаціями та визначені засади європейської соціальної моделі;

1997 - 2003 рр. – визначено пріоритети соціальної політики ЄС – покращення якості й числа робочих місць, боротьба з соціальним виключенням, модернізація систем соціального захисту та утворено Комітет соціального захисту і прийнята Хартія основних прав ЄС;

2004 - 2008 рр. – модернізація європейської соціальної моделі, яка являє собою систему спільних цінностей (соціальної рівності, відсутності дискримінації, солідарності, загального й вільного доступу до освіти та охорони здоров'я, інших соціальних послуг держави), які в сукупності створюють умови для успішного економічного розвитку та формування держави загального добробуту та європейської соціальної доктрини, яка є прямим інституційним утіленням ЄСМ, що знаходить відображення в уніфікованому наборі міжнародних компетенцій у сфері соціальної політики та дозволяє проводити ефективну соціальну політику в нових умовах;

З 2009 р. – запровадження реформ неоліберального характеру та інноваційні зміни, орієнтовані на результативність освіти, професійні знання, високий рівень зайнятості, забезпечення працевлаштування молоді, розвиток нових професійних здібностей та робочих місць, протидія бідності.

7. В країнах Західної Європи з врахуванням історичних, культурних, релігійних, ментальних та інших особливостей кожної окремої національної держави сформувався специфічний тип державної політики – держави загального добробуту, заснованої на Європейській соціальній моделі як системі цінностей і цілей, державних управлінсько-адміністративних рішень, заходів і дій, що представлена цілим спектром інституційних варіацій, закріплених у нормативно-правових актах країн Європи. Специфічною її ознакою є соціальний та людський розвиток та забезпечення міжнародної конкурентоспроможності.

8. В Європейському Союзі сформована соціальна політика, яка регулюється нормами національного і наднаціонального законодавства, яка все більшою мірою регулюється уніфікованим законодавством, що передбачає використання єдиних підходів і стандартів. Реалізація соціальної політики регулюється нормативними актами первинного і вторинного права.

РОЗДІЛ 2

2.1. Розвиток людського капіталу ЄС в умовах формування інформаційного суспільства

Однією із складових людського капіталу є рівень освіченості, тому доречно розглянути розвиток людського капіталу в умовах формування інформаційного суспільства.

Формування конкурентоспроможного людського капіталу не може відбуватись осторонь глобальних процесів, які визначають якісно новий вимір його розвитку. Наприкінці ХХ ст. більшість розвинених країн світу охопили прогресивні технологічні зміни, що змінили традиційні уявлення про способи збереження й передачі унікального ресурсу – людського знання. Революційні досягнення дозволили людству подолати часові, просторові, кількісні обмеження при обробленні, збереженні, передачі інформації у будь-якій формі (усній, письмовій, візуальній), тим самим поклавши початок новому – інформаційному типу суспільства.

Наразі існує істотна кількість різних визначень поняття “інформаційне суспільство”, серед яких ми виділили наступні:

– форма розвитку суспільства, в якому частка послуг у сфері інформаційних технологій та теоретичного знання є домінуючою [176, с.500-542];

– новий тип суспільства, в якому володіння інформацією є рушійною силою трансформаційних змін та розвитку [212, с.3];

– суспільство, в якому інформація використовується в якості економічного ресурсу, який концентрується в потужному інформаційному секторі та використовується для підвищення ефективності суспільного виробництва [217, с.271];

Однак, незалежно від того, на яких аспектах суспільного життя акцентує увагу прихильник того чи іншого визначення, існує єдина істотна

ознака, яка не підлягає сумніву: інформаційне суспільство чинить глибокий якісний вплив на людський розвиток.

Особливу роль відіграє процес інформатизації суспільства для інтеграційних утворень, оскільки дозволяє вирішити одну із найважливіших проблем – транспарентності діяльності інституційних наддержавних структур, що відкриває нові горизонти для підвищення рівня життя та розвитку особистості.

Усвідомлення цих можливостей поклало початок формуванню Європейського інформаційного суспільства, що знайшло відображення у доповіді “Європа та глобальне інформаційне суспільство: рекомендації для Європейської Ради ЄС” (1994 р.) [221]. В документі, зокрема, наголошувалось, що застосування нових інструментів та сервісів у сфері обміну інформацією значно підвищує шанси країн ЄС на досягнення збалансованого й гармонійного суспільного розвитку, а саме інформаційне суспільство, як концепція покладена в основу політичних заходів, містить суттєвий потенціал для покращення якості життя європейських громадян, ефективності соціально-економічної структури та посилення соціальної згуртованості. При цьому успішність включення європейської спільноти у процеси формування інформаційного суспільства визначається передусім наявністю відповідного людського капіталу (особливо його інтелектуальної складової), здатного адекватно сприймати та реалізовувати правові, соціально-економічні, організаційні, техніко-технологічні перетворення. В іншому випадку, існує великий ризик психологічного відторгнення самої ідеї інформаційного суспільства та втрати переваг, які вона в собі містить.

В умовах інформаційного суспільства виробництво диктує якісно нові вимоги до рівня освіти, знань, культури, професійної майстерності, вміння поводитися зі складною технікою. На перший план висувається не вміння людини використовувати накопичені знання, рутинно відтворюючи набуті навички та вправність, а здатність постійно сприймати нову інформацію, узагальнювати, аналізувати її з метою створення інновацій у формі

передових наукових ідей, інформаційних технологій, послуг та продуктів. Зростання інтелектуального й культурного рівня працівників за умов відповідного рівня психологічної готовності виступає необхідною передумовою їх адаптації до динамічних змін в умовах систематичного оновлення науки й техніки, необхідності приймати ініціативні, нестандартні, творчі рішення, а також приймати відповідальність за їх практичне втілення.

Розглянемо яким чином змінюється людський розвиток в умовах інформатизації суспільства, які особливості характерні для розвитку його ключових чинників в таких умовах, який вплив мають основні складові людського й соціального капіталу на економічний розвиток та добробут суспільства та як це співвідноситься з концептуальними засадами європейської соціальної моделі.

Концепція людського розвитку включає економічний добробут, однак не обмежується ним, охоплюючи також ступінь реалізації громадянських прав, особисту безпеку, підтримання екологічно чистого довкілля, забезпечення можливостей для творчої самореалізації, психологічного комфорту особистості, не залежно від її віку, статі, фізіологічних, національних, расових, релігійних або інших особливостей. Відповідно до даного підходу, зростання економічного ефекту суспільного виробництва є не самоціллю, а спрямоване на розширення людських можливостей (у сфері освіти, професійної самореалізації, відпочинку, культури тощо) для забезпечення того способу життя, який є комфортним кожній окремій особистості.

Як вже зазначалось, за останні 50-70 років в країнах Європи відбулось значне покращення стандартів життя та умов праці, що супроводжувалось відповідними позитивними змінами у показниках людського розвитку: середньої тривалості життя, рівня грамотності (табл. 2.1) та ін.

Динаміка показників соціального розвитку в країнах Європи*

Країни	Середня тривалість життя, років			Рівень освіченості, %		
	1970 р.	1990 р.	2014 р.	1980 р.	1990 р.	2013 р.
Австрія	73,5	79	81,4	0,592	0,661	0,794
Бельгія	74,2	79,5	80,8	0,626	0,705	0,807
Великобританія	75	78,5	80,7	0,608	0,642	0,878
Греція	76	79,5	80,9	0,543	0,593	0,797
Данія	75,9	77,8	80,2	0,672	0,711	0,873
Естонія	74,5	74,9	76,8	н.д.	0,674	0,859
Ірландія	73,5	77,7	80,9	0,633	0,697	0,887
Іспанія	74,8	80,6	82,6	0,516	0,596	0,783
Італія	74,9	80,3	83,1	0,542	0,592	0,784
Латвія	74,1	74,6	74,2	0,580	0,605	0,822
Литва	74,8	76,4	73,3	н.д.	0,662	0,883
Люксембург	73	78,7	81,7	0,551	0,598	0,762
Нідерланди	76,5	80,2	81,6	0,667	0,744	0,866
Німеччина	73,6	78,5	80,9	0,59	0,60	0,879
Польща	73,3	75,3	77,4	0,591	0,667	0,817
Португалія	69,7	77,5	80,9	0,451	0,535	0,713
Словаччина	73,1	75,7	76,3	н.д.	0,680	0,805
Словенія	72,4	77,8	80,4	0,653 ^{1985р.}	0,697	0,864
Угорщина	72,1	73,8	75,2	0,604	0,597	0,808
Фінляндія	75	79	80,8	0,645	0,691	0,812
Франція	75,9	80,9	82,2	0,543	0,633	0,807
Чехія	73,1	75,5	78,6	0,689 ^{1985р.}	0,693	0,863
Швеція	77,3	80,5	82,2	0,659	0,691	0,833
У середньому по вибірці країн	74,1	77,9	79,7	0,598	0,651	0,826

*складено за даними [259; 260]

Так, середня тривалість життя у країнах Європи протягом 1970-2014 рр. зросла на 7,6 % з 74,1 років до 79,7 років. Протягом 1980-2010 рр. рівень освіченості збільшився у середньому на 38% з 0,589 р. у 1980 р. до 0,826 у 2014 р.

Це стало можливим за рахунок економічного розвитку, зокрема, підвищення показників результативності суспільного виробництва (ВВП на душу населення та продуктивності праці), яке є необхідною, однак не достатньою умовою людського розвитку (табл. 2.2).

Якщо у 1970 р. ВВП на душу населення у середньому по вибірці країн становив 17528 дол. США, у 1990 р. даний показник збільшився у 1,5 рази і дорівнював 26782 дол. США. У 2014 р. темп приросту порівняно з 1990 р. становив 36%, ВВП на душу населення сягнуло позначки 36369 дол. США на душу населення. Стабільно зростали протягом 1970-2014 рр. показники продуктивності праці. У середньому по розглянутих країнах Європи їх величина становила 21,7 дол. США на 1 відпрацьовану людино-годину у 1970 р. У 1990 р. цей показник збільшився до 38,4 дол. США на 1 відпрацьовану людино-годину або на 77 %. У 2014 р. середній показник продуктивності праці дорівнював 50,1 дол. США на 1 відпрацьовану людино-годину. Тобто протягом 44 років продуктивність праці збільшилась у середньому вдвічі.

Особливо варто відмітити показники Польщі, що зросли з 1990 р. по 2014 р. з 9837 дол. США до 23038 дол. США. Це найбільший та найдинамічніший зріст серед усіх досліджуваних країн.

Також треба зазначити, що країни Східної Європи, які приєдналися до Європейського Союзу у 2004-2013 роках мають показники ВВП на душу населення та продуктивності праці дещо нижчі, ніж середні значення по вибірці країн Європейському Союзу.

**Динаміка показників результативності суспільного виробництва в
країнах Європи***

Країни	ВВП на душу населення, у цінах 2010 р., за ПКС, дол. США			Продуктивність праці (ВВП на 1 відпрацьовану людино-годину у цінах 2010 р., за ПКС, дол. США		
	1970 р.	1990 р.	2014 р.	1970 р.	1990 р.	2014 р.
Австрія	17512	19514	42765	н.д.	н.д.	58,6
Бельгія	18048	29623	39592	24,8	46,2	68,7
Великобританія	16490	26195	37827	19,3	31,8	50,5
Греція	14123	20514	24193	н.д.	25,3	35,3
Данія	21955	32341	41994	24,3	43,6	64,4
Естонія	н.д.	н.д.	25269	н.д.	н.д.	32,9
Ірландія	10821	20641	46823	13,0	30,0	65,4
Іспанія	14051	23359	31181	17,9	37,4	51,2
Італія	17089	29854	32388	22,5	40,1	51,5
Латвія	н.д.	н.д.	н.д.	н.д.	н.д.	27,6
Литва	н.д.	н.д.	н.д.	н.д.	н.д.	33,6
Люксембург	28261	52539	84767	35,4	62,7	91,8
Нідерланди	21349	34548	44600	27,1	47,0	65,6
Німеччина	18714	30682	42454	22,5	41,0	64,4
Польща	н.д.	9837	23038	н.д.	н.д.	29,9
Португалія	10329	19911	25727	13,0	22,7	35,5
Словаччина	н.д.	н.д.	26483	н.д.	н.д.	39,2
Словенія	н.д.	н.д.	27365	н.д.	н.д.	40,2
Угорщина	н.д.	н.д.	23109	н.д.	н.д.	33,3
Фінляндія	15231	27780	37438	15,5	31,6	54,1
Франція	17736	28864	36348	21,5	42,7	64,8
Чехія	н.д.	19037	27614	н.д.	н.д.	36,3
Швеція	21205	30058	42777	24,7	35,5	57,6
У середньому по вибірці країн	17528	26782	36369	21,7	38,4	50,1

*складено за даними [260]

Економічний розвиток є основою формування соціальної інфраструктури, соціальної захищеності, детермінуючи тим самим *соціальний розвиток*. Поступальний та динамічний економічний розвиток країни повинен орієнтуватися на соціалізацію економічної системи з найповнішим урахуванням потреб, інтересів населення, його стимулів до продуктивної трудової діяльності з метою реалізації власного професійно-кваліфікаційного потенціалу, всебічного розвитку, одержання гідної винагороди за результати праці. Пріоритетність вирішення соціальних завдань логічно випливає з об'єктивної необхідності створення умов для динамічного, збалансованого соціально-економічного розвитку в умовах інтеграції до світового економічного простору, який висуває нові вимоги до процесу відтворення населення, формування соціально-трудоких відносин, розвитку всіх сфер життєзабезпечення населення та його основної складової – робочої сили [151].

У випадку невідповідності частини населення стандартам життєдіяльності, що склалися у суспільстві виникає явище *соціального виключення*. До його характерних рис відносяться:

- низькі рівні споживання та доходу індивідів чи груп;
- обмежений доступ до суспільних механізмів підвищення добробуту;
- переважно пасивний тип взаємодії з суспільством [134, с.102].

В умовах розвитку інформаційного суспільства всі компоненти людського розвитку стають тісно пов'язаними з інформаційно-комунікаційними технологіями (ІКТ) які стають важливим механізмом формування високоякісного людського капіталу, створюють передумови для його постійного удосконалення.

Схематично взаємозв'язок чинників людського розвитку зображено на рис. 2.1.

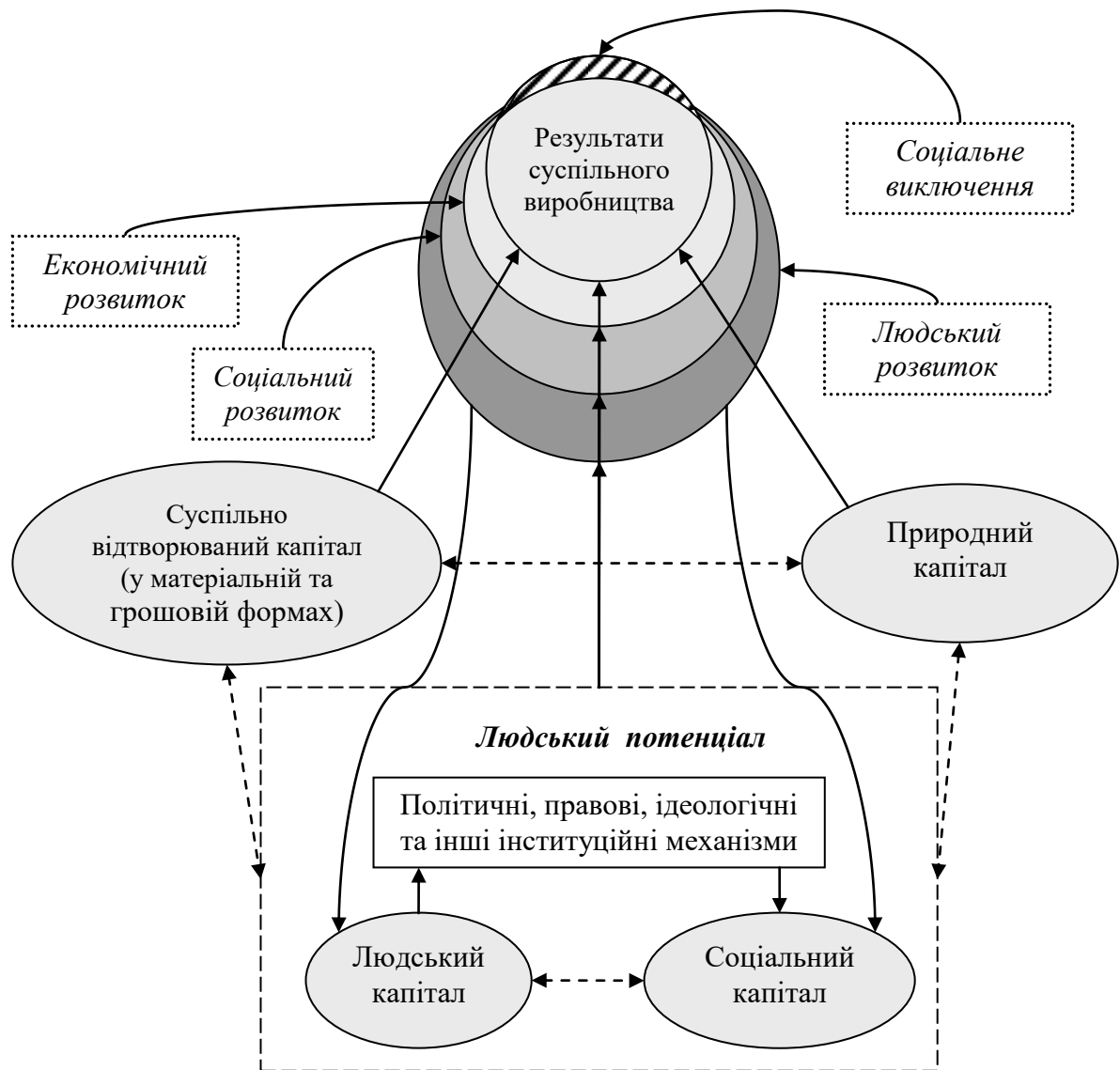


Рис. 2.1. Ключові чинники людського розвитку та їх взаємозв'язок*

*складено автором

Водночас, при реалізації соціальної політики слід враховувати не лише позитивні, але й негативні наслідки інформатизації. Узагальнено вплив інформатизації на розвиток окремих компонент людського капіталу, таких як капітал здоров'я, інтелектуально-трудова капітал, організаційно-підприємницький капітал та культурний капітал представлено у табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Вплив інформатизації на розвиток людського капіталу*

Компонента людського капіталу, яка піддається впливу	Позитивний вплив	Негативний вплив
Капітал здоров'я	Підвищення ефективності планування медичного обслуговування, поява прогресивніших форм медичного обслуговування, підвищення його якості	Гіподинамія, порушення роботи опорно-рухового апарату, розлади зору, вплив електромагнітного випромінення, статичної електрики, несприятливого мікроклімату, негативний вплив на психіку
Інтелектуально-трудоий капітал	Індивідуалізація навчання	Обмеження живого спілкування та скорочення практики діалогічного спілкування, формування й формулювання думки професійною мовою
	Утворення великих наукових співтовариств, здатних опрацювати більший обсяг фундаментальних знань	Звуження кута зору науковця внаслідок скорочення спонтанного ознайомлення з інформацією з суміжних проблем
	Відторгнення масової стандартизації й уніфікації – кожен член суспільства отримує можливість проявити свої індивідуальні якості, обираючи найбільш підходящі види діяльності	Труднощі адаптації до складного середовища інформаційного суспільства у певній категорії осіб (люди похилого віку, малозабезпечені, люди з особливими потребами)
Організаційно-підприємницький капітал	Полегшення та прискорення інформаційного обміну між учасниками бізнес-процесів, підвищення якості управління та контролю над бізнес-процесами	Проблема відбору достовірної та адекватної потребам підприємництва інформації; зростання ризику доступу сторонніх осіб до конфіденційної інформації, розголошення комерційної таємниці, інформаційні злочини
Культурний капітал	Доступ до досягнень цивілізації для підвищення культурного рівня, розвитку творчої діяльності, розваг, тобто вільного вибору культурних цінностей	Контроль дій людини, можливість обмеження її доступу до інформації; соціальна ізольованість та замкнутість, що може стати причиною виключення із сфери дійсних соціальних відносин; взаємного відчуження

*побудовано автором на основі аналізу [56; 102; 103; 112; 129; 145]

Вище ми зазначали, що носієм *людського капіталу* виступає індивід (людина, працівник), який має переважний вплив на його якісні та кількісні

характеристики шляхом підвищення рівня освіченості, удосконалення професійних навичок, підтримання та збереження здоров'я тощо. Хоча кожна людина народжується з унікальним комплексом фізіологічних, розумових, психологічних властивостей, перетворення їх на капітал можливе лише шляхом постійного розвитку, підтримки та удосконалення відповідно до поточних потреб.

Так, навчання й набуття навичок супроводжує людину протягом всього життя, починаючи з методик раннього розвитку дитини і закінчуючи самоосвітою “без відриву від виробництва”. Це обумовлено тим, що успішне суспільне життя неможливе без професійних досягнень, що визначають рівень добробуту й незалежності спеціаліста, які в умовах динамічного науково-технічного розвитку породжують популярну нині концепцію “безперервного навчання”.

Сучасні ІКТ відкривають нові горизонти у навчанні, зокрема: розширення доступності якісної освіти для віддалених користувачів та можливості підвищення кваліфікації без відриву від виробництва; інформаційна підтримка навчального процесу необхідними базами даних та знань, що зберігаються в автоматизованих інформаційних системах, електронних та звичайних бібліотеках, архівах, фондах та інших джерелах інформації; суттєве підвищення якості навчального процесу за менших витрат сил і часу, як у викладачів, так і студентів, можливості застосування індивідуальних та диференційованих підходів до їх окремих категорій (передусім для осіб з особливими потребами) [87, с.23-24].

В умовах інформатизації освіти важливо сформувати культуру навчання, яка базується на ціннісних орієнтирах та мотивах діяльності людей, адекватних вимогам постіндустріального суспільства, а саме:

– потребу у самоосвіті, постійному підвищенні рівня кваліфікації, раціональних прийомах самостійної навчальної діяльності; розвитку самостійного, критичного, творчого мислення та активності;

– високий рівень інтелектуалізації діяльності як особи, яка навчає, так і особи, яка навчається, оскільки вільно орієнтуватися в сучасному освітньому просторі та користуватися здобутками сучасних інформаційних технологій можна лише за умови наявності відповідних знань і навичок для пошуку, обробки та зберігання інформації;

– розвиток комунікативних здібностей та культури комунікації.

Інформатизація сучасної освіти також ініціює ефективну взаємодію освіти, науки, держави, бізнесу на основі використання автоматизованих баз даних та комунікаційних мереж. За рахунок цього удосконалюються механізми управління освітою, здійснюється моніторинг затребуваності випускників та відповідності якості їх підготовки вимогам ринку праці, розроблюються та впроваджуються в навчальний процес стандарти і освітні програми на замовлення роботодавців, створюються корпоративні навчально-дослідні центри великих промислових компаній тощо.

Впровадження ІКТ у сферу охорони здоров'я дозволяє удосконалити організаційну систему, спрямовану на формування здорового способу життя та надання якісної медичної допомоги всім громадянам; розвиток інфраструктури та ресурсного забезпечення охорони здоров'я (що включає фінансове, матеріально-технічне та технологічне оснащення лікувально-профілактичних установ) на основі інноваційних підходів та принципу стандартизації; забезпечити наявність достатньої кількості висококваліфікованих медичних кадрів, здатних сприймати передовий світовий досвід та ефективно вирішувати поставлені перед медициною завдання [138, с.93].

Під впливом інформатизації відбувається зміцнення громадянського суспільства, спрощуються процеси взаємодії між організаціями, стають прозорішими державні структури, зростає демократичність управління, підвищується рівень довіри в суспільстві, які є основними компонентами соціального капіталу. Зростає довіра не лише у площині відносин “людина-державна”, а й у площині “людина-людина”. Людям стає простіше створювати

організації, оскільки у їх розпорядженні є великий масив даних. Процес соціальної взаємодії полегшується, оскільки можна підтвердити інформацію посиланнями на авторитетні джерела.

Величезним досягненням інформатизації є також те, що вона дозволяє швидше та більш якісно організовувати міжнародний бізнес (що потребує довіри між людьми різних культур), створити стабільне наукове співтовариство. Завдяки інформатизації люди з різних куточків світу не просто вчаться працювати разом (накопичують соціальний капітал), але й реалізують проекти інтернаціонального значення й міжнародного масштабу (реалізують соціальний капітал) [165].

В умовах інформаційного суспільства взаємозв'язки соціального та людського капіталу ще більше посилюються та взаємодіють, оскільки створення, зберігання, передача, використання інформації відбувається індивідуумами у соціальному контексті.

Однак з розвитком інформаційно-комунікаційних технологій з'являються не тільки нові можливості для взаємодії людського й соціального капіталу, але й продукуються нові інформаційно-комунікативні ризики.

Інформаційно-комунікативні процеси в даний час не обмежуються простим відтворенням інформації і знань в масштабах одного суспільства, а набувають глобального характеру; в нових інформаційних умовах створюються інноваційні форми і механізми впливу, модифікуються форми життєдіяльності в суспільстві. Такі новації приводять до багаторазової зміни самоідентифікації протягом життя, до зміни цінностей та ідеалів, викликаючи деструктивні тенденції в розвитку людського та соціального капіталу: заміщення духовної культури вузькопрофільними знаннями, деформацією дозвілля орієнтацією на розваги за одночасного витіснення реального спілкування, поява нових форм насилля та нерівності (інформаційне насилля та посилення "цифрового розколу", пов'язаного з різними можливостями доступу до інформаційних технологій), посилення

розшарування суспільства за ознакою залученості у світ сучасних технологій та інформаційна маргіналізація переважної частки населення.

В таких умовах виникає необхідність розроблення нових соціальних механізмів стабілізації та пошуку соціальних форм упорядкування інформаційно-комунікативних процесів, здатних протистояти деструктивному впливу швидкоплинності й фрагментарності життєвого простору суб'єктів нових суспільних відносин [142]. Важливу роль в цьому відіграють *політичні, правові, ідеологічні та інші інституційні механізми* формального та неформального характеру, віра і впевненість в яких формують феномен суспільної довіри.

Високий рівень інституційної довіри забезпечує соціальну стабільність суспільства, сприяє соціально-політичній активності та позитивному ставленню до діючої влади і соціальних організацій. І навпаки, низький її рівень стає причиною формальної комунікації, несе загрозу безпеки держави й суспільства в цілому [97]. Однією із передумов формування високого рівня інституційної довіри є прозоре державне управління, засноване на використанні сучасних ІКТ взаємодії інститутів держави й суспільства, які змінюють організаційно-управлінську культуру суспільства, руйнуючи традиційну стіну між владою та громадянами.

Інтенсивність інформаційних обмінів, притаманних інформаційному суспільству, вимагає від системи державного управління значно більшої відкритості, зокрема за наступними напрямками:

- застосування інноваційних технологій для оприлюднення значних обсягів інформації, що сприяють зрозумілості та доступності діяльності органів влади, громадському контролю бюджетних витрат;
- розвиток доступних і захищених он-лайн платформ для надання соціальних послуг, залучення громадськості, обміну досвідом та ідеями;
- забезпечення рівного доступу до мережі Інтернет і мобільного зв'язку як до інфраструктури відкритості;

- просування альтернативних механізмів громадської участі в процесі формування та прийняття рішень;
- стимулювання використання технологічних інновацій як державними службовцями, так і громадянами.

Для вирішення цих завдань в розвинених країнах вже десятиліття поспіль активно розробляється та проваджується так зване “електронне урядування”.

Модифікації людського й соціального капіталу, що відбуваються в умовах інформаційного суспільства, впливають на процеси формування й використання *суспільно відтворюваного капіталу*. Передусім відбувається трансформація підприємства на мережеве (або віртуальне), коли його дистанційні підрозділи поєднуються в ціле через інформаційно-комунікаційні мережі, а також відбувається його віртуальна взаємодія з постачальниками й споживачами, коли переважна частка операцій здійснюється через Інтернет.

Більшій інтенсивності набувають процеси оновлення функціонуючого виробничого капіталу, змінюючи тим самим амплітуду економічного циклу. Зростає обсяг використання інформаційних засобів виробництва (комп’ютерів, програмного забезпечення, мереж та іншого комунікаційного обладнання). У виробничому капіталі зростає питома вага нематеріальних засобів виробництва, в якості яких виступають ІКТ-технології з властивостями фізичної незношуваності, необмеженого тиражування, невичерпності тощо.

Внаслідок стрімкого здешевлення сучасних комп’ютерних програм та послуг зв’язку, масового розповсюдження їх у всіх сферах діяльності долається індустріальна відокремленість праці від капіталу в секторі ІКТ, оскільки розширення випуску інформаційних благ може бути здійснюватись на основі особистої власності на засоби виробництва (наприклад, наявність потужного комп’ютеру для розробки програмного забезпечення).

Інформаційне суспільство впливає на особливості функціонування та мобільність грошового капіталу: відбувається трансформація форми грошей, що обслуговують процеси обміну з поступовим переходом до електронних платежів, в тому числі на основі глобальної інформаційної мережі Інтернет. ІКТ-технології надають грошам віртуальної реальності, що проявляється у можливості необмежено їх переміщувати в інформаційних мережах та фінансових системах з порівняно низькими трансакційними витратами [69, с.141-142]. В сукупності ці чинники дозволяють все більшій кількості людей успішно реалізовувати свої знання та вміння на ринку праці, а також сприяють успішному включенню в процеси суспільного виробництва людей з особливими потребами.

Концепція сталого людського розвитку в умовах інформаційного суспільства крім економічної й соціальної складової включає екологічний механізм природокористування, який передбачає переоцінку значимості *природного капіталу* та застосування інноваційних технологій їх збереження й відтворення. Дефіцит базових природних ресурсів (зокрема, води та родючих ґрунтів, паливно-енергетичних ресурсів) ставить під загрозу можливість нормального відтворення людського капіталу, спричиняє соціальні конфлікти, пов'язані з нерівномірним доступом до них різних народів, пошкоджуючи тим самим якісні характеристики накопиченого людського і соціального капіталу.

Саме тому необхідно стимулювати створення, розповсюдження й використання інновацій для забезпечення зростання показників ефективності у галузях, що пов'язують первинну сировину з кінцевими товарами й послугами, та “пригнічення” видів діяльності, що виснажують природний капітал та забруднюють довкілля. Іншими словами, при вже досягнутому в країні (або об'єднанні країн, яким виступає ЄС) рівні видобутку та використання природних ресурсів за рахунок використання модернізаційних структурно-технологічних зрушень можна збільшити результати суспільного

виробництва, підвищити економічний добробут, забезпечити соціальний та людський розвиток.

В умовах інформаційної економіки все більшого застосування набувають ресурсозберігаючі та екологічно чисті технології, які сприяють позитивним технологічним зрушеннями в економіці, що полягають у зменшенні витрат природних ресурсів та здійснюваного забруднення на одиницю кінцевого результату.

Водночас не можна ідеалізувати нові технології, оскільки вони здатні посилити негативний екологічний вплив та спричинити деградацію довкілля. Потенційна небезпека нових технологій підтверджується прикладами ядерних катастроф у Чорнобилі (1986 р.) та Фукусімі (2010 р.), аварії нафтової платформи в Мексиканській затоці (2010 р.). Отже, значна частина досягнень науково-технічного прогресу, технологічних нововведень, інноваційна активність людства призводить до незворотних наслідків на довкілля [64, с.120-212].

В даному контексті важливу роль відіграє соціальний капітал, основна компонента якого – громадянське суспільство – повинна сприяти розповсюдженню та популяризації ідей сталого розвитку, забезпеченні підтримки й активної участі в їх реалізації. Це зумовлює необхідність освітньої, просвітницької діяльності, цілеспрямованої роботи ЗМІ, працівників культури, соціальної реклами з використанням досягнень ІКТ. Високоякісне інституційне забезпечення, поряд із кваліфікованою робочою силою та превалюванням суспільних норм і мереж, що сприяють продуктивній соціальній співпраці, є передумовою підвищення рівня інвестицій у високотехнологічний з точки зору екології суспільно відтворюваний капітал та підтримання стратегії відновлення природного середовища.

Таким чином, в інформаційному суспільстві формується специфічний механізм та логіка економічного розвитку. Зростання обсягу та якості послуг у сфері освіти, охорони здоров'я, соціального захисту, інтенсифікація

наукової та інноваційної діяльності забезпечують зростання якості людського та соціального капіталу, накопиченого всередині окремих країн, як основи ефективності всіх галузей господарства, передумови економічного зростання, чинника міжнародної конкурентоспроможності.

Тому стратегічною лінією державної політики повинно стати всебічне заохочення та створення умов для збільшення обсягів інвестицій в людський та соціальний капітал, спрямованих на покращення їх якості і взаємодії між собою та з іншими видами капіталу з урахуванням специфіки інформаційного суспільства, що позитивно відобразиться на продуктивності, професіоналізмі, посиленні науково-технічної спрямованості розвитку виробництва, ефективності його управління. В сукупності це матиме позитивний вплив на зростання економічної ефективності, а значить і на рівень зарплати, прибутку, соціальних виплат. Закономірно зросте рівень задоволення матеріальних та нематеріальних потреб, збільшиться вільний час та діапазон інтересів особистості, що буде характеризувати якість та ефективність економічного зростання.

Висвітлені вище переваги інформатизації для вирішення найважливіших соціальних завдань, набувають все більшого визнання та впровадження не лише на національному, а й на міжнародному рівні. Саме шляхом побудови ефективного інформаційного простору стало можливим перенести наднаціональну політику у сфері соціального розвитку, що є особливо актуально для Європейського Союзу.

Для побудови сучасної соціальної політики такого рівня особливо важливо використовувати координуючі та регулюючі функції новітніх технологій та комунікаційних мереж. Тому не дивно, що Європейська соціальна модель наразі враховує всі ключові чинники людського розвитку, притаманні інформаційному суспільству (табл. 2.4).

Специфіка включення основних чинників людського розвитку в умовах інформаційного суспільства до Європейської соціальної моделі*

Чинник	Форма включення до Європейської соціальної моделі
Розвиток людського капіталу	Адаптація європейської системи освіти, охорони здоров'я та ринку праці до вимог інформаційного суспільства. Модернізація систем соціального захисту ІКТ засобами
Розвиток соціального капіталу	Забезпечення високого рівня соціальної згуртованості на основі сучасних засобів інформаційного суспільства
Формування високого рівня інституційної довіри	Удосконалення системи соціального партнерства та розширення економічної демократії шляхом використання інституту електронного інформування та консультування громадян
Впровадження ІКТ у процеси створення суспільно відтворюваного капіталу	Розвиток та популяризація стратегії корпоративної соціальної відповідальності з можливістю відстеження її реалізації окремими підприємствами в режимі он-лайн
Впровадження екологічного механізму природокористування	Активізація інститутів ЄС стосовно соціальних аспектів охорони водних ресурсів, ґрунту, повітря, флори та фауни та підтримання соціального діалогу з таких питань ІКТ засобами.

*складено автором

Починаючи з 2000 р., Радою ЄС було проголошено курс на створення засад інформаційної економіки та суспільства, першочерговими діями якого у сфері соціального розвитку повинні були стати: адаптація європейської системи освіти та ринку праці до нових вимог; модернізація соціального захисту; забезпечення високого рівня соціальної згуртованості та ін. [210].

На виконання цих та інших завдань було послідовно прийнято Плани дій “е-Європа 2002: Інформаційне суспільство для всіх” та “е-Європа 2002: Інформаційне суспільство для всіх” [186]. Ними, зокрема, передбачалось:

– забезпечення входження всіх громадян, сімей, підприємств, шкіл та адміністративних закладів в інформаційну епоху та надання їм доступу до Інтернету;

– створення цифрової культури, відкритої до впровадження нових інформаційних технологій;

– забезпечення стимулювання соціального згуртування засобами інформаційного суспільства.

Одночасно було започатковано ряд важливих для соціального розвитку ініціатив, перелік яких наразі включає: е-охорона здоров'я; е-вміння та е-навчання; е-включення; е-урядування; ІКТ для довкілля [25; 204].

Ініціатива “е-охорона здоров'я” покликана забезпечити оперативну взаємодію установ у сфері охорони здоров'я, громадян та урядових інституцій на основі формування баз даних та створення відповідних мережевих ресурсів; просвітницьку діяльність населення з метою профілактики захворювань; стимулювання інноваційних розробок у сфері охорони здоров'я; підвищення якості управління процесом надання консультаційних та лікувальних послуг та ін. [27].

В рамках ініціатив “е-навчання” та “е-вміння” передбачено використання нових мультимедійних технологій та Інтернету для підвищення якості навчання шляхом полегшення доступу до освітніх ресурсів та послуг, впровадження дистанційної форми навчання та співробітництва у сфері освіти; розвитку навичок і вмінь, необхідних для ефективного користування сучасними ІК приладами та мережами [33].

На підтримку високого рівня соціальної згуртованості шляхом подолання проблеми “цифрового розколу” спрямована ініціатива “е-включення”. Її завдання полягають у формуванні демократичного й згуртованого громадянського суспільства на засадах довіри, взаєморозуміння й підтримки, забезпечення прав та розширення можливостей соціально уразливих категорій населення (бідних, людей з особливими потребами, безробітних) [36].

Ініціатива “е-урядування” спрямована на виконання завдань щодо удосконалення системи соціального партнерства та розширення економічної

демократії шляхом використання інституту інформування та консультацій громадян, в тому числі:

- забезпечення вільного доступу громадян та організацій до публічної інформації та участі у політичному процесі;
- формування єдиного електронного ринку державних послуг у сфері організації та управління бізнесом, навчання, працевлаштування, отримання громадянства, соціального захисту в межах ЄС;
- підвищення ефективності регуляторної політики та зменшення адміністративного тягаря у пріоритетних сферах соціально-економічного розвитку [31; 28;].

Одним із цільових орієнтирів у Європейській стратегії розвитку до 2020 р. [186] визначено подальший розвиток корпоративної соціальної відповідальності як важливого інструменту розвитку людського та соціального капіталу на рівні фірм [14]. При цьому сучасні ІКТ полегшують діалог між підприємствами та зацікавленими сторонами, надають можливість стейкхолдерам відслідковувати соціально відповідальні ініціативи у режимі реального часу.

Хоча політика у сфері охорони довкілля є самостійним і важливим напрямом діяльності Євросоюзу, особлива увага приділяється соціальним аспектам охорони водних ресурсів, ґрунту, повітря, флори та фауни. Окрім того політика зайнятості тісно пов'язується з політикою у сфері охорони довкілля, наголошується необхідність досягнення їх синергетичної єдності [16]. Інформаційно-комунікаційні засоби забезпечують не лише доступ громадськості до нормативно-правової бази Європейського агентства охорони оточуючого середовища, а й забезпечують участь громадян у відкритому обговоренні проблем екології (шляхом проведення Європейського консультативного форуму з оточуючого середовища й сталого розвитку) [264].

Підводячи підсумки, можна з упевненістю констатувати, що інформаційне суспільство є сприятливим середовищем для формування,

розвитку та реалізації людського капіталу, здатного ефективно активізувати решту чинників конкурентоспроможності національної економіки у міжнародному масштабі. Зважаючи на наявність, як позитивних, так і негативних наслідків інформатизації на окремі компоненти людського капіталу, при виробленні соціальної політики важливо враховувати усі потенційно можливі соціальні та економічні ефекти, зосереджуючись на реалізації тих заходів, які здатні змінити на краще якість людського розвитку, значно розширити можливості соціальної реалізації індивідів. Прикладом комплексного підходу у цій сфері є досвід країн ЄС, який демонструє включення основних чинників людського розвитку в умовах інформаційного суспільства до Європейської соціальної моделі.

2.2. Соціальні програми як механізм розвитку людського капіталу в ЄС

Ефективність соціальної політики, стан розвитку людського капіталу проявляється в рівні забезпечення соціальних стандартів добробуту. Соціальні стандарти добробуту розрізняються в усіх країнах Європейського Союзу, залежно від рівня економічного розвитку країни. Дослідження [92; 152] свідчить, що мінімальні соціальні стандарти в Європейському Союзі в порівнянні з іншими країнами та інтеграційними об'єднаннями є більш високими.

За справедливим твердженням К.Е. Гафарової [49], І.І. Черленяк [167], високі соціальні стандарти, характерні для Європейського Союзу, формувались під впливом певних факторів, серед яких:

- 1) масштабні фінансові інвестиції національних урядів (видатки), великі соціальні бюджети;
- 2) високий рівень ефективності соціальної політики Європейського союзу, який підтверджується гармонізацією соціальних заходів з програмами економічного розвитку та забезпеченням конкурентоспроможності європейського регіону на рівні глобальних ринків;

- 3) економічний стан країн Європейського Союзу;
- 4) орієнтири політики країн Європейського Союзу;
- 5) стан бюрократії та рівень політичної культури;
- 6) ментальність та традиції соціальних і професійних груп;
- 7) очікування соціальних і професійних груп;
- 8) розвиток монополізму та стан конкуренції в бізнесі;
- 9) рівень правової культури державних службовців, представників законодавчої влади;
- 10) розвиток профспілкового руху;
- 11) стан розвитку солідаризму, як якості людського капіталу.

Аналіз наукових джерел [49] свідчить, що історично в країнах нинішнього Європейського Союзу було сформовано декілька концептуальних підходів соціальної держави та кілька варіантів їх практичної реалізації з огляду на характер взаємодії ринкової системи, інститутів громадянського суспільства та держави. За твердженням вчених [49; 41], в Європейському Союзі на даному етапі розвитку існують паралельно:

- англосаксонська модель соціальних стандартів. Англосаксонська модель соціального захисту, яка використовується Великобританією та Ірландією, радикально відрізняється від німецької. В її основі лежить доповідь англійського економіста У. Бевериджа, представлена уряду в 1942 р. Беверидж запропонував організувати систему соціального захисту, по-перше, на принципі загальності (універсальності), тобто розповсюдити її на всіх громадян, які потребують матеріальної допомоги, і, по-друге, на принципі одноманітності та уніфікації соціальних послуг, що виражається в єдиному розмірі допомоги, а також умов її видачі. Умову "рівна допомога за рівні внески" Беверидж вважав соціально справедливою, а тому у більшості випадків дотримувалася принцип рівності пенсій та допомоги незалежно від розміру втраченого доходу. Основною особливістю британської державної системи соціального захисту є те, що вона не передбачає існування окремих

страхових внесків, призначених для утримання конкретних страхових програм (пенсійного, медичного страхування, пенсій з інвалідності тощо). Всі витрати на фінансування цих програм покриваються за рахунок єдиного соціального внеску, надходження від якого спрямовуються на потреби певної галузі соціального страхування;

- південноєвропейська модель соціальних стандартів. Іспанія, Греція і Португалія представляють, так звану, південно-європейську модель соціального захисту. Цю модель можна інтерпретувати як перехідну, таку, що розвивається, а тому не має чіткої організації. "Рудиментарність" моделі відзначається основною її особливістю. Як правило, рівень соціального забезпечення цієї моделі відносно низький, а соціальний захист відноситься до сфери турботи родичів і сім'ї. Тому сім'я та інші інститути громадянського суспільства грають тут важливу роль;

- континентальна модель соціальних стандартів. Встановлює жорсткий зв'язок між рівнем соціального захисту і тривалістю професійної діяльності. В її основі лежить соціальне страхування, послуги якого фінансуються в основному за рахунок внесків застрахованих. У Німеччині існують три "галузі" соціального страхування: страхування на випадок старості та інвалідності, хвороби і від нещасних випадків на виробництві. Основні принципи цієї моделі властиві Німеччині, Австрії, Франції, країнам Бенілюксу;

- скандинавська (шведська) модель соціальних стандартів. Найкращим зразком соціальної політики є "шведська модель держави добробуту". Ця модель соціального захисту характерна для Данії, Швеції та Фінляндії. Соціальні послуги визначаються в ній як громадянські права, а усі громадяни мають права на рівне, фінансоване за рахунок податків соціальне забезпечення. Соціальний захист розуміється не як милість держави, а як законне право громадянина. Виключенням є страхування з безробіття, що виділене з системи державного соціального захисту і ґрунтується на принципі добровільності. Основна риса скандинавської моделі - широке

охоплення різних соціальних ризиків і життєвих ситуацій, які вимагають підтримки суспільства. Соціальні послуги, як правило, гарантуються усім жителям країни і не обумовлюються зайнятістю і сплатою страхових внесків. В цілому пропонований рівень соціальної захищеності досить високий. І, в основному, він досягається за рахунок активної перерозподільчої політики, спрямованої на вирівнювання доходів.

Зasadничий принцип шведської моделі – її універсальність, тобто охоплення усіх верств населення. Другим за важливістю принципом, характерним для багатьох європейських соціальних економік, але найбільшою мірою реалізованим в Швеції, являється принцип солідарності. Його суть полягає в тому, що всі громадяни так само і незалежно від соціального статусу беруть участь у фінансуванні системи соціального захисту, вносячи співвимірний з доходами внесок.

На думку автора, перелік моделей соціальних стандартів Європейського Союзу можна розширити за рахунок східноєвропейської моделі соціальних стандартів, основаної на поєднанні державного інтервенціонізму та лібералізму. Ця модель використовується новими східноєвропейськими країнами-членами Європейського Союзу.

Як наголошують дослідники [46], досвід Чехії є класичним зразком поєднання економічної лібералізації та прагматичної соціальної політики. За твердженням В.В. Собченко [149], в Чехії за допомогою нових законів вирішено дві проблеми: пенсіонування та соціальної підтримки (допомоги). Новий чеський Закон «Про пенсійне страхування» (1995 р.), як і угорський, підвищив пенсійний вік (особливо жінок) та відмовився від пільг при призначенні пенсій та підвищеного розміру у зв'язку з умовами праці. Але як і в Угорщині при поступовому введенні нових умов зберігають силу норми попереднього Закону «Про соціальне забезпечення» (1988 р.).

Згідно з матеріалами наукових досліджень можна стверджувати, що наприкінці ХХ ст. відбулися зміни соціального законодавства всіх країн Східної Європи. Оновлене законодавство Угорщини, завдяки прийнятим в

1997 р. законам «Про забезпечення із соціального страхування», «Про приватну пенсію і приватні пенсійні каси», «Про обслуговування з обов'язкового медичного страхування», «Про соціальне обслуговування і соціальне забезпечення», в певній мірі знижує рівень соціальних гарантій, збільшує пенсійний вік, особливо для жінок, усуває пільги у зв'язку з умовами праці під час пенсіонування, зменшує розмір допомоги. Як наголошують дослідники [149; 152], нові східноєвропейські країни-члени Європейського Союзу при переході до накопичувальної системи під час перехідного періоду використовували певні норми колишнього законодавства.

В Польщі згідно із Законами «Про систему соціального страхування» від 13 жовтня 1998 р. і «Про пенсії з Фонду соціального страхування» від 17 грудня 1998 р. відбувається перехід до накопичувальної системи забезпечення пенсіями за старістю, введено паритетність сплати страхових внесків роботодавцем і застрахованим, змінено порядок розрахунку пенсій застрахованим. І збережено Закони: «Про надання грошових допомог у випадку хвороби та материнства» (1974 р.), «Про забезпечення у зв'язку з трудовим каліцтвом та професійним захворюванням» (1975 р.) та низку інших.

За справедливим твердженням В.В. Собченко [149], зміна соціально-економічних умов в країнах колишнього «соціалістичного табору» обумовила необхідність впровадження нових видів забезпечення та обслуговування, широкого розвитку правового регулювання соціальної допомоги малозабезпеченим. При цьому, певні аспекти соціальної політики, яка реалізовувалася ще за панування соціалістичної економіки, збереглися, що гарантує поступовість та зваженість у процесі реформування систем соціального захисту, їхнього наближення до європейських норм і стандартів.

Дослідження існуючих моделей соціальних стандартів в країнах Європейського Союзу показало, що в кожній з цих моделей є три головні

завдання, серед яких: страхування від суспільних ризиків, допомога незаможним та перерозподіл доходів.

Дослідники соціальної політики Європейського Союзу наголошують [49; 167; 58], що незважаючи на певні відмінності національних моделей соціальних стандартів країн Європейського Союзу, ще з 1960-х рр. спостерігаються перші спроби їх уніфікації. Як справедливо вказують Л. Г. Гулякова, М. Б. Ліга, Ю. А. Калініна [58], Б. Г. Мухамеджанов [152], історичний розвиток дозволив створити загальну основу для всіх держав Європейського Союзу, яка представлена єдиним принципом законодавчого затвердження норм гарантованого мінімуму соціальних стандартів. Це дозволило забезпечити рівні права і можливості для всіх громадян без виключення в забезпеченні найважливіших життєвих потреб в матеріальних благах і соціальних послугах (стандарти якості життя або стандарти добробуту).

Як свідчать аналітичні дані, матеріали наукових праць [44; 152; 58], мінімальні соціальні стандарти в країнах Євросоюзу встановлені в області охорони здоров'я, освіти, соціального захисту населення, культури, фізичної культури і спорту, житлово-комунального обслуговування, забезпечення правового порядку і безпеки громадян, підтримки сім'ї, материнства і дитинства. Згідно із загальноприйнятою методологією мінімальні соціальні стандарти в Європейському Союзі законодавчо встановлюються відповідно до вимог Європейського кодексу соціального забезпечення, Хартії фундаментальних прав Європейського Союзу, Протоколу до Європейського кодексу соціального забезпечення.

Однак, в наукових колах існує невелика кількість праць присвячених безпосередньому дослідженню основних видів соціальних стандартів в Європейському Союзі. Автори [50; 78; 39], переважно, вказують на високі соціальні стандарти в країнах Європейського Союзу або вивчають достатньо вузькі напрями. Останнім часом почали з'являтися наукові праці, в яких ґрунтовно висвітлюються соціальні стандарти в сфері соціального

забезпечення, також деякі автори розглядають основні види соціальних стандартів, які застосовуються в Європейському Союзі.

Вітчизняні автори [49; 167] розглядають соціальні стандарти з точки зору виділення основних завдань, на реалізацію яких націлені європейські соціальні стандарти, серед яких:

1) здійснення стандартизації соціальних прав громадян країн-учасників ЄС;

2) розроблення соціальних стандартів рівня життя населення для зниження соціальної напруженості та забезпечення соціальної стабільності в суспільстві.

Друга група соціальних стандартів пов'язана із стандартизацією рівня життя громадян в країні. Ця група стандартів представлена мінімальними соціальними нормами, які гарантують гідний рівень життя. До цієї групи (соціальних стандартів рівня життя) відносять [123; 6; 52]:

1) стандарт тривалості життя – від 25 (мінімум) до 85 (максимум) років;

2) стандарт грамотності населення – 100 %;

3) стандарт середньої тривалості навчання – 15 років;

4) стандарт реального ВВП на душу населення (у купівельній спроможності до долара) – від 200 дол. (мінімум) до 40 тис. дол. (максимум);

5) сумарний коефіцієнт народжуваності (середня кількість дітей, народжених жінкою у фертильному віці від 20 до 45 років) – 2,14–2,15;

6) коефіцієнт старіння населення (частка населення, старшого за 65 років у загальній чисельності населення) – 7 %;

7) співвідношення 10 % найбагатших до 10 % найбідніших осіб – 10:1;

8) частку населення, яке проживає за межею бідності, – 10 %;

9) стандарт співвідношення мінімальної заробітної плати та середньої заробітної плати – 1:3;

10) стандарт мінімального рівня погодинної заробітної плати – 3 дол.;

11) стандарт рівня безробіття (з урахуванням прихованого) – 8–10 %;

12) кількість правопорушень на 100 тис. населення – до 5 тис. випадків;

13) стандарт рівня депопуляції (кількість народжених до кількості померлих) – 50:50;

14) кількість психічних патологій на 100 тис. населення – до 284 осіб.

Розглянемо, за допомогою яких заходів та програм Європейського Союзу забезпечує досягнення високих соціальних стандартів.

Аналіз наукових праць [44; 152] дав можливість зробити висновок, що високий соціальний стандарт тривалості життя в країнах Європейського Союзу регламентується нормами соціального забезпечення Європейського Кодексу Соціального Забезпечення та Протоколом до Європейського Кодексу Соціального Забезпечення. В цих нормативних актах [6] передбачено здійснення заходів із соціального забезпечення населення – надання допомоги громадянам у випадках захворювання, безробіття, старості, нещасних випадках на виробництві та професійних захворюваннях, повної втрати заробітку, вагітності та пологах, інвалідності, повній втраті годувальника. В табл. 2.5 представлено основні види періодичних виплат типовим одержувачам із соціального забезпечення в країнах Європейського Союзу.

Як свідчать дані табл. 2.5, в Європейському Кодексі Соціального Забезпечення та Протоколі до Європейського Кодексу Соціального Забезпечення [6] встановлені мінімальні стандарти за основними видами допомоги із соціального забезпечення. За справедливим твердженням дослідників [44; 152], даними матеріалів статистичних досліджень [66], здійснення заходів із соціального забезпечення сприяють підтриманню громадянами країн Європейського Союзу високої тривалості життя під впливом соціальних випадків різного характеру. А, саме, природних, таких, як старість, захворювання, вагітність та пологи, та таких, які викликані зовнішнім впливом, серед яких, безробіття, нещасні випадки на виробництві, повна втрата заробітку, втрата годувальника тощо.

Основні види періодичних виплат типовим одержувачам із соціального забезпечення в країнах Європейського Союзу*

Розділ	Охоплюваний випадок	Типовий одержувач	Ставка у відсотках
1	Захворювання	Чоловік з дружиною та двома дітьми	50
2	Безробіття	Чоловік з дружиною та двома дітьми	50
3	Старість	Чоловік з дружиною пенсійного віку	45
4	Нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання:		
	Непрацездатність	Чоловік з дружиною та двома дітьми	50
	Повна втрата заробітку а в принципі б якщо інваліду необхідна постійна допомога	Чоловік з дружиною та двома дітьми а. б.	50 662/3
	Втрата годувальника	Вдова з двома дітьми	45
5	Вагітність та пологи	Жінка	50
6	Інвалідність	Чоловік з дружиною та двома дітьми	50
7	Втрата годувальника	Вдова з двома дітьми (або двоє дітей, якщо пенсія вдови виплачується в тому випадку, коли вдова не може забезпечити своє існування)	45

* складено автором на основі [6]

Дослідження норм Європейського Кодексу Соціального Забезпечення та Протоколу до Європейського Кодексу Соціального Забезпечення [6] свідчить, що висока тривалість життя в країнах Європейського Союзу підтримується також за рахунок ефективного медичного обслуговування.

Якість людського капіталу найперше залежить від здоров'я, оскільки останнє пов'язане із довголіттям. Як свідчать матеріали досліджень [44; 152], до основних видів медичного обслуговування, передбачених для громадян країн Європейського Союзу, відносяться:

- обслуговування терапевтами, домашніми лікарями, а також активне відвідування терапевта вдома;
- обслуговування фахівцями в лікарнях, на стаціонарній або амбулаторній основі;
- життєво важливі лікарські препарати, які видаються тільки за призначенням лікарів;
- лікування і турбота в лікарні всякий раз, коли це необхідно, включаючи так звані витрати готелю, харчування і утримання.

Дослідження Європейського Кодексу Соціального Забезпечення [60] свідчать, що не дивлячись на те, що мінімальні стандарти з медичного обслуговування, переважно, не передбачають грошових компенсацій пацієнтам, згідно з нормами цього нормативного акту держава зобов'язана оплачувати частину вартості медичних послуг населенню. А саме, може робитися часткова оплата фармацевтичних препаратів, лікування фахівцями або лікарняні ліжка. Європейським Кодексом Соціального Забезпечення [6] передбачено, що максимальна норма спільних платежів держави і населення встановлюється у вигляді відсотка від загальної вартості лікування і визначена як спільна плата державою і пацієнтом. У табл. 2.6 представлений перелік допустимих спільних плат за медичні послуги і фармацевтичні препарати, передбачений Європейським Кодексом Соціального Забезпечення [6].

**Перелік максимально допустимих спільних плат за медичні
послуги і фармацевтичні препарати [6]**

Лікування	Максимально допустима сумісна плата за послуги
1	2
Послуги терапевта або фахівця поза межами лікарні	25% від загальної вартості
Послуги лікарні	25% від загальної вартості
Фармацевтичні препарати	25% від загальної вартості
Стоматологічна допомога	33,3% від загальної вартості

Важливий вплив на забезпечення високого соціального стандарту тривалості життя в країнах Європейського Союзу відіграє пенсійне забезпечення.

Дослідники [107] зауважують, що структура пенсійної системи України схожі із сучасними європейськими пенсійними системами. Серед основних виділяються три складових пенсійної системи, які в певних модифікаціях представлені в функціонуванні пенсійного забезпечення основних країн Європейського Союзу:

- перший рівень представлений розподільчими схемами, які націлені на забезпечення прожиткового мінімуму для пенсіонерів;
- другий рівень здійснюється згідно із принципом страхування та націлений на гарантування особам пенсійного доходу, який відповідає передпенсійному рівню заробітку;
- третій рівень передбачає можливість для кожної особи мати необмежений розмір пенсії та визначається тільки з використанням індивідуальних фінансових можливостей.

Можна констатувати, що в країнах Європейського Союзу та Україні існують як розподільчі пенсійні системи, так і системи, орієнтовані на прибуток, існують можливості добровільної участі в недержавних програмах

пенсійного забезпечення. На рис. 2.2 представлено основні складові системи пенсійних систем країн Європейського Союзу.

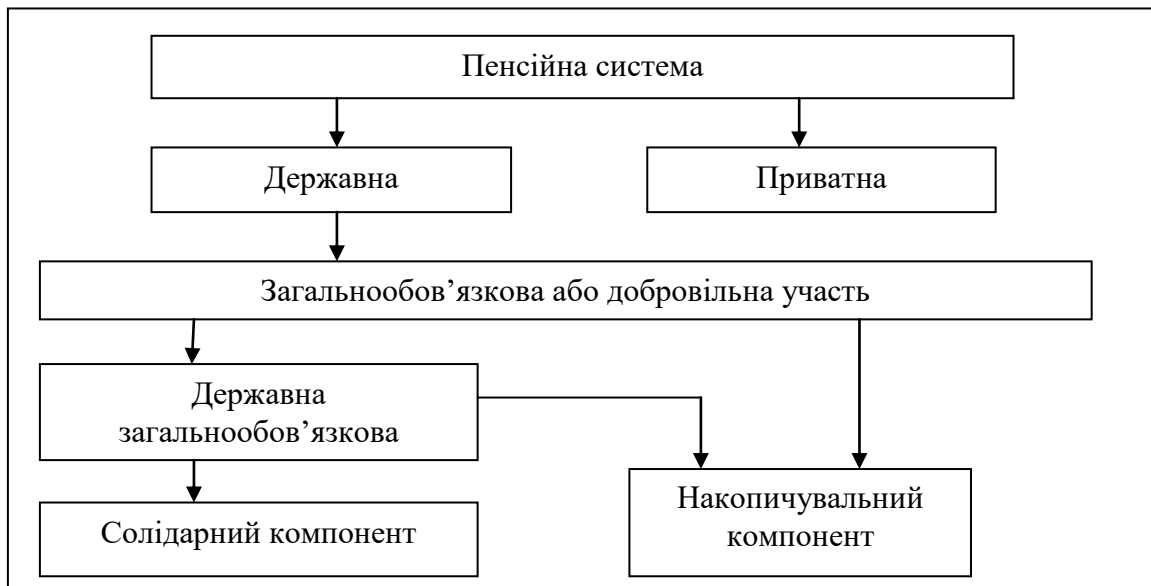


Рис. 2.2. Основні складові системи пенсійних систем країн Європейського Союзу

* складено автором

Як відмічають дослідники [107], на відміну від України, в країнах Європейського Союзу відмічається значне зростання професійних пенсійних схем, яким притаманний зв'язок з професійною діяльністю особи. В країнах Європейського Союзу за допомогою професійної системи пенсійного забезпечення здійснюється покриття пенсій 75 % громадян в Нідерландах, Данії та Швеції, деякі країни покривають 40-75 % (Німеччина, Бельгія, Кіпр, Ірландія, Великобританія), і багато країн мають рівень покриття менше 20 % (Австрія, Італія, Франція, Фінляндія, Іспанія, Люксембург, Польща, Португалія) [72].

Незважаючи на те, що в останні роки в Україні спостерігається зростання співвідношення середньої пенсії до середньої заробітної плати, разом із тим, даний показник набагато нижчий аналогічного показника в країнах Європейського Союзу [111]. Це, на нашу думку, пов'язане також із

відмінністю рівня середньої заробітної плати в Україні та країнах Європейського Союзу.

Рівень освіти та грамотності населення є важливою ознакою якості людського капіталу. Стандарт грамотності населення (на рівні 100%) та стандарт середньої тривалості навчання (на рівні 15 років), які в цілому характеризують рівень освіти, є високими в країнах Європейського Союзу.

Відповідно до норм законодавства, поліпшення освітнього рівня населення Європейського Союзу є метою спеціальної програми - Стратегія "Європа 2020" (2010 р.) [187]. Основною метою програми є скорочення кількості людей, які мають тільки початкову освіту, і збільшити кількість тих, у кого є вища освіта.

Вивчення звіту про стан освіти в країнах ЄС в світлі вимог програми Стратегія "Європа 2020" (2010 р.), опублікованого статистичним бюро Європейського Союзу Eurostat [188] показало, що в 2012 році доля населення ЄС у віці від 30 до 34 років, що мають вищу освіту склала 36% (у 2010 році - 34%, в 2005 році - 28%), а доля людей, що не мають середньої освіти, скоротилося до 13% (у 2010 - 14%, в 2005 - 16%). До 2020 року поставлена мета знизити в ЄС кількість людей, що не мають початкової освіти, до рівня нижче 10%.

Згідно із статистичними даними [188], у країнах Європейського Союзу найнижча частка у віковій групі від 30 до 34 років, що мають вищу освіту - в Італії, Румунії і на Мальті - 22%. Найвища - в Ірландії - 51% (рис. 2.3).

При цьому, в 2012 році найвищу частку у віковій групі від 30 до 34 років, що мають вищу освіту в ЄС мали: Ірландія(51,1%), Кіпр(49,9%), Люксембург(49,6%) і Литва(48,7%), а найнижчу: в Італії(21,7%), Румунії (21,8%) і Мальті(22,4%).

Як свідчать матеріали аналітиків [188], вісім держав Європейського Союзу, фактично, досягли вже цілей, поставлених програмою Стратегія «Європа 2020» (2010 р.), до них відносяться: Данія, Кіпр, Латвія, Литва, Люксембург, Нідерланди, Фінляндія та Швеція.

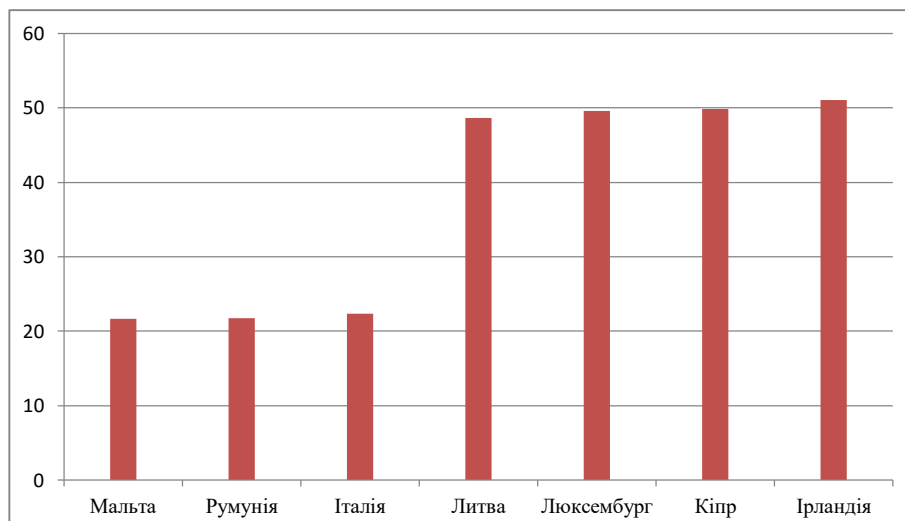


Рис. 2.3. Країни з найнижчою і найвищою часткою осіб з вищою освітою у віковій групі від 30 до 34 років (у %, 2012 рік)

* складено автором на основі [188]

На думку аналітиків [188], підвищення рівня освіти забезпечується в країнах Європейського Союзу за допомогою як національних, так і наднаціональних програм (Стратегія "Європа 2020" (2010 р.). Реалізація вказаних програм дозволила деяким країнам Європейського Союзу за невеликий період часу значно підвищити рівень вищої освіти. А саме, з 2005 року найвищий приріст у віковій групі від 30 до 34 років, що мають вищу освіту, продемонструвала Латвія, що подвоїла рівень з 18,5% в 2005 році до 37,0% в 2012 році, Чехія - відповідно до 13,0% і 25,6% і Румунія - 11,4% і 21,8%. При цьому, провідні країни Європейського Союзу, які мали більш розвинену економіку і орієнтуючись, переважно, на національні програми не змогли підвищити цей показник значною мірою, а саме: Німеччина в 2005 р. мала рівень вищої освіти 26,1% збільшила його в 2012 р. до 31,9%, Францію з 37,7% в 2005 р. збільшила до 43,6% в 2010 р., Великобританія з 34,6% в 2005 р. збільшила до 47,1% в 2012 р.

Відповідно до аналітичних матеріалів [188], найнижча доля людей, що не мають середньої освіти в 2012 р. відзначалася в Словенії, - 4%, а найвища в Іспанії - 25%. У 2012 році у віковій категорії від 18 до 24 років серед людей, що не мають середньої освіти, найнижча доля була: в Словенії (4,4%), Словаччині (5,3%), Чехії (5,5%), Польщі (5,7%), а найвища: в Іспанії(24,9%), Мальті (22,6%) і Португалії (20,8%).

Дослідження статистики [188] свідчить, що дев'ять країн Європейського Союзу вже досягли цілей, поставлених програмою Стратегія "Європа 2020" (2010 р.) [28] за часткою в населенні людей, що мають найнижчий рівень освіти. Серед них: Чехія, Латвія, Данія, Литва, Австрія, Люксембург, Словенія, Словаччина і Швеція.

Як свідчать норми програми Стратегія «Європа 2020» (2010 р.) [24], Європейський Союз передбачає збільшити до 2020 року частку в населенні країн-учасників людей з вищою освітою до 40%, а малоосвічених знизити до показника менше 10%. При цьому, аналітики статистичного бюро Європейського Союзу Eurostat [156] припускають, що наступні країни за часткою в населенні людей з вищою освітою не зможуть в 2020 році досягти поставленої норми в 40%. Прогнози свідчать, що до 2020 р. цими країнами буде досягнутий наступний рівень вищої освіти, а саме: Болгарія(36%), Чехія (32%), Греція (32%), Італія (26%), Латвія (34%), Угорщина (30,3%), Мальта (33%), Румунія (26,7%).

Також, згідно прогнозів [156], програму Європейського Союзу із зниження частки малоосвічених не виконають Іспанія, Італія, Болгарія, Латвія, Румунія.

Для підвищення рівня освіти в країнах Європейського Союзу, на думку автора, потрібне впровадження більше уніфікованого підходу до стандарту освіти на різних рівнях.

Як свідчать аналітичні дані, стандарт середньої тривалості навчання в країнах Європейського Союзу відповідає визначеним нормам – 15 років. При цьому, всі країни Європейського Союзу орієнтуються на програмні норми

Стратегії «Європа 2020» (2010 р.) [157], яка передбачає навчання протягом всього життя.

Стандарт реального ВВП на душу населення характеризує рівень доходів населення в країнах Європейського Союзу. За даними досліджень [55], кожна з країн Європейського Союзу забезпечення даного стандарту реалізує шляхом проведення власної соціально-економічної політики.

Індекс розвитку людського потенціалу, який використовується ООН та статистичним бюро Європейського Союзу Eurostat при розрахунках рівня життя населення в різних країнах, складається з інтегральної оцінки трьох складових, які характеризують:

- довголіття. Ця складова формується на основі даних щодо соціального стандарту тривалості життя;
- рівень освіти. Дана складова представлена стандартом грамотності населення та стандартом середньої тривалості навчання;
- рівень доходів населення країн. Ця складова представлена стандартом реального ВВП на душу населення. Рівень доходів населення також оцінюють через показник добробуту, який включає ВВП на душу населення, заробітну плату, пенсії.

На думку автора, рівень доходів населення необхідно розраховувати також з урахуванням додаткового стандарту – відношення мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму. Якщо цей показник буде дорівнювати 1, можна констатувати можливість особи забезпечити собі мінімальні необхідні потреби для гідного життя, якщо цей показник менше 1 – країна не створює населенню відповідної системи винагород за працю.

Як свідчать матеріали наукових праць, нормативні акти, такі соціальні стандарти, як високий сумарний коефіцієнт народжуваності, низький коефіцієнт старіння населення, стандарт рівня депопуляції, кількість психічних патологій на 100 тис. населення досягаються:

- реалізацією програм та заходів медичного обслуговування та соціального забезпечення населення, передбачених Європейським Кодексом

Соціального Забезпечення [6]. Основні з цих програм та заходів представлені вище;

- програмами з геронтології та анти вікової політики тощо.

Дослідження показали, що у сфері праці і трудових відносин в країнах, що входять до Європейського союзу, діє не лише національне трудове право, але й відносно численні і різноманітні норми, прийняті на рівні ЄС його органами.

В європейських країнах процедури встановлення мінімальної заробітної плати мають специфічні національні особливості. В одних країнах мінімальна зарплата встановлюється законодавчими органами. В інших країнах, таких, як Нідерланди, законом передбачається не національна мінімальна зарплата, а мінімальна плата за галузями економіки або професіями. Нині загальнодержавний мінімум заробітної плати існує в багатьох країнах: Великобританії, Франції, Іспанії, Бельгії, Португалії тощо.

Разом із законодавчим способом встановлення мінімальної заробітної плати в зарубіжній практиці широко застосовуються погоджувальні процедури, засновані на принципі "трипартизма". Так, в Бельгії мінімум заробітної плати встановлюється в результаті загальнонаціональної угоди уряду, профспілок і підприємців (працедавців). У Франції мінімальна заробітна плата встановлюється виконавчими органами влади, нерідко на основі рекомендацій трибічних представницьких комітетів. Таким чином, з урахуванням національних традицій практика встановлення мінімальної заробітної плати різноманітна: законодавче регулювання, регулювання на основі трибічних колективних угод, регулювання виконавчими органами державної влади. При цьому мінімальна заробітна плата може встановлюватися як на загальнодержавному, так і регіональних і галузевих рівнях.

На думку дослідників системи оплати праці в Європейському Союзі [73], незважаючи на національну різницю, в більшості країн Європейського Союзу нині існують досить централізовані системи, які використовують

уніфікований підхід до встановлення норм заробітної плати на міжгалузевому, галузевому рівнях і рівні компаній.

Згідно цих дослідників [73], країни Європейського Союзу визначають мінімальну заробітну плату у вигляді годинної тарифної ставки. Стандарт мінімального рівня погодинної заробітної плати в країнах Європейського Союзу встановлений на рівні 3 дол. США.

Необхідно відмітити, що в країнах Європейського Союзу здійснюється політика захисту іммігрантів. Особливо, це стосується перебування в країнах Європейського Союзу осіб третіх країн в цілях висококваліфікованої праці. Директива 2009/50/ЄС Ради від 25.05.2009 р. "Про встановлення умов в'їзду і перебування громадян третіх країн в цілях висококваліфікованої роботи" прийнята з метою створити сприятливі умови для переїзду, проживання і працевлаштування в ЄС висококваліфікованої робочої сили з країн, що не входять до його складу. Директива вводить спеціальний вид на проживання Європейського Союзу терміном дії до чотирьох років з можливістю продовження. Він названий, відповідно, "Європейська блакитна карта"(франц.: *carte bleue europeenne*), або, в перекладі з англійської мови, "Блакитна карта Європейського Союзу» (англ.: *EU Blue Card*).

Важливим аспектом забезпечення високих соціальних стандартів в країнах Європейського Союзу є ефективна політика оподаткування щодо доходів громадян. В країнах Європейського Союзу надходження податку на доходи фізичних осіб в середньому складають 8,1% ВВП, хоч в рамках регіону цей показник помітно коливається: від 2,8% в Словаччині до 25,3% в Данії. Ставки податків теж варіюються: від 15% в Латвії до 53,7% у Бельгії. Як свідчить статистика, в старих країнах-членах Європейського Союзу цей податок має тенденцію до прогресивності, тоді як в нових членах Європейського Союзу переважно застосовується плоска шкала.

Згідно статистичних даних [187], у країнах Європейського Союзу незважаючи на високі ставки податку основний фіскальний вантаж несуть заможні громадяни. Для бідних активно застосовується податкове

обчислення: певний рівень доходу, який виключається з оподаткованої бази.

Дослідження статистичних матеріалів [187] свідчить, що в Словаччині від цього виду оподаткування звільняються особи, річний дохід яких не перевищує 4 тисячі євро. При цьому визначуваний розмір може бути збільшений на певні суми витрат громадянина, наприклад, на оплату освіти.

Також, відповідно до аналітичних даних [187], оподаткування доходів бідних верств населення, які перевищують прожитковий мінімум, але не великі, часто здійснюється за пониженими ставками. У Великій Британії - 10, максимальна 50%, в Португалії - 10,5% і 42%, у Франції - 14,8% і 45,8% відповідно.

Можна констатувати, що завдяки цим заходам реальна ставка податку на дохід незаможних громадян в країнах Європейського Союзу є або від'ємною, коли бюджет надає субсидії, або вкрай низькою. Наприклад, за даними Національного інституту стратегічних досліджень, для найнятого працівника, який отримує дохід на рівні середньої зарплати і має на утриманні двох дітей і дружину, реальна податкова ставка в Німеччині складає мінус 2,8%, в Греції - 0,6%, в Іспанії - 3,4%, у Великобританії - 8,7%. В Угорщині, Польщі, Словаччині та Чехії фактичний рівень оподаткування коливається від мінус 5,3% в Словаччині до 5,3% в Чехії [187].

За результатами досліджень, можна зробити висновок, що бідне населення країн Європейського Союзу або взагалі не платить персональний податок, або платить невелику долю доходу. Це приклад ефективного застосування принципу соціальної справедливості податкових систем.

В табл. 2.7 наведено основні показники соціального розвитку в країнах Європейського Союзу з різними соціальними моделями.

Основні показники соціального розвитку в країнах Європейського Союзу з різними соціальними моделями

Показник	англосаксонська Великобританія	південноєвропейська Греція	континентальна Німеччина	скандинавська Швеція	східно європейська Чехія
I. Показник довголіття (середня тривалість життя), років	81,05	81,35	80,9	82	78
II. Рівень освіти	0,86	0,797	0,884	0,83	0,866
III. Рівень доходів населення:					
1. Показник добробуту:					
ВВП на душу населення	3555	1689	3712	4435	1524
Мінімальна заробітна плата, євро	1379	683	1473	1650	332
Пенсія, євро	628	360	810	1403	409
2. Рівень бідності, %	22	36	15,5	1	9
3. Рівень безробіття, %	5,9	25,9	4,9	10,8	5,7
4. Рівень витрат на продукти харчування, %	9,1	20,1	12,1	9,6	20,2
5. Податкове навантаження, %	36,6	48,6	46,2	51	40

* складено автором (за даними [6;131])

Аналізуючи дані табл. 2.7 можемо відзначити, що найбільш високий рівень соціального розвитку за основними показниками (довголіття, освіти, доходів населення) мали країни, які використовують скандинавську соціальну модель, зокрема, це, Швеція. Як бачимо, на формування цієї

моделі питомий вплив здійснює податкове навантаження, зокрема, Швеція має податкове навантаження, яке дорівнює 51%. Слід відмітити, що східноєвропейська модель також є дієвою, оскільки забезпечує низький рівень бідності та безробіття.

Було проведено дослідження нормативного регулювання та основних напрямів забезпечення соціальних стандартів добробуту в ЄС. Висвітлені та охарактеризовані основні соціальні стандарти, які забезпечують гідний рівень життя та добробут громадян. Розглянуті основні складові індексу розвитку людського потенціалу, який використовується ООН та статистичним бюро Європейського Союзу Eurostat при розрахунках рівня життя населення в різних країнах. Автором запропоновано розширити складові цього індексу за рахунок додаткової складової, яка дасть змогу більш ґрунтовно розкрити цей індекс та оцінити рівень розвитку людського потенціалу країн.

На думку автора дисертації, подальше зростання добробуту населення можливе за умов наближення новими країнами-учасниками своїх стандартів до соціальних стандартів провідних розвинутих країн Європейського Союзу. Досягнення цього можливе за умов як гармонізації законодавства в сфері оподаткування доходів населення, соціального забезпечення, так і при покращенні і стабільному зростанні ВВП країни. Показовим зразком уніфікації соціальних стандартів є приклад Польщі, яка за достатньо короткий строк змогла гармонізувати національне законодавство до вимог Європейського Союзу, та підтримувати ріст ВВП в умовах світової кризи. Необхідно відмітити, що приклад країн Європейського Союзу щодо підтримання високих соціальних стандартів може бути використаний Україною, особливо з урахуванням кращого досвіду нових країн-учасників.

2.3. Вплив людського капіталу на конкурентоспроможність економіки Європейського Союзу

Аналіз еволюції соціально-економічного розвитку суспільства свідчить, що у світовій практиці, коли суспільство переходить до економіки знань, загальноновизнаним стає той факт, що людський капітал є домінуючим фактором зростання економіки і соціального розвитку, оскільки він визначає темп, рівень розвитку і конкурентоспроможність національної економіки. У нинішніх умовах людський капітал є основним багатством і найбільш цінним ресурсом будь-якого суспільства. У практиці європейських країн головним критерієм соціально-економічного прогресу країни виступають досягнення в області розвитку людини і задоволення її потреб.

У сучасних умовах економіки знань головною конкурентною перевагою країни є її людський капітал. Процеси глобалізації ринків і транснаціоналізації економічних відносин збільшують конкуренцію між країнами і найбільшими корпораціями за сфери впливу і ринки збуту, впливають на виникнення нових інструментів і методів конкурентної боротьби. Саме людський капітал робить можливим здійснення інновацій, адаптацію економіки до умов глобалізації, досягнення високого рівня конкурентоспроможності економіки.

Входження людства до інформаційного етапу розвитку, який характеризується новою структуризацією виробництва і наукоємністю, пояснює ключову роль людського капіталу в забезпеченні конкурентоспроможності країни [44]. Зміни інформаційного характеру в громадському відтворенні, збільшення ролі нематеріального виробництва вплинули на системну еволюцію людського капіталу як складного утворення в напрямі розвитку його інтелектуальної форми. Явище зростання інтелектуального капіталу стає основою стійкого економічного розвитку і добробуту націй. Значення знань, таланту і професіоналізму працівника визначається швидким оновленням технологій, посиленням нецінової

конкуренції. Продукція, яка створюється людиною, яка генерує нові ідеї, вирішує проблему унікальності невідтворних ресурсів, товарів, послуг, робочих місць. Очевидно, що економічний підйом вітчизняного виробництва повинен ґрунтуватися на науковому, продуманому використанні людського капіталу.

Сьогодні багатьма вченими відзначається висока міра кореляції конкурентоспроможності країни і людського капіталу як інтегрального показника цілої групи соціально-економічних складових. Проте залишається недостатньо дослідженим зв'язок розвитку людського капіталу як єдиного фактора, що визначає багато в чому конкурентоспроможність економіки. Звідси слідує необхідність рішення наукової задачі дослідження визначальної ролі людського капіталу в конкурентоспроможності країни.

Для підтвердження кореляції конкурентоспроможності країни і людського капіталу використовуємо методику розрахунку рангової кореляції Спірмена.

Ця методика припускає розрахунок коефіцієнта рангової кореляції Спірмена, який є непараметричним методом і застосовується для статистичного аналізу зв'язку між явищами. В розрізі нашого дослідження, з використанням коефіцієнта рангової кореляції умовно оцінюють тісноту зв'язку між ознаками, приймаючи значення коефіцієнта на рівні 0,3 і менше - показниками слабкої тісноти зв'язку; значення більше 0,4, але менше 0,7 - показниками помірної тісноти зв'язку; а значення 0,7 і більше - показниками високої тісноти зв'язку [164].

В дисертації проведення практичного розрахунку коефіцієнта рангової кореляції Спірмена складається з таких стадій:

- 1) стадія ранжування значення Індексу глобальної конкурентоспроможності (ІГК) та інших факторів, які формують людський капітал (ЛК), нараховуючи ранг 1 найменшому значенню, відповідно до правил ранжування (їх ранги занесені до колонок "Ранг А" і "Ранг В");

- 2) стадія визначення різниці рангів кожної пари порівнюваних значень (d);
- 3) стадія зведення в квадрат кожної різниці і підсумовування отриманих результатів (d²);
- 4) стадія підрахунку суми квадратів;
- 5) стадія обчислення коефіцієнта кореляції рангів на підставі класичного підходу до визначення цього показника [164].

Оцінка кореляції конкурентоспроможності країни і людського капіталу, яка заснована на використанні методики розрахунку рангової кореляції Спірмена, базується на аналітичних даних, представлених в доповідях, які випускаються щорічно Програмою розвитку Організації Об'єднаних Націй [65; 114; 131-133] та Євростатом [226], Всесвітнім економічним форумом [241-239], зокрема на даних 2012 року.

Для позначення рівня конкурентоспроможності економіки вибраний і представлений показник - Індекс глобальної конкурентоспроможності. Цей комплексний показник розроблений Всесвітнім економічним форумом, і орієнтований на здійснення повної (по всіх країнах) національної і об'єктивної оцінки конкурентоспроможності. Також за допомогою цього показника можна провести порівняльну оцінку конкурентоспроможності аналізованої країни (низки країн) з рівнем конкурентоспроможності інших країн, що сприяє оцінити стан досліджуваної економічної категорії і відповідно до результатів розробити адекватну стратегію і модель зростання національної конкурентоспроможності на підставі кращого досвіду найбільш розвинених економік.

Процес розрахунків і оцінки кореляції конкурентоспроможності країни і людського капіталу представлений у вигляді трьох блоків. Перший блок присвячений доведенню залежності Індексу людського розвитку (ІЛР) і Індексу глобальної конкурентоспроможності (ІГК), аналізу міри впливу кожного індексу, що формує Індекс людського розвитку (ІЛР) : рівня валового національного доходу, рівня тривалості життя і рівня освіти.

Другий блок націлений на виявлення залежності факторів, які формують людський капітал, серед яких такі, як: "Початкова освіта", "Вища освіта і професійна підготовка", "Ефективність ринку праці" і "Інноваційний потенціал", від рівня глобальної конкурентоспроможності.

Третій блок орієнтований на визначення і оцінку залежності Індексу глобальної конкурентоспроможності (ІГК) і Глобального індексу інновацій, який розроблений дослідницьким центром INSEAD (Франція) [79].

В таблиці 1 представлені основні результати розрахунків кореляційної залежності між Індексом глобальної конкурентоспроможності і складовими людського капіталу за 2012 р. (див. дод.Б, табл.1).

Розглянемо основні результати розрахунків залежностей факторів. Рівень кореляції між Індексом глобальної конкурентоспроможності (ІГК) і Індексом людського розвитку (ІЛР) можна вважати статистично значимим. Згідно результатів розрахунків (за даними звітів щорічної Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй і щорічного звіту Всесвітнього економічного форуму) рівень кореляції між двома досліджуваними індексами складає 0,7898 (див. дод.Б, табл.2).

За даними табл. 2, Нідерланди займали 4-те місце в світовому рейтингу (серед 187 країн світу) за Індексом людського розвитку (ІЛР), та 5-те місце в світовому рейтингу (серед 144 країн світу) за Індексом глобальної конкурентоспроможності (ІГК). Також вагоме місце в рейтингу посідає Німеччина, яка знаходиться на 5-му місці в світовому рейтингу (серед 187 країн світу) за Індексом людського розвитку (ІЛР), та 6-му місці в світовому рейтингу (серед 144 країн світу) за Індексом глобальної конкурентоспроможності (ІГК). Швеція знаходиться на 7-му місці в світовому рейтингу (серед 187 країн світу) за Індексом людського розвитку (ІЛР), та 4-му місці в світовому рейтингу (серед 144 країн світу) за Індексом глобальної конкурентоспроможності (ІГК). Отже, Швеція є лідером серед країн Європейського Союзу за рівнем конкурентоспроможності, хоча і за Індексом людського розвитку (ІЛР) поступається Нідерландам та Німеччині.

Отриманий рівень кореляції (0,7898) є підтвердженням наявності тісного взаємозв'язку і прямо пропорційної залежності рівня конкурентоспроможності і людського розвитку, іншими словами зростання рівня людського розвитку країн впливає на зростання рівня їх конкурентоспроможності. Підтвердженням цьому можна навести приклади залежності цих індексів [65; 114; 131-133; 79; 226; 241-239]), а саме:

- зменшення рейтингу Швеції в світовому рейтингу за Індексом людського розвитку із відповідним зменшенням рейтингу країни в світовому рейтингу за Індексом глобальної конкурентоспроможності (з 3-го місця в 2011 р. до 4-го місця в 2012 р.);

- зростання рейтингу Австрії в світовому рейтингу за Індексом людського розвитку із відповідним зростанням рейтингу країни в світовому рейтингу за Індексом глобальної конкурентоспроможності (з 19-го місця в 2011 р. до 16-го місця в 2012 р. тощо).

Проаналізуємо основні джерела економічного зростання країн Європейського Союзу за допомогою оцінки коефіцієнтів кореляції між Індексом глобальної конкурентоспроможності (ІГК) і рядом факторів, які формують людський капітал країн Європейського Союзу (за даними звітів щорічної Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй і щорічного звіту Всесвітнього економічного форуму).

Проведемо виявлення залежності між конкурентоспроможністю країн і важливим фактором формування людського розвитку – тривалістю життя (див. дод.Б, табл.3).

Згідно із статистичними даними, Італія серед країн Європейського Союзу є країною з найбільшою тривалістю життя і займає 6-те місце в світовому рейтингу (серед 194 країн світу). Латвія серед країн Європейського Союзу є країною з найменшою тривалістю життя і займає 104-те місце в світовому рейтингу (серед 194 країн світу).

По результатам табл. 3 можна констатувати, що коефіцієнт кореляції між Індексом глобальної конкурентоспроможності (ІГК) і Індексом рівня

тривалості життя склав 0,7400. Це значення є статистично значимим. Індекс рівня тривалості життя є показником середньої очікуваної тривалості життя в країнах світу, одним з ключових показників соціально-демографічного розвитку. Зростання цього показника можна віднести до необхідних умов збільшення ефективності праці, продуктивності, економічного прогресу, зростання рівня освіти, накопичення і трансформації знань тощо. Хоча, як справедливо стверджують дослідники [221], цей показник не є причиною конкурентоспроможності, а тільки її наслідком, оскільки зростання тривалості життя спостерігається в економічно розвинених країнах, для яких характерний науковий прогрес в області медицини, соціального захисту тощо. Тобто, тривалість життя в країні є важливим фактором формування людського розвитку, і відповідно до конкурентоспроможності економіки.

Розглянемо залежність між Індексом глобальної конкурентоспроможності (ІГК) та рейтингом країн за валовим національним доходом на душу населення (див. дод.Б, табл.4).

Як стверджують вчені та аналітики [221], одним з найбільш доступних методів оцінки конкурентоспроможності є розрахунок та аналіз показника валового національного доходу на душу населення. Від зростання останнього залежить добробут країни, її громадян, рівень якості життя, відповідно стан людського розвитку та національна конкурентоспроможність.

За даними табл. 4, Люксембург серед країн Європейського Союзу є країною з найбільшим валовим національним доходом і займає 7-ме місце в світовому рейтингу (серед 193 країн світу). Болгарія серед країн Європейського Союзу є країною з найменшим валовим національним доходом і займає 84-те місце в світовому рейтингу (серед 193 країн світу).

Згідно із результатами розрахунків 4, коефіцієнт кореляції між Індексом глобальної конкурентоспроможності (ІГК) та рейтингом країн за валовим національним доходом на душу населення в 2012 р. був статистично вагомим і складав 0,8225. Можна підтримати авторів [74; 113], які наголошують на тому, що індекс валового національного доходу на душу

населення не потрібно ідентифікувати з індексом рівня життя, добробуту в державі, оскільки він є лише приблизною величиною добробуту населення країни, та не враховує низку різних факторів, зокрема ступінь рівномірності розподілу доходів між громадянами, не враховує негативний вплив виробництв, ігнорує цінність вільного часу та свободи для людини тощо.

Якщо порівнювати рейтинг людського розвитку (табл. 2., дод. Б) та рейтинг країн за валовим національним доходом на душу населення (табл. 4., дод.Б), то можна відзначити, що місце країн в одному рейтингу є відмінними від місця в іншому. Зокрема, Нідерланди займали 4-те місце в світовому рейтингу (серед 187 країн світу) за Індексом людського розвитку (ІЛР), і 15-те місце в світовому рейтингу країн за валовим національним доходом на душу населення (серед 193 країн світу). Це можна пояснити тим, що результати економічного зростання трансформуються в зростання добробуту населення по-різному в тій або іншій країні.

Перейдемо до оцінки залежності між Індексом глобальної конкурентоспроможності (ІГК) та рейтингом країн за рівнем освіти (див. дод.Б, табл. 5). За даними табл. 5, Ірландія серед країн Європейського Союзу є країною з найбільшим рівнем освіти і займає 4-те місце в світовому рейтингу (серед 187 країн світу). Португалія серед країн Європейського Союзу є країною з найменшим рівнем освіти і займає 66-те місце в світовому рейтингу (серед 187 країн світу). Як свідчать результати розрахунків, (див. дод.Б, табл. 5), рівень залежності між конкурентоспроможністю та рівнем освіти був достатньо високим та статистично значущим, і в 2012 г. склав 0,8388. При цьому, більш високий показник було виявлено в розрізі рангової кореляції між Індексом глобальної конкурентоспроможності (ІГК) та фактором «Вища освіта та професійна підготовка», який дорівнював 0,9038 (див. дод.Б, табл. 7). Також достатньо високе значення кореляції відмічається в розрізі оцінки навчальної освіти. Хоча даний фактор оцінюється разом з фактором здоров'я, зокрема коефіцієнт рангової кореляції між Індексом глобальної конкурентоспроможності (ІГК) та фактором «Здоров'я та

навчальна освіта» склав 0,8566 (див. дод.Б, табл. 6). Зважаючи на це, можна відмітити, що серед всіх розглянутих факторів людського розвитку, освіта здійснює найбільший вплив на рівень конкурентоспроможності країни. Від рівня освіти та ступеню професійної підготовки населення залежить рівень конкурентоспроможності країни.

Коефіцієнт рангової кореляції між Індексом глобальної конкурентоспроможності (ІГК) та фактором «Здоров'я та навчальна освіта» представлено (див. дод.Б, табл. 6).

За даними (див. дод.Б, табл. 6), Фінляндія серед країн Європейського Союзу є країною з найбільш розвинутим фактором «Здоров'я та навчальна освіта» і займає 1-ше місце в світовому рейтингу (серед 144 країн світу). Румунія серед країн Європейського Союзу є країною з найменш розвинутим фактором «Здоров'я та навчальна освіта» і займає 83-тє місце в світовому рейтингу (серед 144 країн світу).

Коефіцієнт рангової кореляції між Індексом глобальної конкурентоспроможності (ІГК) та фактором «Вища освіта та професійна підготовка» представлено (див. дод.Б, табл. 7).

Згідно із даними (див. дод.Б, табл. 7), Фінляндія серед країн Європейського Союзу є країною з найбільш розвинутим фактором «Вища освіта та професійна підготовка» і займає 1-ше місце в світовому рейтингу (серед 144 країн світу). Болгарія серед країн Європейського Союзу є країною з найменш розвинутим фактором «Вища освіта та професійна підготовка» і займає 63-тє місце в світовому рейтингу (серед 144 країн світу).

Фактор «Ефективність ринку праці» розглядався Програмою розвитку ООН [38] в якості складової людського розвитку. Коефіцієнт рангової кореляції між Індексом глобальної конкурентоспроможності (ІГК) та фактором «Ефективність ринку праці» представлено (див. дод.Б, табл. 8).

За даними табл. 8, рівень залежності між конкурентоспроможністю та ефективністю ринку праці був статистично значущим та помірним, і в 2012 г. склав 0,5833.

Результати розрахунків показали (див. дод.Б, табл. 8), що Великобританія серед країн Європейського Союзу є країною з найбільш розвинутим фактором «Ефективність ринку праці» і займає 5-те місце в світовому рейтингу (серед 144 країн світу). Греція серед країн Європейського Союзу є країною з найменш розвинутим фактором «Ефективність ринку праці» і займає 133-те місце в світовому рейтингу (серед 144 країн світу).

Фактор «Інноваційний потенціал» також був розглянутий та оцінений Програмою розвитку ООН [1] в якості складової людського розвитку. Коефіцієнт рангової кореляції між Індексом глобальної конкурентоспроможності (ІГК) та фактором «Інноваційний потенціал» представлено (див. дод.Б, табл. 9).

Згідно із результатами розрахунків можна зазначити (див. дод.Б, табл. 9), що Фінляндія серед країн Європейського Союзу є країною з найбільш розвинутим фактором «Інноваційний потенціал» і займає 2-ге місце в світовому рейтингу (серед 144 країн світу). Румунія серед країн Європейського Союзу є країною з найменш розвинутим фактором «Інноваційний потенціал» і займає 102-ге місце в світовому рейтингу (серед 144 країн світу).

Відповідно до даних дод.Б табл. 9, рівень залежності між конкурентоспроможністю та інноваційним потенціалом був статистично значущим та відмічався високий рівень тісноти зв'язку показників, і в 2012 г. він склав 0,8570. Можна констатувати, що рівень інноваційного розвитку є вагомим показником, який в суттєвій мірі впливає на стан конкурентоспроможності. Також отримана залежність між Індексом глобальної конкурентоспроможності (ІГК) та Глобальним індексом інновацій (ГІІ) (див. дод.Б, табл. 10) підтверджує, що в нових умовах «економіки знань» основним виробничим ресурсом є знання та інформація, і що створення інтелектуального потенціалу є запорукою конкурентоспроможності економіки.

Коефіцієнт рангової кореляції між Індексом глобальної конкурентоспроможності (ІГК) та Глобальним індексом інновацій (ГІ) представлено (див. дод.Б, табл. 10).

Відповідно до результатів розрахунків можна констатувати (див. дод.Б, табл. 10), що Швеція серед країн Європейського Союзу є країною з найбільшим Глобальним індексом інновацій і займає 2-ге місце в світовому рейтингу (серед 142 країн світу). Греція серед країн Європейського Союзу є країною з найменшим Глобальним індексом інновацій і займає 55-те місце в світовому рейтингу (серед 142 країн світу).

Було проведено аналіз розрахунків кореляційної залежності між Індексом глобальної конкурентоспроможності і складовими людського капіталу за 2012 рік. Оцінка проведена із використанням методики розрахунку рангової кореляції Спірмена, і базується на аналітичних даних Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй та Євростату, Всесвітнього економічного форуму. Розрахунки і оцінка кореляції конкурентоспроможності країни і людського капіталу складаються із трьох блоків:

- 1) доведення залежності Індексу людського розвитку і Індексу глобальної конкурентоспроможності, оцінювання міри впливу кожного індексу, які формують Індекс людського розвитку;
- 2) оцінювання рівня залежності факторів, які формують людський капітал від рівня глобальної конкурентоспроможності;
- 3) розрахунок та оцінювання залежності Індексу глобальної конкурентоспроможності і Глобального індексу інновацій.

Дослідження результатів розрахунків показало, що серед всіх факторів, які формують людський капітал, найбільший вплив на його формування в 2012 році здійснювали освіта та інноваційний потенціал. Проведений розрахунок дозволяє стверджувати, що від розвитку людського капіталу країни залежить економічний розвиток та конкурентоспроможність країни.

Висновки до розділу 2

1. Важливим стратегічним ресурсом держави, спроможним створити передумови для зростання політичного та економічного її розвитку, є людський капітал, який являє сукупність інтелектуальних, підприємницьких, виробничих, винахідницьких здібностей на інноваційній основі, разом із спроможністю продукувати і нагромаджувати навички, впроваджувати їх у процесах виробництва, раціоналізувати наявні технології і є рушієм науково-технічних надбань економіки та її перебудови на інноваційній основі та чинником забезпечення міжнародної конкурентоспроможності.

2. На розвиток людського капіталу значний вплив має становлення інформаційного суспільства, що знаходить прояв у розширенні доступності якісної освіти; інформаційній підтримці навчального процесу необхідними базами даних та знань; формуванні культури навчання, яка базується на ціннісних орієнтирах та мотивах діяльності людей, адекватних вимогам постіндустріального суспільства; високому рівні інтелектуалізації діяльності як особи, яка навчає, так і особи, яка навчається; розвитку комунікативних здібностей та культури комунікації. Інформатизація сучасної освіти також ініціює ефективну взаємодію освіти, науки, держави, бізнесу на основі використання автоматизованих баз даних та комунікаційних мереж.

3. Сучасні ІКТ відкривають нові можливості у розвитку людського капіталу, зокрема: розширення доступності якісної освіти для віддалених користувачів та можливості підвищення кваліфікації без відриву від виробництва; інформаційна підтримка навчального процесу необхідними базами даних та знань, що зберігаються в автоматизованих інформаційних системах, електронних та звичайних бібліотеках, архівах, фондах тощо; суттєве підвищення якості навчального процесу за менших витрат зусиль і часу, можливості застосування індивідуальних та диференційованих підходів до їх окремих категорій.

4. Інформатизація сучасної освіти ініціює ефективну взаємодію освіти, науки, держави, бізнесу на основі використання автоматизованих баз

даних та комунікаційних мереж. За рахунок цього удосконалюються механізми управління освітою, здійснюється моніторинг затребуваності випускників та відповідності якості їх підготовки вимогам ринку праці, розробляються та впроваджуються в навчальний процес стандарти і освітні програми на замовлення роботодавців, створюються корпоративні навчально-дослідні центри великих промислових компаній тощо.

5. В умовах розвитку економіки знань, що характеризується зростанням ролі нематеріального виробництва, зростає значення інтелектуального капіталу, знань, таланту і професіоналізму, тому людський капітал є основним багатством і найбільш цінним ресурсом та домінуючим фактором зростання економіки і соціального розвитку, оскільки визначає темп, рівень розвитку і конкурентоспроможність національної економіки.

6. В залежності від рівня соціально-економічного розвитку, традицій, менталітету та цінностей можна виділити чотири типи європейської соціальної моделі: англо-саксонську, скандинавську, корпоративну, південно європейську, у яких, незважаючи на відмінності, є три головні складові – страхування від суспільних ризиків, допомога незаможним та перерозподіл доходів. У країнах ЄС показники державних видатків на соціальні цілі становлять 28,6% ВВП, в той час як у США – 19,2% та Японії – 23,1% та помітно вищі показники фінансування державних програм на ринку праці, водночас величина середньої та мінімальної зарплати за годину у згаданих країнах відрізняється несуттєво.

7. Розширення ЄС обумовило особливості формування засад держави добробуту в його нових членах, що дає підстави виділити східноєвропейську модель соціальних стандартів, засновану на поєднанні лібералізму та державного інтервенціонізму, тобто ринкової економіки, в якій держава має необхідне втручання в ринки, намагаючись сприяти економічному зростанню і підвищенню зайнятості.

8. В країнах Євросоюзу встановлені мінімальні стандарти в області охорони здоров'я, освіти, соціального захисту населення, культури, фізичної

культури і спорту, забезпечення правового порядку і безпеки громадян, підтримки сім'ї, материнства і дитинства. Мінімальні соціальні стандарти в Європейському Союзі законодавчо встановлюються відповідно до вимог Європейського кодексу соціального забезпечення, Хартії фундаментальних прав Європейського Союзу, Протоколу до Європейського кодексу соціального забезпечення.

9. В системі пенсійного забезпечення країн Європейського Союзу відмічається значне зростання професійних пенсійних схем, яким притаманний зв'язок з професійною діяльністю особи, за допомогою якої здійснюється покриття пенсій 75 % громадян в Нідерландах, Данії та Швеції, деякі країни покривають 40-75 % (Німеччина, Бельгія, Кіпр, Ірландія, Великобританія), і багато країн мають рівень покриття менше 20 % (Австрія, Італія, Франція, Фінляндія, Іспанія, Люксембург, Польща).

10. На основі використання методики розрахунку рангової кореляції Спірмена підтверджена тісна залежність між рівнем конкурентоспроможності країни і розвитком людського капіталу. Так, залежність між Індексом глобальної конкурентоспроможності та фактором «Вища освіта та професійна підготовка» становить – 0,9038; між Індексом глобальної конкурентоспроможності та фактором «Здоров'я та навчальна освіта» – 0,8566; між Індексом глобальної конкурентоспроможності та рівнем валового національного доходу – 0,8225; між Індексом глобальної конкурентоспроможності та Індексом рівня освіти країн світу – 0,8388; між Індексом глобальної конкурентоспроможності та фактором «Інноваційний потенціал» – 0,8570; між Індексом глобальної конкурентоспроможності та Глобальним індексом інновацій – 0,8153 та дещо слабкішу залежність між Індексом глобальної конкурентоспроможності та рівнем тривалості життя – 0,7400 та між Індексом глобальної конкурентоспроможності та фактором «Ефективність ринку праці» – 0,5853. Результати дослідження показують, які чинники є найбільш впливовими та потребують пріоритетних інвестицій і розвитку.

РОЗДІЛ 3

РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ УКРАЇНИ В УМОВАХ АДАПТАЦІЇ ДО СТАНДАРТІВ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

3.1. Людський капітал в стратегії забезпечення конкурентоспроможності національної економіки України

Проблема забезпечення міжнародної конкурентоспроможності є надто важливою для України, хоча країна за багатьма макроекономічними критеріями та оцінками посідає низькі позиції в рейтингах.

В розділі 2 (п. 2.3) на основі розрахунку коефіцієнта рангової кореляції Спірмена був доведений тісний зв'язок між конкурентоспроможністю національної економіки та розвитком людського капіталу. Тому доцільно дослідити, які саме параметри людського капіталу потребують пріоритетного розвитку для забезпечення міжнародної конкурентоспроможності України.

Конкурентні позиції України розглянемо за допомогою рейтингів, що складають найбільш відомі центри по вивченню конкурентоспроможності країн, зокрема Інститут стратегії й конкурентоспроможності при Гарвардському університеті (США), Міжнародний інститут розвитку менеджменту (IMD) (Лозанна, Швейцарія) та Світовий економічний форум (Давос, Швейцарія).

Щорічно кожний із центрів публікує власні результати вивчення міжнародної конкурентоспроможності країн світу та складає рейтинги. Кожний із центрів користується власною методологією дослідження й дотримується своїх ексклюзивних критеріїв при складанні шкали міжнародної конкурентоспроможності економік країн і регіонів. Тому між дослідженнями й рейтингами є розходження – як істотні, так і несуттєві.

Таблиця 3.1

Рейтинг країн за індексом конкурентоспроможності у 2015–2016 роках

Позиція в рейтингу	Країна	Значення індексу
1	Швейцарія	5.76
2	Сінгапур	5.68
3	США	5.61
4	Німеччина	5.53
5	Нідерланди	5.5
41	Польща	4.49
79	Україна	4.03

*Складено автором за даними The Global Competitiveness Report 2015-2016.

Так, за Індексом глобальної конкурентоспроможності, який щорічно з 2004 року складається Всесвітнім економічним форумом, у 2015-2016 р. Україна посіла 79 місце (див. таб. 3.1) серед 140 країн світу, тоді як у 2014 році була на 76 місці. В 2015 році за цим показником Україна знаходилася між Гватемалою та Таджикистаном.

Причому показник конкурентоспроможності України також знизився: на 0,11: з 4,14 до 4,03 при його максимальному значенні на рівні 5,76 у Швейцарії.

Динаміку індексу глобальної конкурентоспроможності України можна спостерігати на рис. 3.1. Треба зазначити, що після поступового зростання даного індексу з 2011 по 2013 рік, станом на 2015 відмічається знову спад до показника 4, 03.

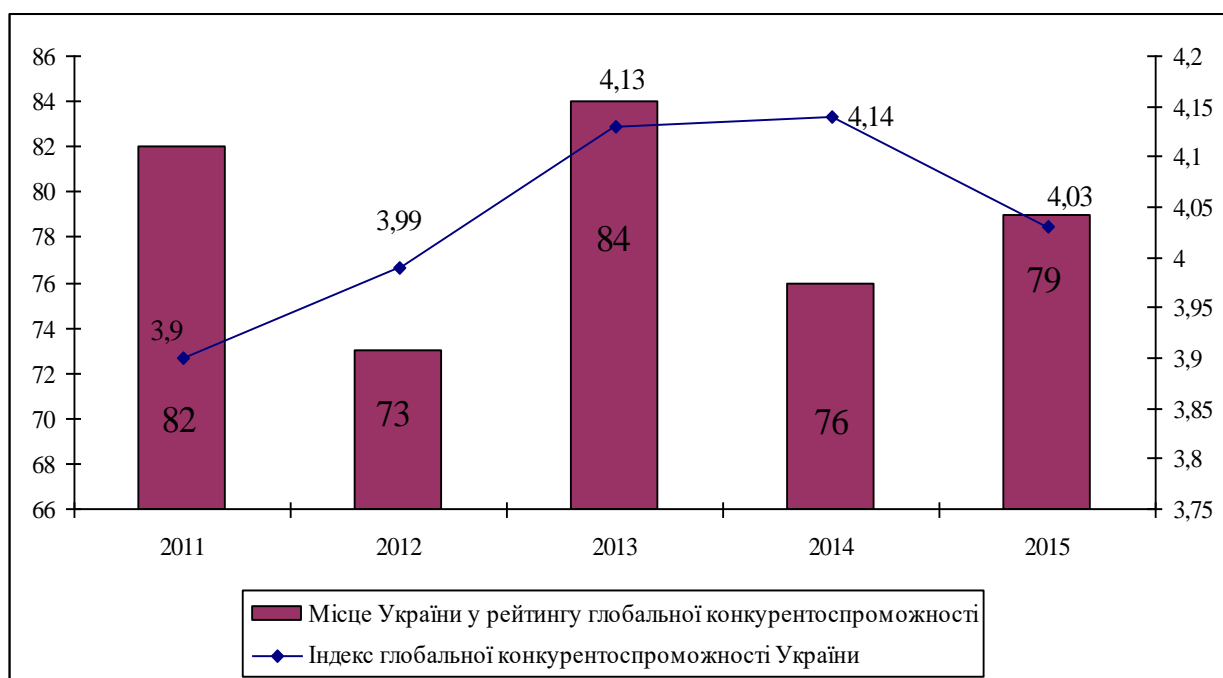


Рис. 3.1. Динаміка глобальної конкурентоспроможності України у 2011-2015 рр.

Джерело: складено автором на основі даних [38; 161; 2]

Індекс глобальної конкурентоспроможності визначає здатність економіки зростати у довгостроковій перспективі та складається з 114 показників, 2/3 яких – це результати опитування керівників бізнесу, 1/3 – статистична інформація. Для оцінки Індексу глобальної конкурентоспроможності в міжнародному середовищі використовується 12 показників, динаміка яких по Україні наведена у табл. 3.2.

З табл. 3.2 можна побачити, що динаміка Індексу міжнародної конкурентоспроможності України не мала чіткої тенденції до зміни, найкраща позиція України за цим показником спостерігалась у 2012 році, тоді як найгірша – у 2013 році.

**Динаміка складових Індексу глобальної конкурентоспроможності
України за 2011-2015 рр.**

Показник	2011 р		2012 р		2013 р		2014 р		2015 р	
	Рей- тинг	Знач- ення	Рей- тинг	Знач- ення	Рей- тинг	Знач- ення	Рей- тинг	Знач- ення	Рей- тинг	Знач- ення
Індекс глобальної конкурентоспроможності, в тому числі:	82	3,9	73	3,99	84	4,13	76	4,14	79	4,03
Управлінська сфера	131	3,0	132	3,1	137	2,99	130	3,0	130	3,1
Інфраструктура	71	3,9	65	4,1	68	4,07	68	4,2	69	4,1
Макроекономічне середовище	112	4,2	90	4,4	107	4,2	105	4,1	134	3,1
Здоров'я та початкова освіта	74	5,6	62	5,8	62	5,84	43	6,1	45	6,1
Вища освіта та підготовка	51	4,6	47	4,7	43	4,75	40	4,9	34	5,0
Стан ринку товарів та послуг	129	3,6	117	3,8	124	3,81	112	4,0	106	4,0
Трудові ресурси	61	4,4	62	4,4	84	4,18	80	4,1	56	4,3
Фінансова сфера	116	3,4	114	3,5	117	3,46	107	3,5	121	3,2
Розвиток технологій	82	3,5	81	3,6	94	3,28	85	3,5	86	3,4
Обсяги ринку	38	4,5	38	4,6	38	4,6	38	4,6	45	4,5
Розвиток бізнесу	103	3,5	91	3,7	97	3,68	99	3,7	91	3,7
Інновації	74	3,1	71	3,2	93	3,03	81	3,2	54	3,4

Джерело: складено автором на основі даних [244; 243;215; 242; 240]

Якщо оцінювати вплив окремих складових Індексу глобальної конкурентоспроможності на його значення, то найбільш позитивно впливають такі показники, як: вища освіта та підготовка, трудові ресурси, розвиток технологій, обсяги ринку, інфраструктура та інновації. За цими складовими Україна знаходиться переважно в середині світового рейтингу конкурентоспроможності країн. Зазначені сфери тісно пов'язані або впливають на формування людського капіталу в Україні, що вказує на наявність потенціалу до його зростання.

Таблиця 3.3

Конкурентні переваги України в загальному рейтингу конкурентоспроможності

Показник	Значення	Місце в рейтингу
Мобільний телефонний зв'язок/100 чол.	138.1	33
Фіксовані телефонні лінії/100 чол.	26.2	45
Якість початкової освіти	4.7	40
Охоплення початковою освітою	97.9	31
Доступ до середньої освіти	97.8	41
Наявність повної вищої освіти	79.7	13
Якість математичної та природничо-наукової освіти	4.8	30
Відношення продуктивності до заробітної плати	31	31
Індекс юридичних прав	9	11
Міжнародний інтернет-трафік, кб/с на 1-го користувача	52.9	50
Індекс розміру внутрішнього ринку	4.4	37
Індекс закордонного розміру ринку	5.2	38
ВВП (за паритетом купівельної спроможності, млрд. дол.)	336.8	41
Наявність вчених та інженерів	4.3	48

*Складено автором за даними The Global Competitiveness Report 2015–2016

Загалом місце, яке посідає в загальному рейтингу відповідає реальному становищу і відображає структурні диспропорції, характерні для економіки

України. Перелік конкурентних переваг України дуже короткий і містить лише 14 пунктів (табл. 3.3).

Отже, конкурентні переваги за цим індексом пов'язані з якістю людського капіталу - якістю і охопленням початковою освітою, доступом до середньої освіти, наявністю повної вищої освіти, якістю математичної та природничо-наукової освіти, наявністю вчених та інженерів.

Серед проблем, які негативно впливають на процес ведення бізнесу в Україні в 2015–2016 рр., а також кардинально впливають на протікання фінансово–економічних процесів, котрі задіяні у формуванні інвестиційних потоків, можна виділити наступні (рис. 3.2).



Рис. 3.2. Найбільш проблемні фактори для ведення бізнесу в Україні.

*Побудовано автором за даними The Global Competitiveness Report 2015–2016.

За індексом конкурентоспроможності, який складає Міжнародний інститут розвитку менеджменту IMD шляхом оцінювання більше ніж за 321 критерієм і використовує інформацію 52 дослідницьких інститутів світу, які є

партнерами IMD, Україна також посідає невисокі рейтингові позиції (табл.3.4).

Таблиця 3.4

Рейтинг країн за індексом конкурентоспроможності у 2015 році

Позиція в рейтингу	Країна	Значення індексу
1	США	100,0
2	Гонконг	96,037
3	Сінгапур	94,95
4	Швейцарія	91,916
5	Канада	90,410
34	Казахстан	68,106
40	Туреччина	60,501
60	Україна	41,986

*Складено автором за даними IMD World Competitiveness Ranking 2015.

Перелік низьких рейтингів України має 100 позицій. Серед них – інфляція (75-те місце), захист інтелектуальної власності (129-те), організована злочинність (126-те), якість автомобільних доріг (139-те), кредитний рейтинг країни (105-те), темпи поширення туберкульозу (90-те) та ВІЛ-інфекції (106-те), середня тривалість життя (88-ме), ефективність антимонопольної політики (136-те), вплив податкової системи до стимулювання інвестування (137-ме), «відтік умів» (132-ге), закупівлі передових технологій урядом (123-те). Найнижчий результат (130-те місце) у категорії «якість інституцій», оскільки в Україні, на відміну від інших країн, не досягнуто прогресу в поліпшенні інституційного середовища.

Критеріями оцінки конкурентоспроможності країн, найбільш поширеними та повними, є індекси сприйняття корупції, розвитку людського потенціалу, глобалізації, глобальний індекс миру, індекс легкості ведення бізнесу, економічної свободи, свободи преси.

З цієї точки зору важливим є Індекс економічної свободи, який розраховує The Heritage Foundation у співпраці з The Wall Street Journal та оцінює рівень лібералізації взаємодії держави і бізнесу, враховуючи 10 основних складових свободи економічної діяльності (див. табл. 3.5).

Порівняльний індекс економічної свободи

Показник	Значення індексу в Україні	Світ (середнє значення)	Європа (середнє значення)
Загальне значення	46,9	60,4	67,0
Свобода бізнесу	59,3	64,1	76,8
Свобода торгівлі	85,8	75,4	86,7
Податкова свобода	78,7	77,4	71,1
Державні витрати	28,0	61,7	39,7
Грошова свобода	78,6	75,0	78,9
Свобода інвестицій	15,0	54,8	74,3
Фінансова свобода	30,0	48,5	63,2
Захист прав власності	20,0	42,2	60,6
Свобода трудових стосунків	48,2	61,3	61,7

*Складено автором за даними Index of Economic Freedom 2015.

З таблиці видно, що за більшістю показників, в т.ч. такими, як свобода бізнесу, державні витрати, свобода інвестицій, фінансова свобода, захист прав власності Україна має нижчі показники від середньо світових та від середніх значень для країн Європи.

Важливим періодичним аналітичним рейтингом, що дозволяє з'ясувати вплив репутації країни на здатність успішно конкурувати, залучати інвестиції, розвивати торгівлю і туризм, є The Country RepTrak. Розробником даного рейтингу є консалтингова компанія Reputation Institute, яка складає рейтинг, де репутація держав оцінюється за 100-бальною шкалою за такими критеріями, як довіра, прихильність і повага до зовнішньої політики, ділового клімату, товарів та послуг, інфраструктури, якості життя, природних і туристичних ресурсів. Експерти Інституту Репутації виходять з того, що "репутація означає гроші". Вони визначили дуже сильну кореляцію між репутацією країни й бажанням її відвідувати, купувати продукти, які в ній виробляються, інвестувати в країну, вчитись там та працювати [214]. В оцінках 2015 р. взяло участь близько 48000 респондентів з країн G7 (табл. 3.6).

Рейтинг репутації країн у 2015 році

Місце в рейтингу	Країна	Значення
1	Канада	78.1
2	Норвегія	77.1
3	Швеція	76.6
4	Швейцарія	76.4
5	Австралія	76.3
15	Німеччина	69.0
23	Польща	56.8
47	Україна	41.4

*Складено автором за даними Reputation Institute 2015.

Автори даного рейтингу виходять з того, що трьома основними вимірами репутації країни виступають: якість життя (привабливе середовище); якість інститутів (ефективність урядування); рівень розвитку (розвинена економіка). В розрізі цих трьох складових передові позиції у 2015 р. посіла Канада – привабливе середовище, Японія – розвинена економіка, Швеція – ефективність урядування. Разом з тим, у звіті відмічається, що найбільші та/або найпотужніші країни не обов'язково мають кращу репутацію.

Для забезпечення міжнародної конкурентоспроможності важливим є показник сприйняття корупції, яка знижує ефективність інститутів, менеджменту та механізму господарювання. Індекс сприйняття корупції ґрунтується на декількох незалежних опитуваннях, у яких беруть участь міжнародні фінансові та правозахисні експерти, в тому числі з Азійського і Африканського банків розвитку, Світового банку та американської організації Freedom House. Наприклад, у 2015 р. Індекс розраховувався з використанням даних з 12 джерел за останні два роки, які представлені 11 незалежними організаціями, що реєструють рівні сприйняття корупції. Стандартизація отриманих даних відбувається шляхом приведення їх до 100-

бальної шкали, де 0 – найвищий рівень сприйняття корупції, 100 – найнижчий. Для забезпечення можливості порівняння кількості балів в їх часовій динаміці використовується середнє значення набору даних та середнє квадратичне відхилення. У 2015 р. оцінки Індексу показали, що більше двох третин з 175 країн набрали менше 50 балів. Лідером за цим індексом стали Данія, а аутсайдерами – Північна Корея та Сомалі (табл. 3.7).

Таблиця 3.7

Рейтинг країн за сприйняттям корупції

Місце в рейтингу	Країна	Значення
1	Данія	92
17	США	74
35	Польща	61
142	Україна	26

*Складено автором за даними Transparency International 2015.

З конкурентоспроможністю країн пов'язаний показник свободи бізнесу, Doing Business Project – рейтинг простоти ведення підприємницької діяльності, який дозволяє визначити якість правил регулювання підприємницької діяльності, що підвищують чи обмежують ділову активність, та їх застосування у 183 країнах.

У рейтингу Doing Business–2016, підготовленого Світовим банком та Міжнародною фінансовою корпорацією, Україна в порівнянні з 2015 піднялася на 13 пунктів – з 96-го місця на 83-е (табл. 3.8).

Серед основних досягнень рейтингу для України – поліпшення позицій держави за критерієм «Реєстрація підприємства» на 36 пунктів або підвищення з 76-го місця на 30-е.

Також слід відмітити поліпшення позицій держави за критерієм «Захист інвесторів» на 21 пункт або підвищення з 109-го до 88-е.

Позиція України в рейтингу Doing Business 2011–2016 рр.

	Doing Business 2011	Doing Business 2012	Doing Business 2013	Doing Business 2014	Doing Business 2015	Doing Business 2016
Позиція в загальному рейтингу	145	152	137	112	96	83
Реєстрація підприємства	118	112	50	47	76	30
Отримання дозволу на будівництво	179	180	183	41	70	140
Кредитування	32	24	23	13	17	19
Захист інвесторів	109	111	117	128	109	88
Оподаткування	181	181	165	164	108	107
Міжнародна торгівля	139	140	145	148	154	109

*Складено автором за даними Doing Business.

Відмічені чинники негативно впливають на умови ведення бізнесу та інвестиційний клімат, що впливає на динаміку залучення прямих іноземних інвестицій в економіку, що є необхідним для структурної перебудови економіки, забезпечення інноваційного розвитку, створення нових робочих місць, освоєння альтернативних джерел енергії та ін.

Отже, розглянуті показники глобальної конкурентоспроможності свідчать, що Україна посідає за цілою низкою показників низькі рейтингові позиції, однак проаналізуємо вплив людського капіталу на забезпечення глобальної конкурентоспроможності.

В розділі 2 було показано, що найбільш тісний зв'язок має місце між конкурентоспроможністю економіки і розвитком людського капіталу. Починаючи з другої половини ХХ століття, збереження, нарощування та використання людського потенціалу є одним з найважливіших стратегічних факторів економічного зростання, модернізації та забезпечення міжнародної конкурентоспроможності країн світу.

Сучасні дослідження факторів економічного зростання, здійснені Світовим банком у 192 країнах, показали, що лише 16 % країн досягають економічного зростання за рахунок виробничого потенціалу, 20 % – за рахунок природних ресурсів, а 64 % – завдяки людському капіталу.

Розглянемо рейтингові позиції України за розвитком людського капіталу. У 2015 році країна посіла 31 позицію серед 124 країн світу за рейтинговою оцінкою розвитку людського капіталу, оприлюдненою Всесвітнім економічним форумом (World Economic Forum).

При розрахунку Індексу людського капіталу (Human Capital Index) враховуються складові, які, зокрема, характеризують рівень освіти в країні, професійної підготовки, працевлаштування і зайнятості, тривалості життя.

Таблиця 3.9

Рейтинг країн за Індексом людського капіталу

Країна	Місце в рейтингу	Значення
Фінляндія	1	85.78
Норвегія	2	83.84
Швейцарія	3	83.58
Канада	4	82.88
Японія	5	82.74
Естонія	16	79.88
США	17	79.64
Німеччина	22	78.55
Україна	31	76.21

*Складено автором за даними World Economic Forum 2015 .

Світовим лідером за рівнем розвитку людського капіталу стала Фінляндія, що займає провідні позиції за всіма складовими Індексу. Україна за показники охоплення населення освітою та часткою грамотного населення знаходяться на рівні високорозвинених країн, а іноді й перевищують їх: станом на 2015 рік початковою освітою було охоплено 99,7 % населення, середньою освітою – 98,9 %, вищою освітою – 79 % [201] (див. табл. 3.3).

Ще одним важливим показником є Індекс людського розвитку, складений за методикою ООН. Індекс людського розвитку (ІЛР) – інтегральний показник, що розраховується щорічно для міждержавного порівняння і вимірювання рівня життя, грамотності, освіченості і довголіття, як основних характеристик людського потенціалу досліджуваної території та є стандартним інструментом при загальному порівнянні рівня життя різних країн і регіонів.

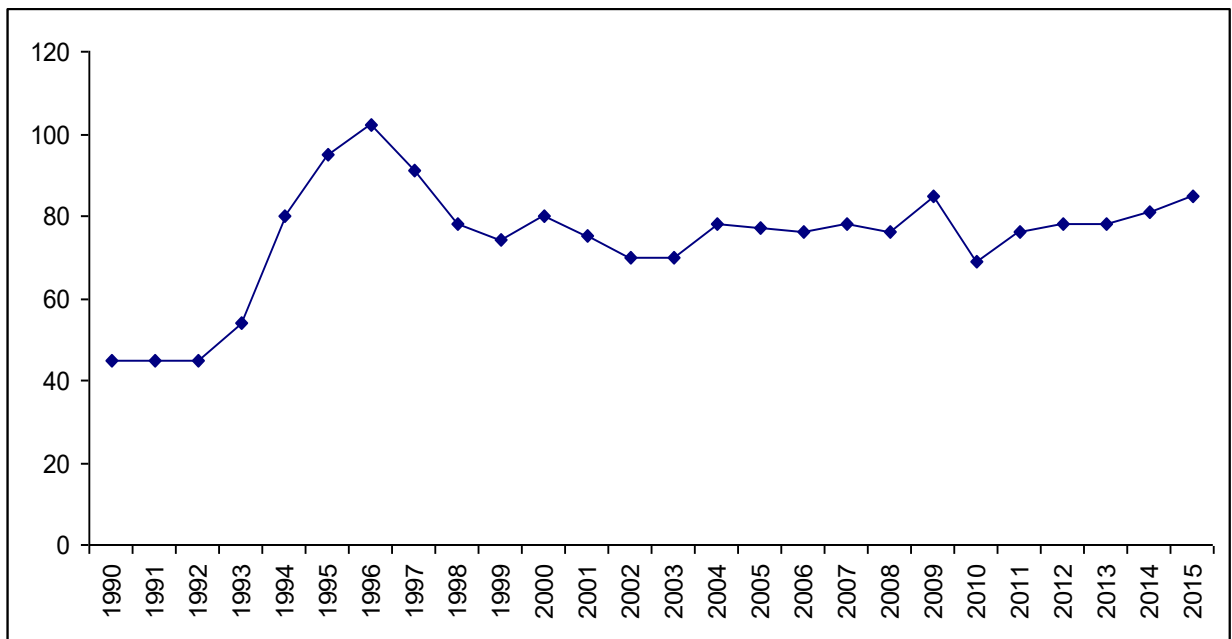


Рис. 3.3. Динаміка світового рейтингу України за Індексом людського розвитку за 1990-2015 рр. United Nations Development Programme.

Джерело: складено автором на основі даних [65; 67; 166; 204]

Дослідження світових тенденцій показало, що завдяки економічному зростанню в багатьох країнах світу, створенню нових робочих місць та покращенню добробуту населення за останні 10 років індекс розвитку людського потенціалу в переважній більшості держав поліпшився - з показника 0.639 до 0.694, а 40 країн світу суттєво просунулися в даному рейтингу.

Значення Індексу людського розвитку України за 2015 рік дорівнює 0,747 – цей показник належить до категорії високого рівня людського розвитку, що ставить країну на 81 позицію з 188 країн і територій. За період з

1990 до 2015 року значення ІЛР України зросло з 0,705 до 0,747, або на 6,0 %, тобто в середньому приблизно на 0,24 % за рік (рис 3.3).

Доцільно проаналізувати динаміку Індексу людського розвитку та його компонентів в Україні (табл. 3.10).

Таблиця 3.10

Динаміка Індексу людського розвитку / індексу розвитку людського потенціалу та його компонентів в Україні у 1990-2014 рр.

Період	Очікувана тривалість життя при народженні (років)	Очікувана тривалість навчання (років)	Середня тривалість навчання (років)	ВНД на душу населення за ПКС (дол. США)	Значення Індексу людського розвитку (індексу розвитку людського потенціалу)	Місце України в світовому рейтингу країн за Індексом людського розвитку
1	2	3	4	5	6	7
1990	69,8	12,5	9,1	8252	0,714	44
1995	67,9	11,9	10,4	3535	0,67	95
2000	67,4	12,7	10,7	3585	0,673	80
2005	67,5	14,2	11,1	5520	0,718	77
2010	68,2	14,8	11,3	5938	0,733	69
2011	68,5	14,8	11,3	6210	0,737	76
2012	68,8	14,8	11,3	6428	0,740	78
2013	69,5	14,8	11,3	6384	0,740	78
2014	71,0	15,1	11,3	6159	0,747	81

Джерело: власні розрахунки на основі даних [65; 66; 67]

Відповідно до показників табл. 3.10, можна зазначити, що Індекс людського розвитку за досліджуваний період мав тенденцію до збільшення і змінювався із 0,714 в 1990 р. до 0,747 в 2014 р., тобто зріс на 4%. Необхідно відмітити, що позитивні тенденції зростання Індексу людського розвитку за даний період не були пов'язані з паралельним зростанням всіх його компонентів - позитивних змін зазнав компонент, пов'язаний із тривалістю навчання.

Як свідчить табл. 3.10, починаючи з 2000 р., в Україні відбувається поступове покращення як стану людського розвитку (зростання Індексу людського розвитку в 2000 р. порівняно з 1995 р. на 4,5% з 0,67 до 0,673). Це

пов'язують із поступовим зростанням ВНД на душу населення за паритетом купівельної спроможності та зростанням тривалості навчання. Починаючи з 2005 р. відбулося зростання як Індексу людського розвитку, так і всіх його компонентів.

Для повного аналізу Індексу людського розвитку в Україні необхідно порівняти його динаміку і динаміку окремих його складових в інших країнах, зокрема в країнах-нових ринкових економіках ЄС, які, починаючи ринкові перетворення в 90-х рр., мали приблизно однакові соціально-економічні умови, однак значно просунулися в розвитку та, виконавши необхідні умови, набули членства в Євросоюзі (рис. 3.4).

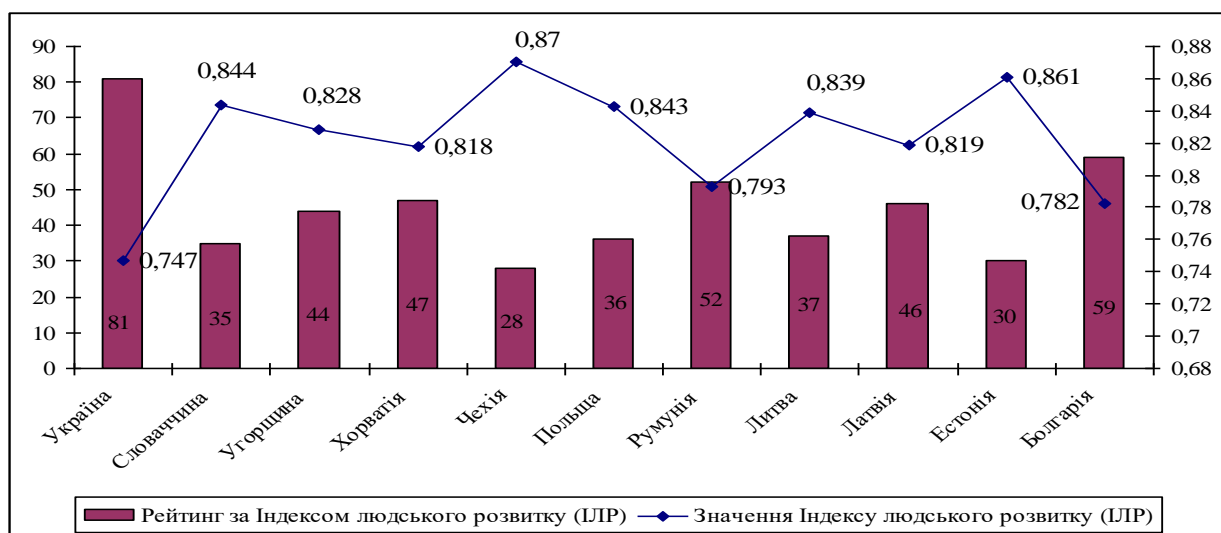


Рис. 3.4. Динаміка Індексу людського розвитку, рейтингу України та нових країн-членів ЄС у 2014 році

Джерело: складено автором на основі даних [65; 66; 67; 184]

В табл. 3.10 представлені порівняльні дані за ІЛР та його компонентами в Україні та країнах ЄС. З таблиці видно, що Україна за показником ІЛР знаходиться на останньому місці серед досліджуваних країн ЄС. Зокрема, Україна відставала від останньої з досліджуваних країн ЄС за рейтингом людського розвитку на 15 позицій, а від першої країни – на 50 позицій. Це при тому, що найбільш розвинуті країни ЄС взагалі не приймають участі в дослідженні, за таких умов розрив був би ще більшим. Якщо проаналізувати причини такого розриву, то можна побачити, що Україна має найменшу

очікувану тривалість життя при народженні – 71,0 років та розмір ВВП на душу населення – 8178 дол. США, що у 2-3 рази менше від рівня досліджуваних країн, оскільки такі країни як: Словаччина, Чехія, Литва, Естонія, Польща, мають розмір ВВП на душу населення в межах від 22281 дол. США до 26660 дол. США.

Таблиця 3.11

Значення індексу людського розвитку та його складових елементів в Україні та деяких країнах ЄС у 2014 році

Країна	Значення Індексу людського розвитку (ІЛР)	Рейтинг за Індексом людського розвитку (ІЛР)	Очікувана тривалість життя при народженні (років)	Очікувана тривалість навчання (років)	Середня тривалість навчання (років)	ВНД на душу населення дол. США
Україна	0,747	81	71,0	15,1	11,3	8178
Словаччина	0,844	35	76,3	15,1	12,2	25845
Угорщина	0,828	44	75,2	15,4	11,6	22916
Хорватія	0,818	47	77,3	14,8	11,0	19409
Чехія	0,870	28	78,6	16,4	12,3	26660
Польща	0,843	36	77,4	15,5	11,8	23177
Румунія	0,793	52	74,7	14,2	10,8	18108
Литва	0,839	37	73,3	16,4	12,4	24500
Латвія	0,819	46	74,2	15,2	12,5	22281
Естонія	0,861	30	76,8	16,5	12,5	25214
Болгарія	0,782	59	74,2	14,4	10,6	15596

Джерело: складено автором на основі даних [65; 66; 67; 184]

За показниками середньої тривалості навчання та очікуваної тривалості навчання Україна не відстає від досліджуваних європейських

країн та за тривалістю навчання Україна в світі посідає 29 місце. Але очевидно це не мало визначального впливу на індекс людського розвитку.

За результатами табл. 3.10 можна зазначити, що в 2014 р. значення Індексу людського розвитку (ІЛР) в Україні складало 0,740, що дозволяє віднести Україну до категорії країн з високим рівнем людського розвитку. В 2014 р. Україна знаходилась на 81 місці в рейтингу з 186 територій та країн світу. Порівняння ІЛР України та країн Східної Європи свідчить, що останні мають більш високе значення показника. Також за ІЛР Україна (значення дорівнює 0,74) значно відстає від країн Європи (середнє значення дорівнює 0,776) та країн з високим досліджуваним індексом, який перевищує показник країни (середнє значення дорівнює 0,764).

Показник очікуваної тривалості життя при народженні представляє період очікуваної тривалості життя та заснований на даних за смертністю та віковою структурою населення країни за рік. За даними ПРООН про людський розвиток, у 2014 р. в Україні він дорівнював 68,8 року, та був меншим порівняно із середнім значенням в світі (70,1 року), і знаходився в рейтингу на 122-123 місцях поряд з Непалом, Монголією, Мікронезією, Фіджі та Бангладеш. Хоча слід відмітити, що в останні роки він покращився і зріс з 68,3 (2008 р.) до значення 70,44 – в 2010 р., та 71,0 – в 2014 р.

Для визначення шляхів забезпечення розвитку людського капіталу необхідно проаналізувати його складові та показники, які використовуються для його розрахунку з використанням методу факторного аналізу на основі групування факторів і результативної ознаки. Зрозуміло, що зв'язок індексу людського розвитку та очікуваної тривалості життя при народженні, середньої тривалості навчання, валового національного доходу за паритетом купівельної спроможності наближається до 100%, але досить цікаво буде дізнатись скільки саме країн за індексом людського розвитку входить до цієї чи іншої групи факторів впливу та які їх середні значення.

Отже, наведемо у табл. 3.12 факторний аналіз залежності індексу людського розвитку від очікуваної тривалості життя при народженні. На

основі цього можна буде побачити скільки із 186 країн світу у 2014 році входило до певної групи країн за очікуваною тривалістю життя і як вони впливали на індекс людського розвитку. З наведеної у табл. 3.8 інформації можна побачити, що найбільше країн світу входить у групи країн за очікуваною тривалістю життя від 60 до 75 років, у 2014 році їх кількість складала 104. Україна входить до 3 групи країн, які мають рівень життя від 70 до 75 років, але знаходиться на межі з другою групою країн, що є низьким показником.

Таблиця 3.12

Факторний аналіз залежності індексу людського розвитку від очікуваної тривалості життя у 187 країнах світу у 2014 році

Групи країн за очікуваною тривалістю життя	Кількість країн у групі	В тому числі країни-члени ЄС	Середній рівень очікуваної тривалості життя	Середній рівень індексу людського розвитку
до 60 років	27	0	54,3	0,491
60-70 років	47	0	65,6	0,585
70-75 років	47	4	73,2	0,72
75-80 років	39	8	77,2	0,788
80 і більше	27	16	81,5	0,885
Всього	187	28	X	X

Джерело: власні розрахунки на основі даних [204]

Показовим для України є досвід європейських країн, які головним чином входять до 4 і 5 групи країн за очікуваною тривалістю життя, зокрема з 39 країн світу з тривалістю життя від 75 до 80 років, 8 є членами ЄС, тоді як з 27 країн світу, які входять до групи від 80 і більше років, 16 є членами ЄС. Така ситуація вказує на те, що члени європейського Союзу є прикладом для інших, високий рівень очікуваної тривалості життя в цих країнах вказує на наявність умов для розвитку людського капіталу, а тому Україні варто переймати досвід, який може допомогти підвищити очікувану тривалість

життя з 71 до 75 років. За таких умов буде можливим зростання індексу людського розвитку, який вказує на розмір людського капіталу країни.

Наведемо результати факторного аналізу впливу середньої тривалості навчання на індекс людського розвитку за країнами світу у 2014 році (табл. 3.13). З таблиці можна побачити, що середня тривалість навчання у більшості країн Європи становить 10,9 років та входить до 4 групи країн з інтервалом 10-12 років. При цьому, ці країни мають середній індекс людського розвитку на рівні 0,825. Україна з середньою тривалістю навчання 11,3 роки та індексом людського розвитку 0,734 належить до 4 групи країн, тобто за цим критерієм відповідає встановленим у країнах ЄС стандартам. Така ситуація є позитивним моментом, але для забезпечення росту індексу людського розвитку потрібно підвищувати якість освіти та її середню тривалість, оскільки за рахунок цього у перспективі можна забезпечити зростання ВВП в Україні та рівень досліджуваного індексу.

Таблиця 3.13

Факторний аналіз залежності індексу людського розвитку від середньої тривалості навчання у 187 країнах світу у 2014 році

Групи країн за середньою тривалістю навчання	Кількість країн у групі	В тому числі країни-члени ЄС	Середній рівень тривалості навчання	Середній рівень індексу людського розвитку
до 5 років	40	0	3,4	0,494
5-8 років	46	0	6,6	0,637
8-10 років	47	3	9,1	0,74
10-12 років	39	18	10,9	0,825
12 років і більше	15	7	12,4	0,877
Всього	187	28	X	X

Джерело: власні розрахунки на основі даних [204]

Можна побачити, що в світі у 2014 році було 40 країн, в яких середній рівень тривалості навчання становив 3,4 роки, у 46 країнах середній рівень тривалості навчання становив 6,6 років. Це надзвичайно низький показник, вказує на те, що в епоху інформаційного суспільства майже половина країн

світу не надає значної уваги навчанню свого населення, а за 4-6 років навчання освоїти досконало фахові знання неможливо. Таку ситуацію можна визнати позитивною для міжнародного ринку праці, оскільки працівники з країн із невеликою тривалістю навчання не можуть конкурувати із фахівцями з розвинутих країн і не створюють надмірного додаткового тиску на міжнародний ринок праці.

Результати факторного аналізу впливу очікуваної тривалості навчання на індекс людського розвитку за країнами світу у 2014 році (табл. 3.14) показали, що країни ЄС за показником очікуваної тривалості навчання становлять основу 5 групи країн, в яких цей показник становить 16 і більше років, а тому Україні потрібно орієнтуватися на системи освіти цих країн. Важливе значення для підвищення очікуваної тривалості навчання України має результативність навчання, тобто гарантування отримання робочого місця випускником після завершення навчання і отримання гідної заробітної плати за свою роботу.

Таблиця 3.14

Факторний аналіз залежності індексу людського розвитку від очікуваної тривалості навчання у 187 країнах світу у 2014 році

Групи країн за середньою тривалістю навчання	Кількість країн у групі	В тому числі країни-члени ЄС	Середній рівень очікуваної тривалості навчання	Середній рівень індексу людського розвитку
до 10 років	30	0	8,2	0,476
10-12 років	39	0	11,1	0,601
12-14 років	53	0	12,9	0,703
14-16 років	41	11	15,1	0,809
16 і більше	24	17	17,1	0,878
Всього	187	28	x	X

Джерело: власні розрахунки на основі даних [204]

В умовах ринкової економіки забезпечення робочими місцями випускників вищих навчальних закладів регулюється державною політикою

на ринку праці. Важливе значення має також приватний бізнес, який інвестуючи кошти, буде створювати високооплачувані робочі місця. У такому випадку потенційні абітурієнти вищих навчальних закладів бачитимуть необхідність у здобуванні якісної вищої світи, внаслідок чого перед ними відкриватимуться широкі можливості по працевлаштуванню.

Проаналізуємо також залежність індексу людського розвитку від розміру ВВП на душу населення за паритетом купівельної спроможності у 187 країнах світу у 2014 році (табл. 3.15), на основі чого можна буде зробити висновки про місце країн ЄС в даному групуванні та можливості України у підвищенні рівня розвитку людського капіталу за рахунок цього параметра.

Таблиця 3.15

Факторний аналіз залежності індексу людського розвитку від розміру ВВП на душу населення за паритетом купівельної спроможності у 187 країнах світу у 2014 році

Групи країн за розміром ВВП на душу населення країни	Кількість країн у групі	В тому числі країни-члени ЄС	Середній рівень ВВП на душу населення країни	Середній рівень індексу людського розвитку
до 4000 дол. США	49	0	2008	0,498
4000-9000	32	0	6023	0,642
9000-15000	33	0	11276	0,718
15000-30000	40	14	20564	0,788
30000 і більше	33	14	46984	0,881
Всього	187	28	x	X

Джерело: власні розрахунки на основі даних [204]

З табл. 3.11 можна побачити, що країни ЄС і за показником ВВП на душу населення за паритетом купівельної спроможності займали лідируючі позиції серед країн світу у 2014 році, що вказує на високий рівень їх індексу людського розвитку. Україна за цим показником входить до 2 групи, тоді як країни ЄС входять до 4 і 5 груп. Забезпечення росту цього показника є складним завданням для України, оскільки фактичні результати у 2014 та

2015 році свідчать про відсутність зростання ВВП, а отже він не зможе зростати швидкими темпами і підвищення до 2020 року майже у 2 рази є достатньо складним.

Проте, стратегічні пріоритети держави вказують на досяжність такого показника, тому потрібно орієнтуватись на прогресивні способи росту індексу людського розвитку, а отже і людського капіталу, в тому числі на основі покращення соціальних стандартів.

Дослідження проблеми дає можливість зробити висновок, що для створення передумов до зростання ІЛР в Україні потрібно на 8-10 років піднімати очікувану тривалість життя при народженні та збільшувати у мінімум 2-3 рази розмір ВВП на душу населення. Це завдання не можна вирішити у найближчій перспективі, оскільки проблеми накопичувались десятиліттями, а триваючий військовий конфлікт в Україні та відсутність системних реформ ситуацію з людським розвитком тільки погіршують. Варто врахувати і той факт, що економіки країн Європейського Союзу, хоча й дуже повільно, але зростають. Тому у випадку досягнення Україною існуючих параметрів нинішні європейські показники будуть вищими і знову індекс людського розвитку не буде підніматися.

За даними щорічного звіту «Індекс соціального прогресу 2014» (Social Progress Index), підготованого американською неурядовою організацією Social Progress Imperative, що охоплює базові людські потреби (доступ до харчування і медичного обслуговування, якість комунальних послуг, рівень особистої безпеки), основи добробуту (доступ до базової освіти і інформаційних технологій, рівень здоров'я, захист довкілля) і можливості для розвитку (громадянські права і свободи, ступінь толерантності і гендерної рівності, доступ до вищої освіти), Україна знаходиться на 62-й позиції в глобальному рейтингу соціального прогресу.

Отже, в Україні першочерговим завданням є запровадження реформ в соціальній сфері, що забезпечить економічне зростання і міжнародну конкурентоспроможність.

3.2. Проблеми адаптації соціальних стандартів України до умов Євросоюзу

В попередніх розділах було доведено визначальну роль людського капіталу в економічному розвитку і забезпеченні міжнародної конкурентоспроможності країн. Тому країни вкладають значні ресурси в розвиток людини. Для розвитку людського капіталу необхідні ефективна система охорони здоров'я, доступність освіти і високі стандарти добробуту для задоволення потреб освіти, забезпечення здорового способу і тривалості життя, що позитивно впливає на економічний розвиток країн. Доходи громадян залежать від зростання економіки, що виражається у зростанні ВВП.

Для України важливо переймати досвід країн Європи у розвитку людського капіталу, оскільки вони досягають високих значень індексів людського розвитку за його складовими елементами. Для обґрунтування напрямів вдосконалення соціально-економічних умов людського розвитку України, на основі чого можна буде нарощувати конкурентоспроможність національної економіки, дослідимо досвід таких країн, як Словаччина, Угорщина, Хорватія, Чехія, Польща, Румунія, Литва, Латвія, Естонія, Болгарія. Ці країни стали членами Європейського Союзу протягом 2004-2013 рр. і на початку шляху до членства у Співтоваристві мали приблизно однакові з Україною умови людського розвитку. Такі дослідження дадуть змогу зробити висновки про можливості досягнення відповідних показників людського розвитку Європейських країн в Україні, встановити орієнтири для забезпечення соціальних стандартів ЄС.

Одним з важливих компонентів Індексу людського розвитку, який у великій мірі є основним ідентифікатором життєвого рівня громадян, є показник валового національного доходу (ВНД) на душу населення за паритетом купівельної спроможності (ПКС). З одного боку, передумовами його зростання є, зокрема, кількість, рівень освіченості і кваліфікації робочої

сили, її професійні навички, цінності. З іншого - рівень ВВП обумовлює видатки на розвиток самого людського капіталу.

Відповідно до даних табл. 3.11, Україна значно відстає за цим показником у порівнянні з країнами Східної Європи та є на 37% нижчим порівняно із середньосвітовими показниками і в кілька разів меншим порівняно із країнами Європейського Союзу. Значення цього показника, за справедливим твердженням українського вченого А. Ревенко [95], за останні десять років можна вважати одним з найнижчих серед європейських країн.

Згідно з даними ПР ООН [65; 66; 67; 80], Україна посідає 99 місце в світовому рейтингу за рівнем ВНД на душу населення. Однак згідно оцінок Світового банку, Україна в 2012-2014 рр. не відносилась до найбільш бідних країн світу. Згідно із існуючим поділом країн за рівнем ВНД на душу населення виділяють [159]:

- країни з дуже низьким значенням показника, яке складає 1035 дол. США на душу населення;
- країни з низьким значенням показника – 1036-4085 дол. США на душу населення;
- країни із середнім значенням показника – 4048-12615 дол. США на душу населення;
- країни з високим значенням показника – вище 12616 дол. США на душу населення.

Отже, на момент оприлюднення звітів ПРООН про людський розвиток за 2014 р. Україна відносилась до країн із середнім значенням валового національного доходу (ВНД) на душу населення за паритетом купівельної спроможності (ПКС), який складав 6159 дол. США на душу населення.

Упродовж 2014–2015 рр. економіка України функціонувала в несприятливих умовах економічних, гуманітарних і соціальних втрат і серйозних деструктивних процесів, в т.ч. умовах втрат інфраструктури на території бойових дій, дезорганізації усталених виробничих зв'язків і

критично важливих постачань ресурсів, часткової втрати зовнішніх ринків та експортного потенціалу. Спостерігаються такі макроекономічні проблеми, як Зростання інфляції, падіння виробництва та падіння реального ВВП на рівні 7–8% (рис.3.5).

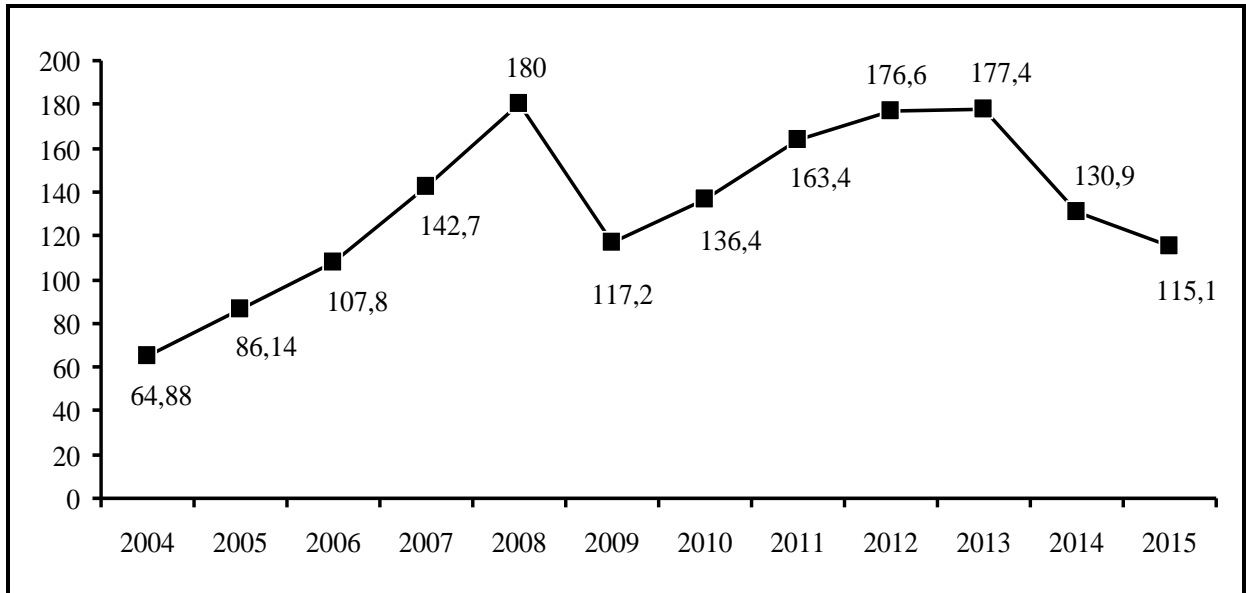


Рис.3.5. Динаміка реального ВВП України, 2004–2015 рр., у млрд. дол. США

*Побудовано автором за даними Державної служби статистики України.

В результаті розвитку інфляційних процесів індекс споживчих цін сягнув 24,9% (зростання цін на продукти харчування на 24,8%), індекс цін виробників зріс на 31,8%. Головними складовими інфляційних процесів виявилися обвальне знецінення гривні (майже двократна девальвація) і стрімке подорожчання житлово-комунальних послуг (офіційно на 34,3%).

Серед основних причин низьких темпів зростання ВВП в Україні можна виділити наступні:

- низька продуктивність праці. Так, вона в Україні нижче, ніж в США, в 5 разів, і в порівнянні з країнами Європейського Союзу - в 3,5-4 рази;
- низький рівень інноваційного розвитку - застаріле обладнання і технології, недостатнє використання комп'ютерного обладнання, що негативно впливає на продуктивність праці;

- низька ринкова ділова кваліфікація значної частини кадрів за всіма професіями, яка обумовлює низький рівень їх конкурентоспроможності. Так, середня ринкова конкурентоспроможність громадян Німеччини, методика розрахунку якої враховує ділові якості працівника, складає 47%, а громадян України – 10% [63; 65].

Отже для забезпечення розвитку людського капіталу найперше слід підвищити рівень добробуту громадян, що обумовлене необхідністю розвитку людського та інтелектуального капіталу, формування середнього класу та подолання бідності і нерівності в суспільстві, які ведуть до виснаження і деградації людського капіталу. В цьому зв'язку потребує невідкладного реформування політика оплати праці, яка є важливим чинником забезпечення добробуту громадян, мірилом добробуту, продуктивності праці і стимулюючим фактором.

В Україні роль соціального стандарту відіграє мінімальний розмір оплати праці та пенсій, який явно занижений державою, проте обов'язковість якого забезпечується законом. Найнижчий поріг оплати праці регульований мінімальною заробітною платою, яка являє собою законодавчо встановлений розмір заробітної плати, нижче якого не може здійснюватися оплата за виконану працівником роботу протягом місяці. Мінімальна заробітна плата є одним з важливих важелів соціального захисту працюючих, виходячи з її розміру визначають розмір пенсії за віком, стипендії, допомоги у зв'язку з безробіттям, у зв'язку з доглядом за дитиною, виплати за лікарняними листками тощо.

Взагалі мінімальні розміри заробітної плати та пенсії в Україні значно нижчі, ніж в нових членах ЄС (рис. 3.6). Станом на 2015 рік в Україні мінімальна заробітна плата становила 43,87 дол. США, тоді як її найбільший розмір був в Естонії – 540,83 дол. США, що у майже 12 разів більше, ніж в Україні.

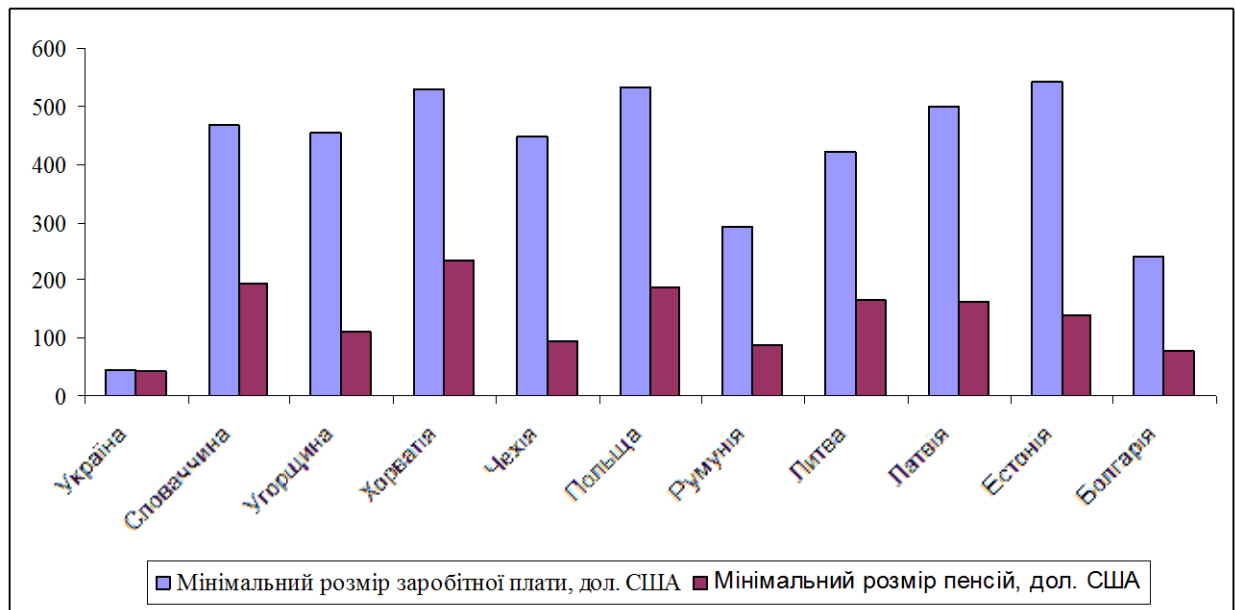


Рис. 3.6. Мінімальні розміри заробітної плати та пенсії в Україні та деяких країнах ЄС у 2014 році

Джерело: складено автором на основі даних [65; 66; 67; 184]

Існує суттєва різниця також і в розмірах середньої заробітної плати в країнах Європейського Союзу та Україні, де вона вище майже в 4 рази. Або, інакше кажучи, в середньому громадянин Європейського Союзу в середньому виробляє на 1 долар своєї заробітної плати продукції в чотири рази менше середнього українця. Доля заробітної плати у валовому національному продукті України складає лише 20%, а в країнах Європейського Союзу – 70% (таблиця 3.16). Ці показники, за твердженням дослідників [57; 103], в СРСР в порівнянні з розвиненими країнами США і Європи були аналогічними.

На рис. 3.7 представлено частку заробітної плати у собівартості продукції в Україні, яка складає 11%, що не відповідає аналогічному показнику в країнах Європейського Союзу та США, який дорівнює приблизно 30%. Можна погодитись із Н. Ковалем [85], що існуюча низька заробітна плата в Україні не виконує стимулюючої функції, і, відповідно, не сприяє підвищенню професійності кадрів в тій сфері, в якій вони працюють, оскільки відсутня мотивація та перспективи зростання.

**Розмір місячної заробітної плати та пенсій у деяких країнах ЄС та
Україні станом на 2015 рік**

Країна	Мінімальний розмір заробітної плати, дол. США	Середній розмір заробітної плати згідно методології МОП, дол. США	Мінімальний розмір пенсій, дол. США	Середній розмір пенсій, дол. США
Україна	43,87	234	41	173
Словаччина	467,5	1385	196	798
Угорщина	453,75	1374	109	745
Хорватія	529,42	1756	235	816
Чехія	448,17	1786	95	996
Польща	531,67	1536	189	751
Румунія	292,83	954	89	442
Литва	420,58	1109	167	743
Латвія	500,58	1098	162	717
Естонія	540,83	1267	141	920
Болгарія	239,33	750	77	240

Джерело: Складено автором на основі даних [65; 66; 67; 184]

Важливими показниками добробуту громадян є рівень пенсійного забезпечення (табл. 3.16). Найбільша мінімальна пенсія була в Хорватії – 235 дол. США, що на 194 дол. США більше ніж в Україні.

За даними Банку Natixis, який опублікував Natixis Global Retirement Index, що розподілив країни за рівнем добробуту пенсіонерів, найкращою є система пенсійного забезпечення в Люксембурзі, Швеції, Австрії, Фінляндії, Нідерландах, Німеччині, Франції.

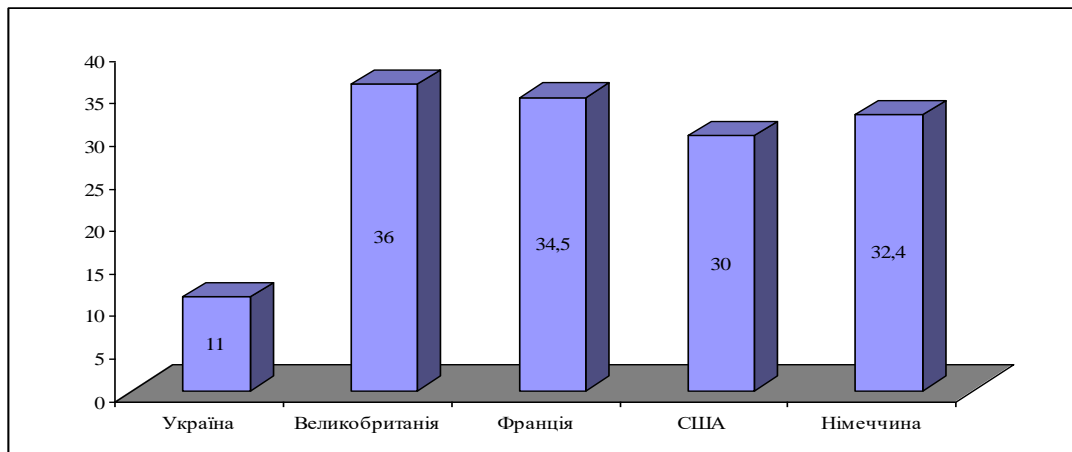


Рис. 3.7. Частка заробітної плати у собівартості продукції в Україні та економічно розвинених країнах у 2014 році, %

Джерело: власні розрахунки на основі даних [85]

За таких умов невисока заробітна плата та пенсія в Україні має хоч і позитивний вплив на конкурентоспроможність національної економіки з точки зору дешевої робочої сили, але в цілому відображає неспроможність українських підприємств надати гідні умови праці та її оплати своїм працівникам. У глобальному середовищі населення України знаходиться у однакових умовах із населенням із інших країн, а тому низькі доходи українців не сприяють повноцінному розвитку особистості.

Невисокі доходи споживачів стримують зростання національної економіки, що унеможливорює оновлення матеріально-виробничої бази, переобладнання виробничих потужностей, модернізацію систем забезпечення та розвиток збутових мереж. Це, в свою чергу, призводить до відсутності прогресу у зростанні конкурентоспроможності національної економіки, репрезентативним проявом якого повинен бути високий рівень попиту на українські товари, призначені для кінцевих споживачів, на зовнішніх ринках, світове визнання українських брендів, висока інвестиційна привабливість українського бізнесу, розвиток фондового ринку та можливість вільного продажу акцій українських компаній на провідних фондових біржах світу, тощо.

Важливе значення для розвитку людського капіталу мають інвестиції в охорону здоров'я, динаміка яких в Україні наведена на рис.3.8. Незважаючи на те, що порівняно з попередніми роками цей показник відображає позитивну динаміку, він залишається дуже низьким порівняно з іншими країнами і свідчить про недостатній рівень фінансування охорони здоров'я.

Низький рівень добробуту і неефективна система охорони здоров'я громадян обумовлюють низькі показники тривалості життя та достатньо високий рівень смертності серед категорії працездатного населення. Особливо, за твердженням аналітиків [91; 130], ця тенденція смертності у даної категорії характерна для чоловіків.

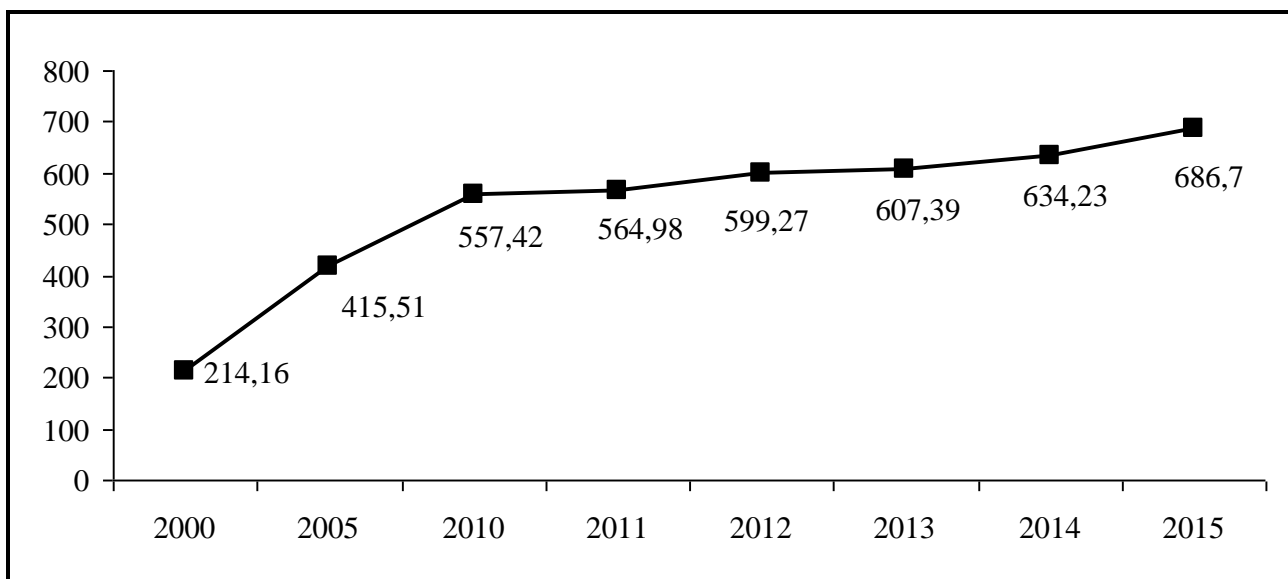


Рис. 3.8. Загальні витрати на охорону здоров'я, дол. на душу населення за паритетом купівельної спроможності

*Побудовано автором за даними ВООЗ.

Як справедливо зауважує академік Е. Лібанова [96], зниження смертності серед зазначеної категорії населення може стати резервним рішенням в питанні зростання тривалості життя в Україні. Проблема смертності серед осіб працездатного віку впливає на те, що Україна займає одну з найбільш низьких позицій у порівнянні з розвиненими країнами світу. Зокрема, в Україні коефіцієнт смертності на тисячу осіб працездатного населення складав 395 у чоловіків і 148 у жінок. При цьому, в Німеччині цей

показник дорівнював 99 у чоловіків та 53 у жінок, в Італії – 77 та 41, Німеччині – 99 та 53, Франції – 117 та 54, Японії – 86 та 42, Великобританії – 95 та 58.

Отже, можна констатувати, що проблема смертності серед осіб працездатного віку є однією з причин погіршення стану людського капіталу в Україні. Дослідження наукових праць та аналітичних звітів [51; 91] свідчить, що основною причиною високої смертності в Україні є високий ступінь поширеності хронічних захворювань, зокрема, за статистичною інформацією Державної служби статистики України [76], найбільш поширеними хронічними захворюваннями серед всіх верств населення України протягом 1990-2013 рр. були захворювання органів дихання (52,8% від всіх захворювань в 1990 р., і 41,1% - в 2013 р.). Зменшення частки хронічних захворювань органів дихання в Україні пов'язане із розвитком ранньої діагностики та підвищенням уваги до осіб, які знаходяться в групах ризику за даними захворюваннями, з боку професійних організацій, в яких працює населення. При цьому, в Україні за 1990-2013 рр. збільшилась частка хронічних захворювань сечостатевої системи, системи кровообігу, що пов'язують із такими факторами, як низький рівень медичного обслуговування, недостатня культура охорони здоров'я, соціальна незахищеність та недостатність фінансових можливостей населення в Україні.

Всі ці фактори пов'язані з недостатнім фінансуванням медичної галузі, зниженням ефективності державної політики в сфері охорони здоров'я, низькою мотивацією медичних кадрів (як моральній, так і матеріальній), що в свою чергу викликає їх скорочення та низький рівень підготовки. Зокрема, за статистичною інформацією Державної служби статистики України [101], протягом 2006-2013 рр. кількість середнього медичного персоналу на 10 тис. осіб населення знизилась на 8,9 особи (з 106,1 в 2006 р. до 97,2), а кількість лікарів усіх спеціальностей – на 0,5 (з 48,4 в 2006 р. до 47,9).

У цьому контексті досить важливо дослідити досвід країн – нових членів ЄС, які мають ефективні системи організації і фінансування соціальних програм, зокрема пенсійного забезпечення, виплат допомоги за безробіттям і тимчасовою втратою працездатності, витрат на фінансування охорони здоров'я та освіти. Про їх ефективність свідчать зокрема і високі показники ІЛР, які мають ці країни.

Становлення системи соціального захисту і розвиток соціальних програм в цих країнах відбувалося в ході ринкових реформ та адаптації до соціальних стандартів ЄС, які закріплені в Копенгагенських критеріях, яким мають відповідати країни-кандидати на вступ до Європейського Союзу (схвалені на засіданні Європейської Ради у Копенгагені у червні 1993 р.) і включають в себе економічні і політичні вимоги, та критерії визначені Маастрихтським договором (1992 р.). Зараз ці системи сформовані і можуть бути зразком для розвитку соціальної сфери в Україні (табл. 3.17).

З наведених у табл. 3.17 даних можна побачити, що фінансування охорони здоров'я в Україні знаходиться на найнижчому рівні із досліджуваних країн – в 2014 р. у середньому було витрачено на кожну особу близько 336,8 дол. США, тоді як у Румунії це значення склало 714,8 дол. США, Чехії – 1594,8 дол. США, Словаччині – 1393,5 дол. США. Хоча у Болгарії спостерігався найнижчий показник витрат на охорону здоров'я – 646,9 дол. США на особу.

Окрему увагу слід звернути на рівень пенсійного забезпечення, частка витрат на яке серед досліджуваних країн є найбільшою, хоча у вартісному виразі витрати складають близько 1125,5 дол. США на особу, а виплати соціальних допомог - 460 дол. Можна відмітити, що в Україні розмір пенсійного забезпечення є також меншим на 20-70% від країн-сусідів, які є членами ЄС. Але розмір різноманітних соціальних допомог є більшим від переважної кількості країн досліджуваної сукупності. Така ситуація вказує на соціальний характер бюджетних видатків України, але таке надмірне

навантаження стримує розвиток національної економіки та знижує її конкурентоспроможність.

Таблиця 3.17

Фінансування соціально-економічних видатків у деяких нових країнах ЄС та Україні станом на 2014 рік

Країна	Витрати на охорону здоров'я		Витрати на освіту		Витрати на пенсійне забезпечення		Витрати на виплати соціальних допомог	
	% від ВВП	Дол. США/чол	% від ВВП	Дол.США/чол	% від ВВП	Дол.США/чол	% від ВВП	Дол.США/чол
Україна	4,1	336,8	9,7	796,9	13,7	1125,5	5,6	460,0
Словаччина	5,5	1393,5	6,9	1748,2	7,0	1773,5	2,8	709,4
Угорщина	5,0	1062,0	6,0	1274,3	9,0	1911,5	1,9	403,5
Хорватія	5,6	1065,4	8,6	1636,2	6,4	1217,6	1,2	228,3
Чехія	6,5	1594,8	5,4	1324,9	7,1	1742,0	0,7	171,7
Польща	4,7	1009,9	6,2	1332,2	9,8	2105,7	1,7	365,3
Румунія	4,1	714,8	5,3	923,9	5,3	923,9	1,3	226,6
Литва	4,7	1115,8	6,7	1590,6	5,6	1329,4	1,2	284,9
Латвія	3,4	754,3	5,8	1286,8	4,8	1064,9	0,6	133,1
Естонія	4,7	1099,2	7,4	1730,6	5,6	1309,7	2,9	678,2
Болгарія	4,2	646,9	6,1	939,5	6,8	1047,3	1,4	215,6

Джерело: Складено автором на основі даних [65; 66; 67; 184]

Пенсійна система України в сучасних умовах розвитку, як і впродовж останніх двадцяти років, здебільшого є солідарною системою, яка є найдешевшою в обслуговуванні. Несприятлива демографічна ситуація та низький рівень заробітної плати, який є основою для визначення розміру пенсійних виплат, призвели до того, що розмір дефіциту Пенсійного фонду України постійно зростає, на 1 пенсіонера припадає 1,5 працівників, відрахування із заробітних плат яких не покривають повністю пенсійних

виплат. Вихід з даної ситуації на рівні держави вбачають у зростанні пенсійного віку, але, на думку автора, без вирішення проблем із наявністю робочих місць для людей, вік яких перевищує 45 років, такий захід не буде дієвим. Крім того, значний обсяг тіньових заробітних плат, орієнтовно на рівні 200 млрд. грн. у 2014 році [110], не дозволяє збалансувати наявні витрати Пенсійного фонду України на виплату пенсій. Так, дефіцит ПФУ у 2014 році 18,1 млрд. грн., якщо врахувати, що з тіньового розміру заробітної плати потрібно було б сплатити 56,6% відрахувань (3,6% - єдиний соціальний внесок з працівників, 15% - податок з доходів фізичних осіб та 38% - нарахування на фонд заробітної плати підприємств) то цього б розміру потенційно можна було б ще отримати 113,2 млрд. грн. доходів до державного бюджету. Вказана ситуація засвідчує необхідність вирішення проблеми тіньових заробітних плат, яка в повній мірі не дає реалізувати потенціал соціального забезпечення населення, спроможний значно підвищити індекс людського розвитку за рахунок підвищення добробуту населення, середньої тривалості життя та розмір витрат домогосподарств, який прямо впливає на валовий національний дохід на душу населення.

Альтернативою солідарній системі є накопичувальна система, становлення і функціонування якої пов'язане з цілим рядом витрат. Тому більшість країн відмовляються від солідарних систем або переходять до їх змішаних форм. Це викликане передусім тим, що у багатьох розвинених країнах погіршується демографічна ситуація.

Дослідження показало, що в країнах ЄС значна частка пенсійних виплат формується за рахунок недержавних пенсійних фондів, що знижує навантаження на державний бюджет та вивільняє кошти на розвиток економіки. На думку науковців та дослідників [55; 75; 86], поява недержавних пенсійних фондів в різних країнах світу стала наслідком того, що держава відчула труднощі забезпечення осіб пенсійного віку і непрацездатних громадян за рахунок внесків працюючого населення.

Формування системи додаткового пенсійного забезпечення через недержавні пенсійні фонди стала рішенням в такій ситуації.

Для України подібний досвід також потрібно розвивати у системі заходів соціально-економічного розвитку економіки. Законодавче закріплення статусу, правових засад функціонування недержавних пенсійних фондів в Україні відбулося в 2003 р. із прийняттям Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» [11]. Не зважаючи на досить велику кількість недержавних пенсійних фондів в Україні, ця система не набула широкого поширення через нестабільність національної валюти і швидке її знецінення на рахунках недержавних пенсійних фондів, яке з роками не компенсується. Крім того, розміри заробітних плат у більшості населення України є низькими і відраховувати кошти з сімейного бюджету працівники не мають змоги.

Нарешті, важливе значення для розвитку людського капіталу мають інвестиції в освіту і підготовку висококваліфікованих кадрів.

Можна побачити (табл.3.17), що незважаючи на досить високу частку витрат на освіту у ВВП в 9,7%, їх фактичне значення у вартісному виразі є найменшим серед досліджуваних країн. Для забезпечення розвитку людського капіталу на рівні країн ЄС такого значення недостатньо, тому потрібно прагнути збільшувати витрати на освіту в Україні, оскільки від чого прямо залежить конкурентоспроможність національної економіки.

Підвищення якості освіти і науки неможливе без інтернаціоналізації. Міжнародна співпраця на рівні університетів, науково-дослідних інституцій та окремих дослідників є базовою вимогою для повноцінної інтеграції України у глобальний освітньо-науковий простір, кордон якого уже давно не співпадає з кордонами окремих держав. Частка іноземців, що навчаються в Україні, у загальній кількості студентів залишається досить низькою (2,2 %) у порівнянні з аналогічним показником у середньому по ЄС (7,6 %), що свідчить про дещо нижчий ступінь інтернаціоналізації вітчизняного ринку, але позитивна динаміка цього показника за останні 8 років (середні темпи

приросту чисельності іноземних студентів близько 10 % на рік) створює передумови на те, що ВНЗ України займатимуть кращі позиції на міжнародному ринку [130].

В умовах розвитку інформаційного суспільства освіта та інновації – один з найбільш важливих напрямків з точки зору довгострокової перспективи країни, її потенціалу та конкурентоспроможності у сучасному світі економіки знань. За багатьма міжнародними рейтингами Україна має дуже високі показники грамотності населення: на одному рівні, або навіть часом випереджаючи Японію та Південну Корею. За таким важливим рейтингом, як Глобальний Інноваційний Індекс (The Global Innovation Index), що складається Корнельським університетом, відомою бізнес-школою INSEAD і Всесвітньою організацією інтелектуальної власності, Україна посідає 64 місце, випереджаючи Монголію (66) та Сейшельські острови (65). Для порівняння, у минулому 2014-му році Україна посідала 63 позицію.

Отже, якщо прослідкувати динаміку, то Україна в рейтингах за останні роки знаходиться на тих самих позиціях. При цьому, якщо врахувати вплив теперішньої військової, інформаційної, економічної та політичної агресії проти України, то країна має величезний науковий і освітній потенціал.

Водночас без докорінних змін у системі освіти, без нових правил і норм у суспільстві, без відповідних законів та нових інституцій цей потенціал не можна реалізувати.

Проблеми забезпечення розвитку освітнього і кваліфікаційного рівня працюючих є надто важливим в умовах формування інформаційного суспільства. Роль суспільства у формуванні середовища для розвитку інформаційно–комунікаційних технологій знаходить прояв при формуванні Індексу мережевої готовності (Networked Readiness Index), що визначає рівень розвитку інформаційно–комунікаційних технологій у країнах світу. Він складається з чотирьох субіндексів – наявність умов для розвитку інформаційно–комунікаційних технологій; готовність; використання та вплив, розподілених за складовими (індикаторами), які характеризують роль

уряду, бізнесу і суспільства у формуванні середовища для розвитку інформаційно-комунікаційних технологій. Загальне значення Індексу мережевої готовності розраховується як середнє арифметичне згаданих вище субіндексів (табл. 3.18).

Таблиця 3.18

**Рейтингова оцінка України та деяких країн за Індексом мережевої
готовності**

Країна	Місце в рейтингу	Значення
Сінгапур	1	6.0
Фінляндія	2	6.0
Швеція	3	5.8
Нідерланди	4	5.8
Норвегія	5	5.8
Японія	10	5.6
Естонія	22	5.3
Україна	71	4.0

*Складено автором за даними World Economic Forum 2015.

Україна за показником грамотності дорослого населення країна посіла 8 місце серед 143 країн, тоді як причиною досить низької загальної рейтингової оцінки (71 позиція) за розвитком інформаційно–комунікаційних технологій є, зокрема, відставання за складовими, що характеризують політичне і регуляторне середовище (122 сходинка). Найвищу рейтингову позицію за Індексом мережевої готовності Україна продемонструвала у 2009 році (62 місце). Після цього упродовж двох наступних років було втрачено 28 пунктів, внаслідок чого у 2011 році наша країна перемістилася на 90 позицію серед 138 країн світу. В останні роки, з урахуванням розширення кола країн–учасниць рейтингу, Україна знаходиться у сьомому десятку та поступається країнам СНД і Східної Європи. Зокрема, у 2015 році суттєво поліпшили свої позиції та випередили Україну в рейтинговій оцінці Латвія, Росія, Вірменія,

які також увійшли у десятку країн, що з 2012 року динамічно поліпшують свої позиції

Причиною досить низьких позицій України у світовому рейтингу поточного року є, передусім, відставання за складовими, що характеризують політичне і регуляторне середовище – 122 позиція та низький рівень використання інформаційно–комунікаційних технологій урядом – 124 позиція. Крім того, 136 місце України у світовому рейтингу вказує на відсутність в уряді чіткого плану впровадження і використання інформаційно–комунікаційних технологій для підвищення рівня конкурентоспроможності країни [27].

Незважаючи на те, що конкурентними перевагами України є доступність інформаційно–комунікаційних технологій, що дозволило їй посісти 10 рядок серед 143 країн світу, у поточному році порівняно з минулим 2014-м за цим показником втрачено 7 пунктів в цілому та погіршено рейтинг за його складовими (за оцінкою тарифів на передплачений мобільний зв'язок – «мінус» 43 пункти, за оцінкою конкуренції на ринку телекомунікаційних послуг – «мінус» 3 пункти).

Для розвитку інновацій та інформаційно-комунікаційних технологій, які забезпечують міжнародну конкурентоспроможність необхідні фінансові ресурси та кадрове забезпечення. Згідно з показниками таблиці 3.3, конкурентними перевагами України є якість і охоплення початковою освітою, доступ до середньої освіти, наявність повної вищої освіти, якість математичної та природничо-наукової освіти, наявність вчених та інженерів.

Стосовно чисельності виконавців наукових і науково–технічних робіт, то їх кількість в Україні, починаючи з 1991 р., постійно знижується, і у 2014 р. їх нараховувалося 102,3 тис. осіб проти 449,8 тис. у 1991 р. [192].

На 2015р. середній вік спеціалістів з науковими ступенями становив майже 50 років (жінок – 45, чоловіків – 54 роки). Помітно вищий за середній вік докторів і кандидатів наук був у галузі геологічних наук (57 років), технічних, фізико–математичних (54 роки) і хімічних наук (53 роки).

Найменший середній вік науковців у галузі юридичних наук (41 рік), політичних (43 роки) та соціологічних наук (44 роки). Частка фахівців з науковими ступенями віком до 40 років включно становила 33,4%, старше 60 років – 25,6%. При цьому їхня частка серед жінок становила відповідно 42,9% і 13,8%, серед чоловіків – 24,6% і 36,4%. Упродовж 2014 р. 578 докторів і кандидатів наук вийшли на пенсію, 515 – померли, 49 – виїхали за кордон. Крім того, 8,0 тис. осіб вибули з економіки країни з інших причин; 718 фахівців змінили місце роботи [36].

Не менш важкі наслідки для стану людського капіталу має безробіття, особливо застійне та серед молоді. Ці проблеми актуальні для всіх країн світу оскільки безробіття часто має об'єктивний характер, коли пов'язане з структурними зрушеннями в економіці.

Про рівень безробіття в країнах-нових членах ЄС та в Україні свідчить таблиця 3.19.

Таблиця 3.19

Рівень безробіття в деяких країнах ЄС та в Україні (%)

Країна	Загальний рівень безробіття 2008-2013р.	Безробіття серед молоді 2008-2014р.
Чеська Республіка	7,0	19,0
Словаччина	14,2	33,6
Польща	10,3	27,3
Литва	11,8	19,3
Угорщина	10,2	27,2
Латвія	11,9	23,2
Румунія	7,3	23,6
Болгарія	12,9	28,4
Хорватія	17,3	50,0
Україна	7,5	17,4

Джерело: складено автором на основі даних [81].

Високий рівень безробіття в країнах ЄС спостерігається через кризові явища в економіці окремих країн, небажання молоді працювати на

непрестижних посадах та відсутністю у неї досвіду, а також через те, що значна кількість компаній оптимізують витрати на персонал і цей процес супроводжується звільненням працівників, які формують групу безробітного населення.

Вивчення стану конкурентоспроможності кадрів в Україні дає змогу стверджувати, що найбільш уразливими категоріями населення із не достатньо конкурентним рівнем професійної підготовки є молодь. До основних проблем, які обумовлюють низьку конкурентоспроможність кадрів серед працездатної молоді, можна віднести наступне:

- українська молодь часто не має практичного досвіду професійної реалізації, водночас важливим фактором забезпечення конкурентоспроможності молодих людей на ринку праці економічно розвинених країн є практичний характер навчання. Зв'язок з виробництвом дозволяє фірмам відбирати найбільш обдарованих студентів і аспірантів та приймати їх на роботу після закінчення навчання. Співпраця вищих учбових закладів і бізнесу, характерна для розвинених країн Західної Європи, передбачає встановлення зв'язків між освітніми установами і потенційними працедавцями за допомогою проведення регулярних консультацій і реалізації спільних дослідницьких проектів за участю університетів і промислових компаній [77];

- посилення невідповідності попиту і пропозиції робочої сили як за професійно-кваліфікаційними, так і за іншими якісними характеристиками. Ця ситуація, у великій мірі пов'язана із тим, що сучасна молодь не обирає конкурентних професій та здобуває, переважно, вищу освіту за фахом, за яким не буде працювати. Відсутні прогностичні дослідження на державному рівні за участю підприємницького сектору, які б давали змогу інформувати молодь щодо майбутніх перспектив тих або інших професій в країні. Формальна присутність державного замовлення не є ефективним інструментом вирішення даної проблеми, оскільки держава не створює

якісних робочих місць для майбутніх спеціалістів і не стимулює приватний сектор розвивати важливі для національної економіки галузі;

- молодь на ринку праці не завжди користується попитом через відсутність достатньої підготовки до виконання складних практичних завдань, значна частина кадрів характеризується низькою мобільністю в умовах мінливого ринкового середовища. При цьому в усіх розвинених країнах держава надає важливе значення підвищенню якості робочої сили безробітної молоді за допомогою навчання і виділяють для цього значні кошти. Проте останнім часом в країнах Європейського Союзу все більше усвідомлюється потреба не просто навчання певній конкретній професії, необхідній ринку праці в даний момент, але й формування більш широких професійних, соціальних і комунікативних умінь з неодмінним оволодінням певним обсягом теоретичних знань [77]. Вважається, що в ситуації швидких змін на ринку праці тільки така підготовка здатна забезпечити підвищення можливості працевлаштування молодих людей, а також їх мобільності;

- збільшення в структурі пропозиції робочої сили частки осіб, які не мають професій та падіння престижу робочих професій. Ця категорія є найбільш низькооплачуваною;

- слабка зацікавленість працедавців в підвищенні кваліфікації і перепідготовці працюючих, що пов'язане з економією коштів на ці програми та зі значною пропозицією робочої сили на ринку праці;

- враховуючи високий рівень структурного безробіття, представляється необхідним розширювати взаємодію служби зайнятості з органами виконавчої влади та підприємницьким корпусом. У країнах ЄС вирішення даної проблеми є комплексним. У вищих навчальних закладах кожен студент може обирати той набір дисциплін, які йому будуть потрібні у майбутньому. Крім того, досить часто студенти в країнах ЄС до навчання вже працювали на якійсь посаді, що сприяє свідомому вибору майбутньої професії. Не мало важливим чинником більш ефективного навчання у країнах ЄС є більш відповідальне відношення студентів до освіти та вивчення матеріалу.

На нашу думку, вирішення вказаних проблем повинне здійснюватися при взаємодії держави і великих підприємницьких структур, союзів підприємців держави, потрібне впровадження і реалізація ефективної стратегії підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці в умовах швидких змін попиту і пропозиції. У країнах Європейського Союзу заходи державної політики з підвищення конкурентоспроможності і, відповідно, рішення проблем молодіжної зайнятості віддзеркалюють специфіку національних соціальних моделей ринку праці, заснованих на широкій профорієнтаційній роботі і професійній підготовці кадрів. Програми, що надають реальну допомогу молодим людям на ринку праці, поширюються як на проблеми попиту на працю, так і на проблеми пропозиції праці [77]. З боку пропозиції: програми, які забезпечують перехід від навчання до роботи (перш ніж молодь зіткнеться з труднощами на ринку праці), і програми, пов'язані з додатковим навчанням і підвищенням кваліфікації для тих молодих людей, у кого вже був перший невдалий досвід на ринку праці (які зазнають проблеми з працевлаштуванням). З боку попиту на працю, програми підтримки молоді на ринку праці пов'язані, переважно, із підвищенням оплати праці молоді через встановлення мінімальної оплати праці і субсидування заробітної плати.

Негативний вплив на розвиток людського капіталу справляє бідність та нерівність в суспільстві. І хоча ці явища мають об'єктивний характер, уряди більшості держав, найперше, держав ЄС, застосовують різні соціально-економічні програми для пом'якшення їх негативних наслідків. Про ступінь нерівності в країнах ЄС можна прослідкувати за допомогою Індексу Джинні. Так, у 2005-2013 рр. він становив: у Чеській Республіці – 26,4; Словаччині – 26,6; Польщі – 32,8; Литві- 32,6; Угорщині- 28,9; Латвії- 36,0; Румунії – 27,3; Болгарії – 34,3; Хорватії- 33,6 та Україні- 24,8 [204].

Людський капітал – це найбільша цінність та найперспективніша складова для розвитку країни. Водночас несприятливі економічні і політичні умови, а також неможливість реалізувати професійний потенціал призводять

до втрати країною талановитих людей. Мова йде про відтік наукової еліти та висококваліфікованих кадрів через «відтік мізків», які спроможні значно підвищити конкурентоспроможність держави, а й робочу силу взагалі. Ці процеси прослідковуються за допомогою Рейтингу за здатністю залучати та утримувати таланти (табл. 3.20).

Таблиця 3.20

Рейтинг України за здатністю залучати та утримувати таланти

Бізнес сприйняття	Оцінка сприйняття бізнес-спільноти відносно конкурентоспроможності людського капіталу та створення середовища для талантів	Оцінювання (шкала від 1 до 7)
Здатність до залучення талантів	Чи залучає ваша країна талановитих людей з-за кордону: 1- зовсім ні, 7- залучає найкращих з усього світу	2,28
Здатність до утримання талантів	Чи здатна ваша країна утримувати талановитих людей: 1- найкращі лишають країну в пошуках можливостей в інших країнах, 7- найкращі залишаються і реалізуються в країні	2,29

*Складено автором за даними World Economic Forum 2015.

Існують різні розрахункові дані, які вказують на те, що близько 10 млн. українців проживають в різних країнах світу, особливо еміграційні настрої зросли у 2014-2015 рр. Мігранти з України працюють на різних посадах і певна частина з них виконують кваліфіковану роботу.

Другим важливим чинником забезпечення інноваційного розвитку і міжнародної конкурентоспроможності України є фінансування освіти і науки, які є недостатніми. Якщо в 1991 році країна на фінансування науки і техніки використовувалося більше 2,4 % ВВП, то у 2005-му – 0,38 %, у 2006-му – 0,4 %, у 2008-му – менше 0,4 % ВВП (рис. 3.9).

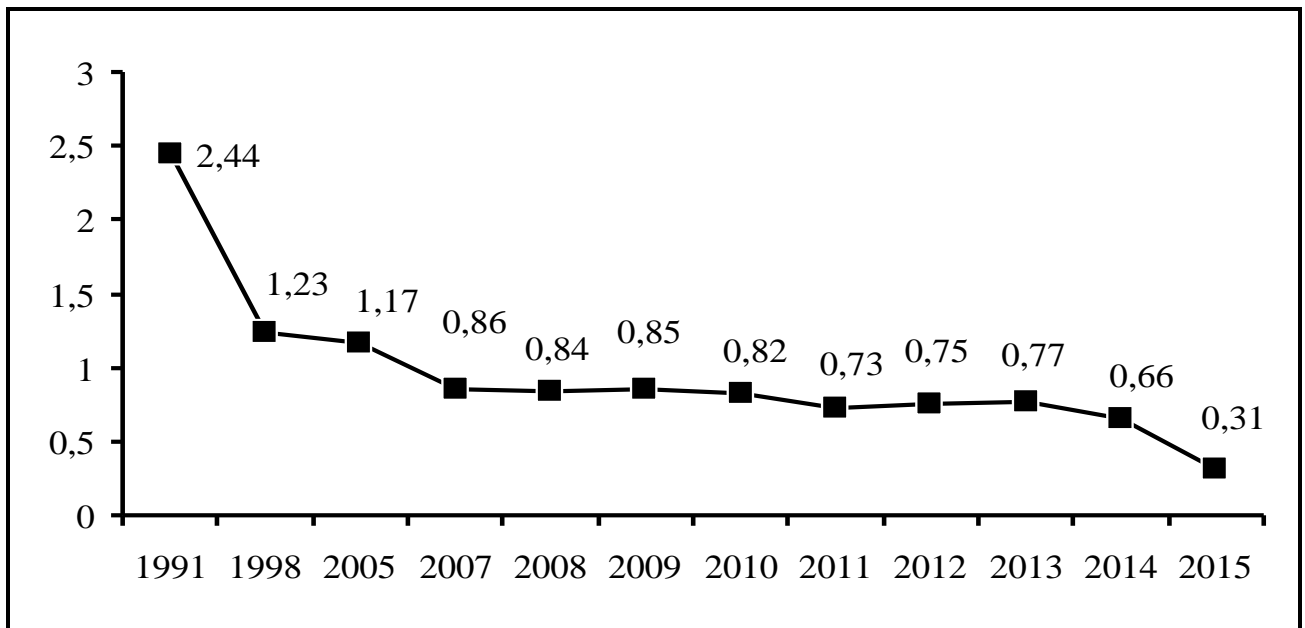


Рис. 3.9. Динаміка наукоємності ВВП, %.

*Побудовано автором за даними державної служби статистики України.

Водночас розвиток інновацій є важливим чинником забезпечення економічного зростання, модернізації та міжнародної конкурентоспроможності. В складних умовах становлення розвитку вітчизняної ринкової системи, інтеграції України у світовий економічний простір, роль інноваційних процесів є об'єктивною, невід'ємною складовою поступового зростання, удосконалення будь-якої економічної системи. Інноваційний розвиток розглядається як процес суспільного виробництва, який характеризується збільшенням обсягів виробленої продукції, підвищенням її конкурентоспроможності, що досягається за рахунок активного використання нових знань. Водночас спостерігається низька інноваційна активність вітчизняного бізнесу. Доля підприємств, що

впроваджують інновації, у 2014 році склала 12,9 % в порівняно з 2000р. – 14,8 % (рис. 3.10). Тільки 6,5 % загального обсягу реалізованої промислової продукції українських виробників мають ознаки інновацій, у той час як в ЄС цей показник сягає 60 %, в Японії – 67 %, у США – 78 %.

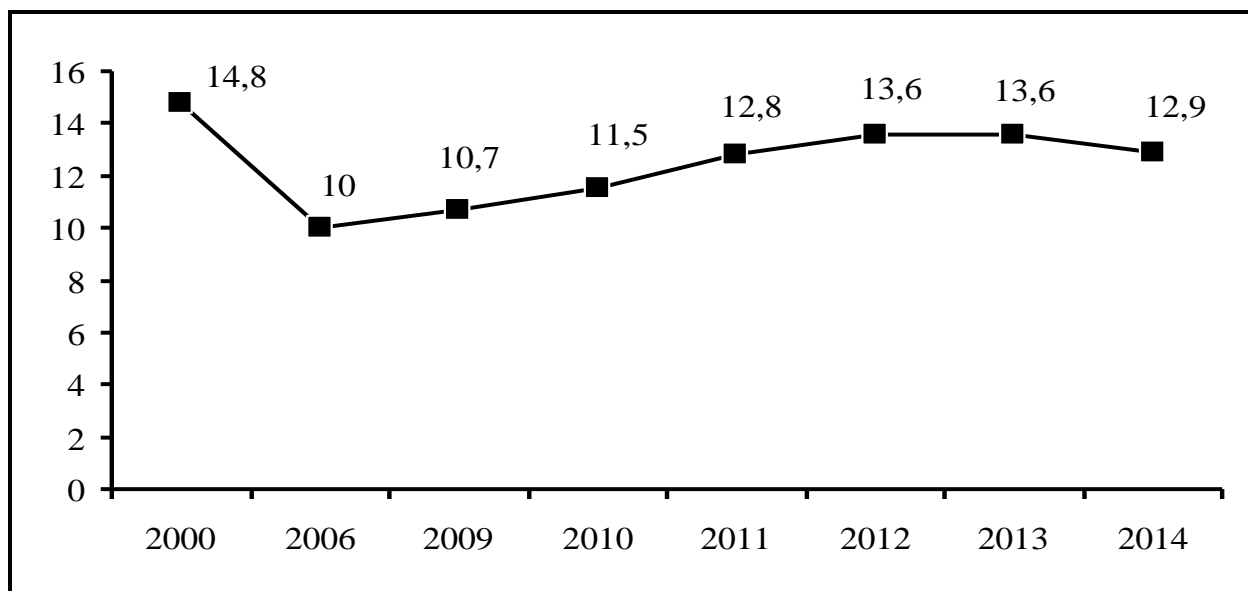


Рис. 3.10. Доля підприємств, що впроваджують інновації

*Побудовано автором за даними державної служби статистики України.

Практика розвинених країн світу свідчить, що основою сучасної конкурентоспроможності виступають інновації – техніко-технологічні, організаційні, структурні, інституціональні, які створюють конкурентні переваги і дозволяють країнам досягти певного суспільного розвитку. Процеси розробки й упровадження того чи іншого виду інновацій тісно взаємопов'язані, взаємозалежні і не можуть існувати автономно. Тому головною метою економічної політики України повинне стати завдання підвищення її конкурентоспроможності на інноваційних основах і створення для цього відповідних умов [63].

Ще одним чинником підвищення конкурентоспроможності України є високий рівень інвестиційної привабливості, який гарантує стабільні надходження інвестицій в країну, додаткові надходження до бюджету держави, покращення соціального середовища в країні, а також підвищення

конкурентоспроможності країни у світі. Реалії сучасного етапу залучення України до міжнародного інвестиційного ринку з метою закріплення своїх конкурентних позицій як країни зі значним соціально-економічним потенціалом вимагають активізації інвестиційної діяльності держави для підвищення міжнародного конкурентного статусу.

Нарешті важливе значення для розвитку людського капіталу є створення сприятливих соціально-економічних умов, оскільки відсутність єдиних для всіх правил державного управління та ведення бізнесу, в результаті чого працівники втрачають значні можливості для свого розвитку.

Так, високий рівень корупції в суспільстві та у відносинах між різними державними установами і отримувачами різних послуг, як платних, так і безкоштовних, унеможливує справедливе отримання умов для поступового підвищення чинників індексу людського капіталу. Щодо непрозорості бізнес-діяльності суб'єктів господарювання, то вона також завдає суттєвих збитків національній економіці, оскільки створює дисбаланси у економічному та соціальному розвитку населення. Це, в свою чергу, негативно впливає на розвиток людського капіталу.

Таким чином, проведене дослідження дозволило оцінити стан людського капіталу в Україні. У роботі систематизовано основні проблеми розвитку людського капіталу, які пов'язані з недостатньо ефективною державною політикою соціального забезпечення, яка досить часто порушує основні нормативно-правові акти України. Виявлені причини недостатньо ефективного розвитку людського капіталу дали можливість оцінити можливі перспективи та напрями їх вирішення, які націлені, переважно, на якісну зміну соціальних орієнтирів країни, але для цього бракує бюджетних ресурсів.

Було доведено, що для покращення стану людського розвитку в Україні необхідно покращувати соціальні, освітні, медичні, правоохоронні, житлово-комунальні, економічні, культурні та інші умови життєдіяльності, які забезпечуватимуть європейські соціальні стандарти життя для всіх громадян.

Країни ЄС займають перші позиції у рейтингу країн світу за показником Індексу людського розвитку, тому Україні потрібно прагнути забезпечити такі умови розвитку населення, які б дозволили підняти до середньоєвропейського рівня, в першу чергу, показники ВВП на душу населення, очікуваної тривалості життя при народженні та середню тривалість життя, оскільки очікувана тривалість навчання в Україні майже відповідає європейським показникам.

Значну увагу потрібно звертати також на пенсійну систему України. Досвід країн ЄС показує, що в них існує три рівні пенсійного забезпечення, які складаються з: традиційної солідарної системи пенсійного забезпечення на рівні держави; недержавних пенсійних фондів корпоративного типу; персональних пенсійних програм, які відкриваються за бажанням працівника.

В Україні також існує можливість отримати пенсію за одним із наведених варіантів, але основною залишається солідарна система пенсійного забезпечення. Недержавні пенсійні фонди не набувають поширення через недосконалі схеми їх функціонування, низькі розміри заробітних плат та високу інфляцію, які не дають можливість у перспективі отримати гідні розміри щомісячних виплат людям при досягненні пенсійного віку.

Існують і інші проблеми, серед яких брак коштів у переважної більшості населення для забезпечення первинних потреб, низька тривалість життя працівників, необхідність витрачання значних коштів на освіту та охорону здоров'я.

3.3. Співробітництво України з ЄС в забезпеченні розвитку людського капіталу

Зовнішньополітичний курс України на інтеграцію з ЄС передбачає не лише адаптацію до стандартів Співтовариства, але й всебічне співробітництво у різних сферах соціально-економічного розвитку, зокрема і у сфері соціальних відносин. Взаємодія з ЄС базується на принципах, якими є: повага до демократичних принципів, прав людини та основоположних свобод, як визначено, зокрема, в Гельсінському заключному акті Наради з безпеки та співробітництва в Європі 1975 року та Паризькій хартії для нової Європи 1990 року, а також в інших відповідних документах щодо захисту прав людини, серед яких Загальна декларація прав людини ООН 1948 року і Конвенція Ради Європи про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року.

Ще в перші роки незалежності України важливою віхою в цьому сенсі стала реалізація програми TACIS, розробленої ЄС для країн СНД і прийнятою в 1991 р. з метою сприяння розвитку гармонійних і міцних економічних і політичних зв'язків між ЄС і країнами-партнерами. Метою програми є підтримка зусиль країн-партнерів зі створення суспільства, заснованого на політичних свободах і економічному процвітанні. Програма TACIS покликана забезпечувати розвиток ринкової економіки та демократизації суспільства. За останні 10 років загальна допомога з боку ЄС становить 1,072 млрд. євро та включає технічну допомогу через програму TACIS, макрофінансову допомогу та гуманітарну допомогу.

Важливою подією стало підписання у червні 1994 р. між Україною та Європейськими Співтовариствами і його країнами-членами Угоди про партнерство і співробітництво (УПС), яка набула чинності в 1 березня 1998 р. Для реалізації Угоди 11 червня 1998 р. Указом Президента України була затверджена Стратегія інтеграції України до Європейського Союзу, яка визначила основні напрями поступового входження України до

європейського економічного, політичного, інформаційного та правового простору ЄС. Вона ґрунтувалася на положеннях Конституції України, схвалених Верховною Радою України Основних напрямках зовнішньої політики України та Концепції національної безпеки України та містила статті стосовно забезпечення прав людини; адаптації соціальної політики України до соціальних стандартів ЄС; культурно–освітнього і науково–технічного співробітництва; адаптації законодавства України до правових норм ЄС.

Співробітництво України з ЄС набуло нового розвитку в рамках Європейської політики сусідства та Східного партнерства, де вона отримала можливість часткового доступу до діяльності окремих інститутів і програм ЄС. Так, у науково–технологічній сфері співробітництво України з ЄС забезпечує Національний інформаційний центр зі співробітництва у сфері науки і технологій (НІП України) та робота виконується на партнерських засадах, передусім із Міністерством освіти і науки України та іншими зацікавленими інституціями, зокрема з такими, з якими НІП України підписав відповідні партнерські угоди.

Важливе значення для розвитку людського капіталу в Україні мають різноманітні програми, спрямовані на розвиток людини, зокрема програми у сфері вищої освіти. Співпраця України та ЄС у сфері вищої освіти розпочалась у 1997 р., коли під егідою Ради Європи та ЮНЕСКО було розроблено й ухвалено Лісабонську конвенцію про визнання кваліфікацій, що належать до вищої освіти Європи. Цю конвенцію підписали 43 країни (у їх числі й Україна), більшість з яких сформулювали згодом принципи Болонської декларації. Лісабонська конвенція декларує наявність і цінність різноманітних освітніх систем і ставить за мету створення умов, за яких більша кількість людей, скориставшись усіма цінностями й здобутками національних систем освіти і науки, зможе бути мобільною на європейському ринку праці.

19 червня 1999 р. міністри освіти 29 європейських країн підписали Болонську декларацію, яка започаткувала так званий «Болонський процес», який на сьогоднішній день охопив майже всю Європу. Україна приєдналась до Болонського процесу у 2005 році. Стратегічною метою Болонського процесу є створення Європейського простору вищої освіти, конкурентоспроможного і привабливого як для самих європейців, так і для студентів з усіх куточків світу, який має забезпечити широкий доступ до якісної вищої освіти, яка базується на принципах демократії й незалежності університетів, їх наукової і дослідницької самостійності; активізувати мобільність студентів і науково-педагогічних кадрів; підготувати молодь до активного життя в демократичному суспільстві, закласти підвалини для професійної кар'єри й особистого розвитку.

Болонський процес є загальноєвропейською стратегією реформування вищої освіти, яка зосереджується на трьох елементах:

- переході європейських вищих навчальних закладів на триступеневу структуру (бакалавр - магістр - доктор);
- забезпеченні якості вищої освіти, зокрема створенні незалежних агенцій, що слідкують за якістю вищої освіти в країнах-учасницях, і
- визнанні кваліфікацій та періодів навчання, здобутих студентами в різних вищих навчальних закладах Європи.

Стратегія ЄС щодо розвитку освіти та навчання має важливе значення для розвитку людського капіталу в Україні, оскільки спрямована на підвищення глобальної конкурентоспроможності ЄС через економічне оновлення, вдосконалення соціальної сфери та охорону довкілля. Україна має змогу переймати передовий досвід та впроваджувати його. Рада Європейського Союзу визначила для ЄС завдання на наступне десятиліття: стати найконкурентоспроможнішою і найдинамічнішою у світі економікою, яка базується на знаннях, здатна до постійного зростання, забезпечує більше кращих робочих місць і тіснішу соціальну згуртованість.

Реформа у сфері освіти є запорукою успішного переходу до економіки, що ґрунтуються на знаннях, і суспільства, зосередженого на розвитку людських ресурсів, до економічної конкурентоспроможності та соціально-політичної стабільності. ЄС визначив три основних напрямки структурного реформування національних систем вищої освіти: навчальні програми, управління, фінансування. Реформи в цих напрямках дуже подібні до тих, що запроваджуються в Україні після її приєднання до Болонського процесу.

У рамках програм зовнішньої допомоги Європейська Комісія здійснює цілий ряд заходів у сфері освіти, які доповнюють внутрішні програми ЄС і мають за мету:

- надання підтримки країнам-партнерам у сфері реформування систем вищої освіти;
- популяризація спільних цінностей і більш глибоке порозуміння між людьми та культурами;
- сприяння розвитку Європейського Союзу як світового центру вдосконалення освіти і підготовки, що сприятиме процвітанню Європи та економічному зростанню;
- поліпшення якості послуг і людських ресурсів в ЄС через спільне навчання та обмін досвідом.

Особлива увага приділяється саме системі вищої освіти, яка відіграє ключову роль у житті сучасного суспільства, сприяючи соціальному, культурному та економічному розвитку, популяризації загальноєвропейських етичних і культурних цінностей та підготовці лідерів майбутнього.

Європейська Комісія впроваджує цілий ряд міжнародних програм співпраці у сфері вищої освіти. На сьогоднішній день Україна бере участь у наступних програмах Європейської Комісії:

1. Програма «Темпус», розроблена для підтримки соціальних та економічних перетворень в країнах-партнерах. Програма «Темпус» сприяє

розвиткові в цих країнах систем вищої освіти шляхом максимально збалансованої співпраці з партнерами з країн ЄС.

2. Програми «Erasmus» та «Erasmus Mundus» - програми співпраці та мобільності у сфері вищої освіти, спрямовані на розвиток Європейського Союзу як всесвітнього центру досконалості освітнього процесу, розвиток партнерства між вищими навчальними закладами Європи і третіх країн та зміцнення міжнародних зв'язків у сфері вищої освіти через підтримку високоякісних європейських магістерських і докторських програм. Вони були спрямовані на забезпечення мобільності студентів, викладачів та академічного персоналу. Програма імені Марі Кюрі надає кошти для забезпечення мобільності науковців та дослідників. Програма мала 5 складових: початкове професійне навчання (initial training); професійне навчання протягом життя (life-long training); партнерство між дослідницько-навчальними закладами та промисловістю/бізнесом (Industry-Academia Partnerships and Pathways); міжнародний вимір; інші конкретні ініціативи.

3. «Програма Жана Моне» - це освітня програма, мета якої полягає у підвищенні рівня знань і поінформованості суспільства в ЄС і за його межами в питаннях європейської інтеграції через стимулювання викладання, дослідницької діяльності та дискусій на теми, що стосуються Європейського Союзу.

4. Програма «Еразмус+» – це програма Європейського Союзу на період 2014-2020 років, що підтримує проекти партнерства, заходи і мобільність у сфері освіти, підготовки молоді та спорту. Ця програма в Україні дозволяє навчатись студентам з України в країнах ЄС, проводити стажування та працювати закордоном, отримувати стипендії для навчання в ЄС, розвивати освітню сферу на основі вивчення передового досвіду.

5. Програма «Молодь в дії» – це програма ЄС, яка надає можливості міжнародної співпраці для молоді країн Європи, у тому числі й України. За підтримки Програми «Молодь в дії» молоді люди з України у співпраці з партнерами з інших країн можуть брати участь у молодіжних обмінах та

міжнародній волонтерській діяльності. Молодіжні лідери, працівники організацій та інституцій, які працюють з молоддю, мають можливість підвищувати свій професійний рівень на тренінгах та інших заходах, спрямованих на налагодження партнерства, підвищення якості реалізованих проєктів та поглиблення своїх знань у різних сферах молодіжної роботи.

6. Важливою для людського розвитку в Україні є програма ЄС «Креативна Європа» на 2014-2020 роки. Загальними цілями програми «Креативна Європа» є: захист, розвиток та поширення європейської культурної та мовної різноманітності та популяризації культурної спадщини Європи; зміцнення конкурентоспроможності європейських культурних і творчих галузей, зокрема, в аудіовізуальному секторі, з метою сприяння їх стійкого, якісного і кількісного росту.

Програма «Креативна Європа» охоплює попередні програми ЄС «Культура» та «Медіа», що впроваджувались протягом більш ніж 20 років. Підпрограма «Культура» підтримуватиме візуальні мистецтва й культурну спадщину, підпрограма «Медіа» підтримуватиме кінематограф і аудіовізуальний сектор. Крім того, впроваджено новий міжсекторальний напрям на підтримку політики співпраці, суміжних заходів і нових механізмів фінансового гарантування, чинні з 2016 року.

Україна долучається до програми «Креативна Європа» у 2016 році, що дасть змогу Україні претендувати на грантові ресурси з фонду у 1,5 мільярда євро та фінансувати спільні з європейськими партнерами культурні, мистецькі, охорони пам'яток та інші проєкти.

7. Програма ЄС та Східного партнерства «Культура і креативність» покликана забезпечити підтримку культурних та креативних секторів і збільшити їхній внесок у сталий гуманітарний та соціально-економічний розвиток в Азербайджані, Білорусі, Вірменії, Грузії, Молдові та Україні.

Програма сфокусована на чотирьох основних напрямках: проведення досліджень і розвиток механізмів збору доказів; нарощування потенціалу; інформування про потенційну роль культурних і креативних секторів у

стійкому соціально-економічному розвитку; надання можливості для міжнародного культурного співробітництва.

Програмою передбачено проведення практичних досліджень та розвиток фактологічно обґрунтованої політики; сприяння реформам у сфері культурної політики; нарощування потенціалу культурного та креативного секторів; сприяння співпраці між громадськими та приватними гравцями, між урядом і громадою; надання інформації та можливостей для міжнародного співробітництва; підвищення обізнаності громади про роль культури; обмін знаннями та передовою практикою.

Таким чином, замість пошуку можливостей роботи закордоном, українські вчені та дослідники отримують доступ до потужного ресурсу, котрий дозволить реалізувати їхні ідеї та проекти в Україні. За рахунок цього вже у найближчій перспективі будуть зростати показники, що використовуються у розрахунку індексу людського розвитку.

Можна зробити висновок, що Україна має значні можливості для розвитку людського капіталу під впливом співпраці з ЄС у сфері розвитку освіти, науки, культури, спорту для молодих людей. Фінансування цих суспільних сфер у ЄС протягом тривалих років знаходилось на високому рівні, перегляд стандартів надання освітніх послуг дозволив значно підвищити якість освіти, досягти зростання частки населення з вищою освітою. Це позитивно впливає як на освітню складову індексу людського розвитку, так і на інші його елементи.

Участь України в політиці ЄС, спрямованій на розвиток освіти, є необхідною на шляху визнання українських дипломів про вищу освіту, прийому фахівців на роботу, визнання досягнень наших спеціалістів та співробітництва. Такі кроки сприятимуть не лише підвищенню ролі України в ЄС, але і інтеграції в світове співтовариство, що у перспективі також сприятиме нарощуванню людського капіталу України.

Важливим напрямом у розвитку співробітництва України з ЄС є науково-технічне співробітництво. Особливе значення має участь України в

Сьомій рамковій програмі ЄС з досліджень та технологічного розвитку (2007–2013 рр.), яка мала підназву "Будівництво Європейського дослідницького простору знань для зростання". Для міжнародних партнерів програма передбачала чотири напрями: Програма „Співпраця” (Cooperation), Програма „Люди” (People), Програма „Ідеї” (Ideas), Програма „Дослідницький потенціал” (Capacities).

Зокрема, Програма „Співпраця” підтримувала всі типи дослідницької діяльності, що здійснюються різними дослідницькими інституціями у рамках транснаціональної співпраці (зокрема із країнами з–поза меж ЄС). Діяльність програми було розподілено на 10 тем: здоров'я, продукти харчування, сільське господарство, рибальство та біотехнології, нанотехнології, енергетика, охорона довкілля та боротьба проти змін клімату, транспорт (проект програми), суспільно-економічні та гуманітарні науки, космос, безпека.

Програма «Люди» (або Програма імені Марі Кюрі) – один із головних механізмів забезпечення мобільності дослідників у Європі та приваблення найбільш обдарованих дослідників з усього світу до ЄС. Ця ініціатива реалізує один із найбільших пріоритетів сучасної Європи – дедалі більшу транснаціональну мобільність науковців, вчених, студентів, викладачів та працівників.

Громадяни України могли брати участь у Програмі „Дослідницький потенціал”, що має на меті зміцнити дослідницький та інноваційний потенціал у Європі. Конкретними заходами програми було фінансування проектів, спрямованих на: розвиток дослідницької інфраструктури; розвиток дослідницької діяльності у малих та середніх підприємствах; розвиток дослідницького потенціалу європейських регіонів; інтеграцію дослідницької діяльності до структур європейського суспільства; підтримку послідовного розвитку дослідницької політики; міжнародну співпрацю.

Новим напрямом у Сьомій рамковій програмі була Програма «Ідеї», яка мала не лише сприяти дослідницькій співпраці між інституціями чи

більшій міжнародній мобільності науковців, але й підтримувати найбільш інноваційні ідеї, що їх розробляють та реалізують європейські дослідники.

За кількістю проектів, представлених на фінансування в рамках 7-ї Рамкової програми ЄС за дослідженнями, Україна увійшла в десятку країн – не членів ЄС і посіла друге місце серед країн Східної Європи. В цілому Україна брала участь в проектах РП7 із загальним бюджетом близько 370 млн. євро, з яких 16,5 млн. євро надано учасникам з України.

Україна буде співпрацювати з Європейським Союзом також в рамках програми «Горизонт 2020», яка орієнтована на підтримку дослідницької та інноваційної діяльності в усіх сферах суспільного життя – від фундаментальних наук до впровадження інновацій в реальний сектор економіки загальним фондом фінансування близько 80 млрд.євро. Мета програми – розвиток економіки, побудованої на зв'язку між науковими дослідженнями та інноваціями, а також "перенесення наукових ідей з лабораторій до ринку".

Пріоритетами програми «Горизонт 2020» є сприяння фундаментальним науковим дослідженням, підвищення конкурентоспроможності виробництва, розвиток інформаційно-комунікаційних технологій, нанотехнологій, нового матеріалознавства, біотехнологій і космічної галузі, а також вирішення найбільш гострих соціальних проблем у сфері охорони здоров'я, екології і демографії. Участь України в програмі «Горизонт 2020» стане ще одним суттєвим кроком в розвитку людського капіталу, зокрема освітнього і наукового рівня учасників проектів та в кінцевому рахунку буде сприяти інноваційному розвитку.

Участь в програмі не є безкоштовною та передбачає внесок, котрий розраховується відповідно до ВВП країни. Враховуючи складну фінансову ситуацію, європейською стороною були створені сприятливі фінансові умови для України – знижка у 95% від суми внеску, а також можливість повернення 50% від решти суми за рахунок інструментів міжнародної технічної допомоги.

Серед пріоритетних дослідницьких напрямків – підвищення конкурентоспроможності виробництва, розвиток ІКТ, нано- та біо-технологій, нового матеріалознавства, космічної галузі, а також пошук відповідей на найбільш гострі соціальні виклики в сфері охорони здоров'я, демографії, екології, сільського господарства та енергетики.

Для розвитку людського капіталу України членство у даній програмі є досить важливим, оскільки протягом останніх двох десятиліть фінансування наукових досліджень відбувалося за залишковим принципом, у результаті чого науково-технічна інфраструктура залишається застарілою і відірваною від світових процесів. Участь України в «Горизонті 2020» дозволить значно підвищити рівень залучення українських науковців, університетів, науково-дослідних організацій до спільних європейських наукових досліджень, а також створить основу для структурних реформ у науково-інноваційній сфері України. Зокрема, вже згаданий принцип програми «перенесення ідей від лабораторії до ринку» матиме позитивний вплив не тільки на науку, але також і на промисловість та економіку, з'являться можливості для розвитку високотехнологічних галузей промисловості.

Вже зараз Україна є активним учасником багатьох європейських програм, зокрема, українські вчені, дослідники, викладачі і студенти успішно співпрацюють з іноземними колегами за програмою EUREKA, беруть участь в експериментах і навчальних програмах CERN (Європейського центру ядерних досліджень). В 2013 р. Центр прийняв рішення про надання Україні статусу асоційованого члена цієї організації, що дає змогу долучитися до потужної європейської програми, яка поєднає всі існуючі європейські ініціативи в галузі досліджень і інновацій, що означає, що в науково-технічній сфері Україна вже є рівноправним партнером Євросоюзу.

Важливе значення для України є реалізація Угоди про асоціацію з ЄС, яка почалася в 2016 р., яка матиме позитивні наслідки за кількома напрямками. Найперше, згідно з оцінками CEPS, Україна виграє як від лібералізації торгівлі, так і від лібералізації руху капіталу, причому цей

виграш дорівнюватиме зростанню ВВП приблизно на 10 % в довгостроковій перспективі. Ціна капіталу може знизитись на 16,7 % у випадку низької еластичності взаємозамінності між працею і капіталом, і на 17,1 % у випадку високої еластичності, у той час як заробітна плата в Україні зросте на 8,9-9,7%. У цілому лібералізація руху капіталу дозволить знизити витрати українських компаній, а також премії за ризик, тим самим збільшуючи загальний добробут на 4,5-4,8 %, доповнюючи ефект від торгівлі [89].

Слід також враховувати вимоги до якості продукції, санітарно-гігієнічних та фіто-санітарних норм, які забезпечують конкурентоспроможність українських товарів.

Певні зрушення відбудуться у галузевій структурі економіки, де замість низько технологічних підприємств набудуть розвитку високо технологічні, зокрема засновані на інформаційних технологіях. За даними Європейської бізнес асоціації, Україна входить в ТОП-10 світових лідерів у сфері інформаційних технологій при щорічних обсягах зростання на 30-40 % протягом останніх років [81; 93; 62].

Оцінка соціальних наслідків асоціації України з ЄС має включати показники якості підготовки та перепідготовки кадрів, оскільки є суттєвим ризик її невідповідності структурним зрушенням в економіці. Слід звернути увагу на те, що попри позитивні тенденції реформування освіти в Україні, відчувається істотний дисбаланс між рівнем та якістю освітніх послуг та вимогами ринку праці.

У 2006 р. Україною були ратифіковані і положення Європейської соціальної хартії, стандарти якої у сфері соціально-економічного захисту населення передбачають:

- забезпечення права на працю;
- забезпечення належної професійної підготовки;
- надання справедливих умов праці;
- забезпечення свободи професійних об'єднань;
- укладення та дотримання умов колективного договору;

- забезпечення права працівників на доступ до публічної інформації;
- забезпечення можливості участі в управлінні підприємством;
- забезпечення прав дітей та підлітків, працюючих жінок, матерів та сімей, інвалідів і осіб похилого віку;
- забезпечення права на захист працівників-мігрантів та їхніх сімей;
- забезпечення права на безоплатну медичну допомогу і соціальне забезпечення.

Варто відмітити, що значна частина чинників формування людського капіталу відповідно до стандартів, представлених в Європейській соціальній хартії, затверджена на законодавчому рівні в Україні. Але через брак фінансового забезпечення, кваліфікованих виконавців, економічної і політичної волі вищого керівництва країни та безпосередніх виконавців на місцях, переважна більшість затверджених стандартів не виконується, що уповільнює розвиток людського капіталу та міжнародної конкурентоспроможності України [86].

Обґрунтовуючи пропозиції по приведенню умов формування людського капіталу України згідно стандартів ЄС запропонуємо план їх гармонізації на період до 2020 року (див. дод.В, табл. 1), що базується на прогнозуванні експертним методом з врахуванням ініціатив вищого керівництва України і можливостей їх досягнення.

Можна побачити (див. дод.В, табл. 1), що більшість українських показників людського розвитку не відповідають європейським, або є набагато меншими від орієнтовних значень. Зокрема, середня тривалість навчання згідно стандартів ЄС повинна бути не менше 15 років, тоді як в Україні у 2014 році цей показник становив 11,3 роки. Тобто, не зважаючи на велику кількість вищих учбових закладів в Україні, все рівно значна частина населення не здобуває вищої освіти, на основі чого можна було б підвищувати тривалість навчання населення по країні. Серед причин такої ситуації може бути висока вартість навчання у вищих навчальних закладах, хибні думки певної частини населення про непотрібність вищої освіти,

відсутність бачення перспектив застосування диплома про вищу освіту, недостатність початкових знань для вступу у вищі навчальні заклади. Тому для української системи освітніх послуг, для забезпечення розвитку людського капіталу, потрібно звертати увагу на підвищення якості середньої освіти через послідовну багаторівневу політику по підвищенню престижності навчання, стимулювання дітей до засвоєння інформації, зміну застарілих стереотипів у населення стосовно другорядності шкільної освіти у процесі становлення особистості у сучасному ринковому середовищі.

Розмір ВВП на душу населення (у купівельній спроможності до долара) в Україні у 2014 році становив 6159 дол. США, тоді як середнє значення по країнах ЄС становило 40000 дол. США. Для України цей розрив значний і подолати його складно. Проте зростання з наявного рівня до 7496 дол. США у 2020 році або на 17,42% є цілком реальним значенням.

За показником коефіцієнта народжуваності Україна також відстає від нормативів ЄС, оскільки його значення у 2014 році було на рівні 1,5, тоді як в країнах ЄС він повинен відповідати не менше 2,14. За умови наявності державної підтримки народжуваності в Україні та зростання економіки цілком можливо до 2020 року цей коефіцієнт підняти до 2,5. За умови комплексного забезпечення належних умов життєдіяльності населенню, можна буде підняти і тривалість його життя, зменшити кількість осіб, які проживають за межею бідності і тим самим створити передумови для розвитку людського капіталу.

Варто відзначити, що наведена на рис. 3.11 модель розвитку людського капіталу України базується на стандартах ЄС і за умови чіткої послідовної та відповідальної політики державного і приватного сектора економіки, а також населення, можна досягти бажаних результатів у зростанні якості життя, освіти, охорони здоров'я, культури та відпочинку, розвитку демографічних процесів, тощо.



Рис. 3.11. Схематичне зображення моделі розвитку людського капіталу України

*Джерело: складено автором

У випадку досягнення наведених параметрів у 2020 році за індексом людського розвитку Україна може знаходитись від 55 до 65 місця серед 186 країн світу. Але для цього потрібно збільшити інвестиції в його розвиток.

Узагальнюючи розгляд даного питання можна навести схематичне зображення моделі розвитку людського капіталу України на основі поєднання основних чинників, які впливають на нього (рис. 3.11).

Таким чином, для формування та розвитку людського капіталу в Україні, з врахуванням стандартів ЄС, необхідно:

- стимулювати зайнятість населення за рахунок підвищення конкурентоспроможності робочих місць, в тому числі через самозайнятість і поширення гнучких її форм;
- забезпечувати зростання ціни робочої сили за рахунок підвищення мінімального розміру заробітної плати у відповідності до стандартів країн ЄС, зменшення податкове навантаження на фонд оплати праці для збільшення заробітної плати приватними роботодавцями;
- реформувати систему розподілу доходів працівників для забезпечення соціальної справедливості в суспільстві шляхом зменшення розриву у доходах бідних і багатих верств населення за рахунок прогресивної шкали їх оподаткування та удосконалення системи соціальних пільг;
- проводити активну державну політику на ринку праці;
- залучити до фінансування закладів освіти приватний бізнес з одночасною адаптацією навчальних програм згідно вимог бізнесу до молодих спеціалістів;
- постійно вдосконалювати якість освітніх послуг з врахуванням передового світового досвіду через підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників і стимулювати впровадження новітніх інформаційно-мультимедійних і навчальних технологій в навчальній процес;
- передбачити можливість підвищення кваліфікації дорослого населення у навчальних закладах різних галузей науки і техніки;
- удосконалити механізм фінансування охорони здоров'я за рахунок бюджетних ресурсів на основі принципів конкурентного ринкового середовища;
- запровадити масовий характер обов'язкового медичного страхування та стимулювати добровільне медичне страхування населення на базі державно-приватного партнерства, що розвиватиме ринок послуг по охороні здоров'я через зростання конкуренції в галузі;
- забезпечити пріоритетність профілактичної роботи в охороні здоров'я населення над методами інтенсивної терапії;

– розробляти комплексні програми підвищення якості житлово-комунальних послуг на основі поєднання інтересів державного і приватного секторів економіки, в результаті чого ростиме якість життя населення та створюватимуться передумови до зростання людського капіталу;

– підвищувати загальнонаціональне значення культурно-просвітницького розвитку населення, насамперед дітей та молоді через популяризацію осучаснених надбань історико-культурної спадщини України та країн близького зарубіжжя;

– стимулювати створення робочих місць дрібним і середнім бізнесом через пільгові режими оподаткування таких роботодавців із одночасним посиленням відповідальності за недобросовісне поводження із працівниками.

Факторний аналіз залежності індексу людського розвитку від його складових елементів показав, що країни ЄС визначають передові тенденції у освіті населення, підтримці значної тривалості навчання та життя мешканців, а також формують високий розмір ВВП на душу населення. Для того, щоб Україна змогла досягти подібних результатів, потрібні певні проміжні звершення у подоланні бідності серед українців, покращення якості освітніх послуг, надання рівних умов всім бажаючим у доступі до якісної медицини, створення високооплачуваних робочих місць з комфортними умовами праці, вирішення проблем правового захисту населення та бізнес-активності, розробка системи справедливого та раціонального формування і перерозподілу бюджетних ресурсів, тощо.

Висновки до розділу 3

1. Індекси глобальної конкурентоспроможності свідчать про невисокі рейтинги України у глобальному конкурентному середовищі. Так, у 2015-2016 р. Україна посіла 79 місце серед 140 країн світу, тоді як у 2014 році була на 76 місці. Конкурентними перевагами є вища освіта та підготовка, трудові ресурси, розвиток технологій, обсяги ринку, інфраструктура та інновації. Зазначені сфери впливають на формування людського капіталу в Україні, що вказує на наявність потенціалу до його зростання.

2. Факторний аналіз залежності індексу людського розвитку від його складових елементів показав, що країни ЄС мають високі позиції в рейтингах за показниками освіти населення, тривалості навчання та життя громадян, а також мають високі показники ВВП на душу населення. Маючи високі показники людського розвитку, країни ЄС, зокрема, Данія, Нідерланди, Німеччина, Фінляндія, Швеція, Велика Британія, Франція, посідають найвищі рейтингові позиції за індексом глобальної конкурентоспроможності та індексом інноваційного розвитку.

3. За показниками людського розвитку, порівняно з країнами-новими членами ЄС, Україна має найменшу очікувану тривалість життя при народженні – 71,0 років та розмір ВВП на душу населення – 8178 дол. США, що у 2-3 рази менше від рівня досліджуваних країн, оскільки такі країни, як Словаччина, Чехія, Литва, Естонія, Польща, мають розмір ВВП на душу населення в межах від 22281 дол. США до 26660 дол. США. Лише за показниками середньої тривалості навчання та очікуваної тривалості навчання Україна є на рівні досліджуваних європейських країн та за тривалістю навчання посідає 29 місце в світі. Для досягнення високих показників людського розвитку потрібні інституційне забезпечення та інвестиції для подолання бідності, покращення якості освітніх послуг, надання рівних умов у доступі до якісної медицини, створення високооплачуваних робочих місць, вирішення проблем правового захисту

населення та бізнес-активності, розробка системи справедливого та раціонального формування і перерозподілу бюджетних ресурсів, тощо.

4. Особливої уваги потребує система пенсійного забезпечення України, частка витрат на яке серед досліджуваних країн є найбільшою, хоча у вартісному виразі витрати складають близько 1125,5 дол. США на особу, що є меншим на 20-70% від країн-членів ЄС, а виплати соціальних допомог становлять 460 дол. Така ситуація вказує на соціальний характер бюджетних видатків України, але таке надмірне навантаження стримує розвиток національної економіки та знижує її конкурентоспроможність. Альтернативою солідарній пенсійній системі, що діє в Україні, є накопичувальна система та недержавні пенсійні фонди.

5. Для розвитку людського капіталу в Україні має важливе значення співробітництво з ЄС у сфері освіти, оскільки воно спрямоване на підвищення глобальної конкурентоспроможності через економічне оновлення, вдосконалення соціальної сфери та охорону довкілля. Україна має змогу переймати передовий досвід та впроваджувати його, беручи участь у Болонському процесі, програмах «Темпус», «Еразмус Мундус», «Молодь в дії», Програмі Ж.Моне, програмі «Еразмус+», «Творча Європа», «Культура 2» та «Креативна Європа», що спрямовані на розвиток особистості, конкурентоспроможності, креативності.

6. Забезпечення конкурентоспроможності пов'язане з розвитком мереж, що може змінити характер конкуренції, збільшити її дієвість і ефективність, посилить взаємовигідне співробітництво, оскільки виникне колективна зацікавленість у досягненні високих показників конкурентоспроможності. До того ж, участь у мережі дозволить активізувати інноваційну діяльність, відкрити нові можливості для бізнесу і просування нових продуктів, сприятиме об'єднанню виробництва окремих продуктів технологічними ланцюжками, використовувати спільні ресурси для розв'язання виробничих проблем та забезпечення конкурентоспроможності.

7. Україна має значні перспективи для розвитку людського капіталу шляхом співпраці з ЄС у сфері розвитку освіти, науки, культури. Співпраця у сфері освіти є необхідною для визнання українських дипломів про вищу освіту, мобільності фахівців, студентів, викладачів і науковців. Це сприятиме адаптації України до стандартів ЄС та інтеграції у світове співтовариство, що у перспективі також сприятиме нарощуванню людського капіталу України.

8. Участь України в Програмі ЄС «Горизонт 2020» сприяє інноваційному розвитку, оскільки дозволить значно підвищити рівень залучення українських науковців, університетів, науково-дослідних організацій до спільних європейських наукових досліджень, а також створить основу для структурних реформ у науково-інноваційній сфері України. Зокрема, основоположний принцип програми «перенесення ідей від лабораторії до ринку» матиме позитивний вплив не тільки на науку, але і на економіку, оскільки з'являться можливості для розвитку високотехнологічних галузей в секторах економіки.

ВИСНОВКИ

Дослідження впливу людського капіталу на конкурентоспроможність країн в умовах розвитку інтеграційних процесів дозволило дійти наступних висновків:

1. З розвитком людської цивілізації відбувалось розширення змістовного наповнення системи визначальних чинників міжнародної конкурентоспроможності. Значимість окремих конкурентних переваг країни змінювалась при переході від до індустріального (природні ресурси та наявність достатньої кількості робочої сили для їх оброблення) до індустріального (капітал у матеріальній та фінансовій формі), а потім і до постіндустріального (інформаційні та інтелектуальні ресурси) суспільства. При цьому серед традиційних чинників конкурентоспроможності відбулось виокремлення людського капіталу як їх активатора. Окремі компоненти людського капіталу, такі як кількість та вартість трудових ресурсів, враховувались і на ранніх етапах розвитку концептуальних засад міжнародної конкурентоспроможності, однак в умовах розгортання НТР та інформатизації суспільства пріоритетного значення набуває саме людський капітал.

2. В умовах глобалізації на міжнародну конкурентоспроможність країни впливає цілий комплекс чинників, серед яких людському капіталу відводиться визначальна роль, яка полягає в задіянні первинних факторних умов у процеси суспільного виробництва й перетворенні їх на вторинні факторні умови, які забезпечують країні довгострокові конкурентні переваги. Саме тому найбільш розвинені держави та наднаціональні утворення (передусім Європейський Союз) будують свою політику на основі створення сприятливих передумов для ефективного функціонування та розвитку людського капіталу. Завдання відтворення й накопичення високоякісного людського капіталу в якості чинника міжнародної конкурентоспроможності проголошено стратегічно важливим напрямом розвитку та включено до законодавчих актів ЄС.

3. Сучасні ІКТ відкривають нові можливості у розвитку людського капіталу, зокрема: розширення доступності якісної освіти для віддалених користувачів та можливості підвищення кваліфікації без відриву від виробництва; інформаційна підтримка навчального процесу необхідними базами даних та знаннями, що зберігаються в автоматизованих інформаційних системах, електронних та звичайних бібліотеках, архівах, фондах та інших джерелах інформації; суттєве підвищення якості навчального процесу за менших витрат зусиль і часу, можливості застосування індивідуальних та диференційованих підходів до їх окремих категорій.

Забезпечення конкурентоспроможності пов'язане з розвитком мереж, що може змінити характер конкуренції, збільшити її дієвість і ефективність, посилить взаємовигідне співробітництво. До того ж, участь у мережі дозволить активізувати інноваційну діяльність, відкрити нові можливості для бізнесу і просування нових продуктів, сприятиме об'єднанню виробництва окремих продуктів технологічними ланцюжками, використовувати спільні ресурси для розв'язання виробничих проблем та забезпечення конкурентоспроможності.

4. У країнах ЄС з урахуванням історичних, культурних, релігійних, ментальних та інших особливостей кожної окремої національної держави сформувався специфічний тип державної політики – держави загального добробуту, заснованої на європейській соціальній моделі як системі цінностей і цілей, державних управлінських та адміністративних рішень, заходів і дій, що представлена цілим спектром інституційних варіацій, закріплених у нормативно-правових актах країн Європи. В залежності від рівня соціально-економічного розвитку, традицій, менталітету та цінностей можна виділити чотири типи європейської соціальної моделі: англосаксонську, скандинавську, корпоративну, південно-європейську, у яких, незважаючи на відмінності, є три головні складові – страхування від суспільних ризиків, допомога незаможним та перерозподіл доходів.

5. Факторний аналіз залежності індексу людського розвитку від його складових елементів показав, що країни ЄС мають високі позиції в рейтингах за показниками освіти населення, тривалості навчання та життя громадян, а також мають високі показники ВВП на душу населення. Посідаючи високі рейтингові позиції за індексом людського розвитку, країни ЄС, зокрема, Данія, Нідерланди, Німеччина, Фінляндія, Швеція, Велика Британія, Франція, посідають найвищі світові рейтингові позиції за індексом глобальної конкурентоспроможності та індексом інноваційного розвитку.

6. На основі використання методики розрахунку рангової кореляції Спірмена підтверджена тісна залежність між рівнем конкурентоспроможності країни і розвитком людського капіталу. Так, залежність між Індексом глобальної конкурентоспроможності та фактором «Вища освіта та професійна підготовка» становить – 0,9038; між Індексом глобальної конкурентоспроможності та фактором «Здоров'я та навчальна освіта» – 0,8566; між Індексом глобальної конкурентоспроможності та рівнем валового національного доходу – 0,8225; між Індексом глобальної конкурентоспроможності та Індексом рівня освіти країн світу – 0,8388; між Індексом глобальної конкурентоспроможності та фактором «Інноваційний потенціал» – 0,8570; між Індексом глобальної конкурентоспроможності та Глобальним індексом інновацій – 0,8153. Дещо слабшу залежність підтверджено між Індексом глобальної конкурентоспроможності та рівнем тривалості життя – 0,7400 та між Індексом глобальної конкурентоспроможності та фактором «Ефективність ринку праці» – 0,5853. Результати дослідження показують, які чинники є найбільш впливовими та потребують пріоритетних інвестицій і розвитку.

7. Індеси глобальної конкурентоспроможності свідчать про невисокі рейтинги України у глобальному конкурентному середовищі. Водночас конкурентними перевагами є високий рівень вищої освіти та професійної підготовки, якість трудових ресурсів, розвиток технологій, обсяги ринку, інфраструктура та інновації. Для досягнення високих показників людського

розвитку потрібні інституційне забезпечення та інвестиції для подолання бідності, покращення якості освітніх послуг, надання рівних умов у доступі до якісної медицини, створення високооплачуваних робочих місць, реформування системи пенсійного забезпечення за зразком країн-членів ЄС, вирішення проблем правового захисту населення та бізнес-активності, розробка системи справедливого та раціонального формування і перерозподілу бюджетних ресурсів.

8. Для розвитку людського капіталу в Україні має важливе значення співробітництво з ЄС у сфері освіти, науки, культури, оскільки воно спрямоване на підвищення глобальної конкурентоспроможності через економічне оновлення, вдосконалення соціальної сфери та охорону довкілля. Співпраця у сфері освіти є необхідною для визнання українських дипломів про вищу освіту, мобільності фахівців, студентів, викладачів і науковців. Це сприятиме адаптації України до стандартів ЄС та інтеграції у світове співтовариство, що у перспективі також сприятиме нарощуванню людського капіталу України.

9. Участь України у науково-дослідних програмах ЄС, зокрема «Горизонт 2020», сприяє інноваційному розвитку, оскільки дозволить значно підвищити рівень залучення українських науковців, університетів, науково-дослідних організацій до спільних європейських наукових досліджень, а також створить основу для структурних реформ у науково-інноваційній сфері України. Зокрема, основоположний принцип програми «перенесення ідей від лабораторії до ринку» матиме позитивний вплив не тільки на науку, але і на економіку, оскільки з'являться можливості для розвитку високотехнологічних галузей в секторах економіки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Директива 2009/50/ЕС Совета от 25.05.2009 г. «Об установлении условий въезда и пребывания граждан третьих стран в целях высококвалифицированной работы» [Электронный ресурс]. - Режим доступа : http://eulaw.edu.ru/documents/legislation/svob_peredv/blue_card.htm
2. Договор о Европейском Союзе (подписан в г. Маастрихте 07.02.1992) (в ред. от 31.12.2007 г.) [Электронный ресурс]. - Режим доступа : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_029
3. Договор об учреждении Европейского объединения угля и стали от 18.04.1951 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/994_026/page
4. Договор об учреждении европейского сообщество по атомной энергии от 25.03.1957 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_027
5. Договір про заснування Європейської спільноти від 25.03.1957 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/994_017/page
6. Європейський Кодекс Соціального Забезпечення та Протокол до Європейського Кодексу Соціального Забезпечення, прийнятий в Страсбурзі 16.04.1964 р. зі змінами і доповненнями) [Електронний ресурс]. - Режим доступу : archive.nbuv.gov.ua/portal/soc.../zhuk.pdf
7. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996 р. № ETS N 163, ратифікована від на підставі 137-16 [Електронний ресурс]. - Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_062
8. Європейська соціальна хартія 12.10.1961 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://conventions.coe.int/Treaty/EN/Treaties/PDF/Ukrainian/035-Ukrainian.pdf>
9. Єдиний європейський акт від 17.02.1986 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_028/page

10. Ніццький договір про внесення змін та доповнень до Договору про Європейський Союз, Договорів про заснування Європейських Співтовариств та деяких пов'язаних з ними актів 26.02.2001 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_261
11. Про недержавне пенсійне забезпечення : Закон України від 09.07.2003 № 1057-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1057-15>
12. Хартия основных прав Европейского Союза 7.12.2000 г. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/994_524
13. Хартия Співтовариства про основні соціальні права працівників від 09.12.1989 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_044
14. A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility: Communication from the Commission the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions 25.10.2011 COM(2011) 681 final [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:EN:PDF>
15. Building the Knowledge Society: Social and Human Capital Interactions [Commission Staff Working Paper] 28.05.2013 SEC(2003) 652 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.uni-mannheim.de/edz/pdf/sek/2003/sek-2003-0652-en.pdf>
16. Commission Staff Working Document on the links between employment policies and environment policies 17.11.2005 SEC(2005) 1530 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ec.europa.eu/environment/integration/pdf/sec_2005_1530_en.pdf
17. Consolidated Version of the Treaty on the Functioning of the European Union 30.03.2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0047:0200:en:PDF>

18. Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship [Электронный ресурс]. - Режим доступа : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31991L0533:EN:HTML>
19. Council Directive 77/187/EEC of 14 February 1977 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses [Электронный ресурс]. - Режим доступа : http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31977L0187&model=guichett
20. Council Directive 98/50/EC of 29 June 1998 amending Directive 77/187/EEC on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses [Электронный ресурс]. - Режим доступа : <http://juristprudence.online.fr/directCE98-50.htm>
21. Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses [Электронный ресурс]. - Режим доступа : http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=32001L0023&model=guichett
22. Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies [Электронный ресурс]. - Режим доступа : http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31998L0059&model=guichett
23. Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services [Электронный ресурс]. - Режим доступа : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0071:en:HTML>

24. eEurope 2002: An Information Society For All 14.06.2000 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.bilgitoplumu.gov.tr/Documents/3/Diger/000614_eAvrupa2002EylemPlanlani.pdf
25. eEurope 2005: An Information Society For All 28.05.2002 COM(2002) 263 final [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2002:0263:FIN:EN:PDF>
26. European Social Policy – A Way Forward for the Union. A White Paper 27.07.1994 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://europa.eu/documentation/official-docs/white-papers/pdf/social_policy_white_paper_com_94_333_a.pdf
27. Health Telematics Working Group of the High Level Committee on Health: Final Report 8/9 April 2003 HLCH/2003/1/7 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ec.europa.eu/health/ph_overview/Documents/hlch_health_teleomatics_final_report_en.pdf
28. Ministerial Declaration on eGovernment 18.11.2009 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ec.europa.eu/digital-agenda/sites/digital-agenda/files/ministerial-declaration-on-egovernment-malmo.pdf>
29. Statement from the Paris Summit (19 to 21 October 1972) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.cvce.eu/content/publication/1999/1/1/b1dd3d57-5f31-4796-85c3-cfd2210d6901/publishable_en.pdf
30. The Social Policy Agenda (2006-2010) 9.02.2005 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=en&type_doc=COMfinal&an_doc=2005&nu_doc=33
31. The European eGovernment Action Plan 2011-2015 Harnessing ICT to promote smart, sustainable & innovative Government 15.12.2010 COM(2010) 743 final [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0743:FIN:EN:PDF>

32. The European Employment Strategy Working to improve employment in Europe [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://web.uvic.ca/jmc/events/sep2011-aug2012/2011-10-modes-of-gov/pdf/European%20Employment%20Strategy%20Booklet%202010.pdf>
33. The eLearning Action Plan: Designing tomorrow's education 28.03.2001 COM(2001)172 final [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0172:FIN:EN:PDF>
34. The Treaty of Amsterdam. Amending the Treaty on European Union, the Treaties Establishing the European Communities and Certain Related Acts 2.10.1997 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.eurotreaties.com/amsterdamtreaty.pdf>
35. The Treaty of Lisbon amending the Treaty on European Union and the Treaty establishing the European Community 13.12.2007 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eur-lex.europa.eu/JOHtml.do?uri=OJ:C:2007:306:SOM:EN:HTML>
36. 2009 ICT Standardisation Work Programme [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/ict/files/wp2009_en.pdf
37. Амосов О. Формування людського капіталу в умовах інноваційної економіки: методологічний аспект [Електрон. ресурс] / О. Амосов, А. Дегтяр // Публічне управління: теорія і практика. - 2011. - № 3 (7). - Режим доступу : www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/pubupr/2011_3/doc/3/08.pdf.
38. Аналіз індексу конкурентоспроможності України в 2013-2014 рр. [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://infolight.org.ua/content/analiz-indeksu-konkurentospromozhnosti-ukrayini-v-2013-2014-rr>
39. Антонова А.А. Применим ли опыт Европы в развитии дошкольного воспитания в РФ? [Электронный ресурс] / А.А. Антонова. - Режим доступа : <http://ego.uara.ru/ru-ru/issue/2012/04/09/>
40. Антонюк В. П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку [Текст] / В. П. Антонюк / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2007. – 348 с.

41. Антропов В.В. Экономические модели социальной защиты населения в государствах ЕС [Текст] : автореф. дисс. ...доктора эконом. наук: 08.00.14 / В.В. Антропов. – М., 2007. – 48, [1] с.
42. Асжина М.А. Основы экономической теории / М.А. Асжина, Г.Г. Чибриков. - М.: Норма, 1996. – 608 с.
43. Бахмач А. Розвиток системи недержавного пенсійного забезпечення в Україні [Текст] / А. Бахмач // Вісник пенсійного фонду України. – 2011. - №3. – С. 12-13.
44. Беймишева А.С. Формирование новых социальных стандартов жизни среднего класса в условиях субурбанизации города Алматы [Текст] : дисс. ...доктора философии: 6D050100 / А.С. Беймишева. – Алматы, 2013. – 154, [1] с.
45. Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе / М. Блауг. – М.: «Дело Лтд», 1994. – 720 с.
46. Богомолов О. Где искать философский камень роста [Текст] / Богомолов О. // Проблемы теории и практики управления. – 1997. - № 4. – С. 26-37.
47. Борко Ю.А. Экономическая интеграция и социальное развитие в условиях капитализма: буржуазные теории и опыт Европейского сообщества / Ю.А. Борко. – М.: «Наука», 1984. – 256 с.
48. Вальтер Ж. Конкурентоспособность: общий подход / В. Жиль. – М: РЕЦЭП, 2005. – 52 с.
49. Гафарова К.Е. Європейські соціальні стандарти та їх імплементація в Україні [Текст] / Гафарова К.Е. // Академічний огляд. - 2011. - № 1 (34). - С. 25-31.
50. Глобализация и социальная политика развитых стран [Текст] : сб. обзоров и рефератов / РАН. ИНИОН. Центр науч.-информ. исслед. глобал. и регионал. проблем; отв. ред. и сост. С.Я. Веселовский. – М., 2008. – 280 с.
51. Глузман С. Основні причини високого рівня смертності в Україні [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://www.mif-ua.com/archive/article/15170>

52. Головніна О.Г. Основи соціальної економіки [Текст]: підручник / О. Г. Головніна. - К. : Центр учб. л-ри, 2013. - 647 с.
53. Городецкий В.В. История экономических учений: учеб. пособ. / В.В. Городецкий. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 178с.
54. Гошовська В.В. Макроекономічна оцінка якості життя населення України за міжнародними методиками [Електронний ресурс] / Гошовська В.В. - Режим доступу : <http://www.vmurol.com.ua/upload/publikatsii/nauka/Makroeconomichna%20otsinka%20yakosti%20zhittya.pdf>
55. Гришина О.В. Негосударственные пенсионные фонды и оценка их надёжности [Текст] : автореф. дисс. ...канд. экономич. наук: 08.00.10 / О.А. Гришина. – Иваново, 2010. – 20 с.
56. Грузіна І.А. Соціальне життя суспільства в умовах інформатизації / І. А. Грузіна // Менеджер. –2014. – № 1. – С. 10-14
57. Губін К.Г. Система формування доходів населення в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку [Текст] / Губін К.Г. // Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого». – 2013. – № 4(15). – С. 105-117.
58. Гулякова Л. Г. Социальные стандарты качества жизни [Текст]: учебное пособие / Л. Г. Гулякова, М. Б. Лига, Ю. А. Калинина. – М. Гардарики, 2007. - 141 с.
59. Гурина М.В. Этапы формирования социальной политики Европейского Союза / М.В. Гурина // Веснік Беларускага дзяржаўнага універсітэта. Сер. 3, Гісторыя. Філасофія. Псіхалогія. Паліталогія. Сацыялогія. Эканоміка. Права. – 2010. – № 1.– С. 32-36.
60. Гуцин И.В. О кодификации законодательства Республики Беларусь о социальном обеспечении [Текст] / Гуцин И.В., Авдей А.Г. // Вестник ГрДУ. – 2011. - № 1(109). Серия 4. – С. 36-44.

61. Дериглазова Л.В. Модернизация Европейской социальной модели в условиях кризиса / Л.В. Дериглазова // Вестник Томского государственного университета. – 2012. – № 1(17). – С. 64-74.
62. Динаміка та географія безробіття в Україні та ЄС у 2012-2013 рр. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://infolight.org.ua/content/dinamika-ta-geografiya-bezrobittya-v-ukrayini-ta-ies-u-2012-2013-rr>.
63. Доклад «Заработная плата в мире в 2012–2013 гг.»: Заработная плата и справедливый рост . ГТПДТ и Бюро МОТ для стран Вост. Европы и Центр. Азии / [Текст]. — М. : МОТ, 2013. — 118 с.
64. Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации за 2011 г. / Под редакцией А. А. Аузана и С. Н. Бобылева. М.: ПРООН, 2011. – 146 с.
65. Доклад о человеческом развитии 2013. Возвышение Юга: человеческий прогресс в многообразном мире [Електронний ресурс]. - Режим доступу : http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2013_ru.pdf
66. Доповідь про людський розвиток, підготовлена на замовлення Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://hdr.undp.org/en/reports/>
67. Доповідь про людський розвиток ПРООН 2013 року: за індексом людського розвитку Україна займає 78 позицію зі 186 країн [Електронний ресурс]. - Режим доступу : http://www.undp.org.ua/images/stories/HDR2013/Press_release_HDR_2012_Ukr_140313_tables.docx.
68. Доронина Н.Г. Унификация и гармонизация права в условиях международной интеграции [Текст] / Доронина Н.Г. // Журнал российского права. - 1998. - № 6. - С. 53-67
69. Дятлов С. А. Трансформация форм капитала в условиях роста информатизации экономики / С.А. Дятлов // Научные труды ДонНТУ. – 2006. – №103-3. – С.137-143.

70. Европейская инициатива в области демократии и прав человека [Электронный ресурс]. - Режим доступа : http://eeas.europa.eu/delegations/russia/documents/eu_russia/eidhr_2003_ru.pdf
71. Европейское право. Право Европейского Союза и правовое обеспечение защиты прав человека / рук. авт. колл. и отв. ред. д. ю. н., проф. Л. М. Энтин. – М.: Норма, 2007. — 960 с.
72. ЄС: Роль приватного пенсійного забезпечення зростає, проте воно має відповідати потребам суспільства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eu.prostir.ua/news/30022.html>
73. Жулина Е.Г. Европейские системы оплаты труда [Текст] / Е.Г. Жулина, Н.А. Иванова. - М: Журнал «Управление персоналом», 2007. - 216 с.
74. Закирова Д.И. Человеческий потенциал как фактор повышения конкурентоспособности Республики Казахстан [Текст] : дисс. ...доктора философии / Д.И. Закирова. – Алматы, 2012. – 160, [1] с.
75. Заргарян И. История развития и организация деятельности НПФ [Электронный ресурс] / И. Заргарян // Электронный журнал «Пенсионное обозрение». - 2010. № 3. - Режим доступа : <http://www.pensionobserver.ru/assets/files/article/3-3-2010/Zargaryan%20%203-3%202010.pdf>
76. Захворюваність населення. Статистична інформація Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>
77. Звездинская А.В. Управление конкурентоспособностью молодежи: отечественный и зарубежный опыт [Текст] / Звездинская А.В. // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. – 2013. - № 1. – С. 94-100.
78. Золотарева А. Состояние и перспективы развития системы социальной защиты в России [Текст] / А. Золотарева и др.. – М. : Ин-т Гайдара, 2011. – 268 с.

79. Исследование INSEAD: Глобальный индекс инноваций 2012 года [Электронный ресурс]. - Режим доступа : <http://gtmarket.ru/news/2012/07/06/4531>
80. Индекс розвитку людського потенціалу 2013 (рейтинг України) [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://infolight.org.ua/content/indeks-rozvitku-lyudskogo-potencialu-2013-reyting-ukrayini>
81. Калініна С. П. Аналіз динаміки безробіття в країнах Європи [Електронний ресурс] / С. П. Калініна. — Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/prvs/2012_2/152.pdf. — С.152-155.
82. Каргалова М.В. Социальное измерение европейской интеграции / М.В. Каргалова, Е.Н. Егорова. – М.: Изд-во «Аксиом», 2010. – 280 с.
83. Кашкин Ю.С. Трудовое право Европейского Союза [Текст] / Ю.С. Кашкин. - М.: Волтерс Клувер, 2009. - 304 с.
84. Клинова М. Человеческий капитал в Европейском союзе: государственный и наднациональный контексты [Текст] / Клинова М., Сидорова Е. // Вопросы экономики. - 2012. - №8. - С. 80-97.
85. Коваль Н. Фінансове стимулювання професійної підготовки кадрів як складова соціально-економічного зростання держави [Текст] / Коваль Н. // Вісник Київського національного університету імені Т. Шевченка. – Економіка. – 2010. - № 119. – С. 35-37
86. Козик В.В. Міжнародні економічні відносини: навч. посіб. / В.В. Козик, Л.А. Панкова, Н.Б. Даниленко. - 8-ме вид. - К.: Знання, 2008. - 469 с.
87. Колин К. Информатизация образования: новые приоритеты / К. Колин // Информатика и образование. – 2001. – № 1. – С. 22-30.
88. Коломієць С.В. До питання реформування вищої освіти в умовах інформаційного суспільства / С.В. Коломієць // Вісник Черкаського університету. – Серія: педагогічні науки. – 2008. – Вип. 125. – С. 136–140
89. Колядин А.П. Структурные элементы человеческого капитала / А.П. Колядин // Экономический вестник Ростовского государственного университета. – 2006. – №2. – Т.4. – С.61-65.

- 90.Коньков А.Т. Социальный капитал и экономическое развитие [Электронный ресурс] / А.Т. Коньков // Наука, образование, общество. – 2011. – №1. – Режим доступа: <http://sakhgu.ru/journal/work135.htm>
- 91.Корнеев В.В. Недержавні пенсійні фонди як важлива складова системи недержавного пенсійного забезпечення: їх сутність та функції [Електронний ресурс] / В. В. Корнеев // Эффективна економіка. - 2011. - № 8. - Режим доступа : <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2077>
- 92.Косенко О. Социальное государство и социальная политика [Электронный ресурс] / О. Косенко. - Режим доступа : http://sr.fondedin.ru/new/fullnews_arch_to.php?subaction=showfull&id=1319615143&archive=1319615647&start_from=&ucat=14&
- 93.Країни із найнижчим рівнем безробіття [Електронний ресурс]. — Режим доступа: <http://www.rate1.com.ua/ua/suspilstvo/riven-zhittja/2225>.
- 94.Крушніцька Б.Г. Людський капітал в умовах розвитку інформаційного суспільства [Електронний ресурс] / Б.Г. Крушніцька. – Режим доступа: http://mev-hnu.com/load/2013/4_formuvannja_konkurentospromozhnosti_v_umovakh_zrostannja_mobilnosti_ljudskogo_kapitalu/34-1-0-259
95. Левашов В.К. Гражданское общество и демократическое государство в России / В.К. Левашов// Социологические исследования. – 2006. – № 1. – С.6-20.
- 96.Лібанова Е. М. 52 мільйони населення в Україні можуть забезпечити лише імігранти [Електронний ресурс]. - Режим доступа : <http://ng.pl.ua/2011/02/28/e-libanova-52-miljony-naselennya-v-ukrajini-mozhut-zabezpechyty-lyshe-imihranty/>
- 97.Людський розвиток в Україні: мінімізація соціальних ризиків : колективна науково-аналітична монографія / за ред. Е.М.Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В.Птухи НАН України ; Держстат України, 2010. – 496 с.

98. Лютов Н.Л. Возможности использования опыта Европейского союза для гармонизации трудового законодательства Европейско-Азиатского региона / Лютов Н.Л. // Трудовое право в России и за рубежом. – 2012. - № 3. – С. 31-34.
99. Лютов Н.Л. Конфликт между фундаментальными правами работников и предпринимателей в практике Европейского суда справедливости [Электронный ресурс] / Н.Л. Лютов // Трудовое право. – 2008. – №12. – Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/lawissue.html?1643>
100. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии / К. Маркс. – М.: ЭКСМО, 2011. – 1200 с.
101. Медичні кадри. Статистична інформація Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>
102. Мельник Л.Г. Социально-экономические проблемы информационного общества: монография / Л.Г. Мельник, М.В. Брюханова. – Вып. 2. – Сумы : Университетская книга, 2010. – 896 с.
103. Михальченко Г.Г. Подолання бідності як один з факторів забезпечення гідної якості життя населення України [Текст] / Михальченко Г.Г. // Научно-технический сборник «Коммунальное хозяйство городов» (Харьковского национального университета городского хозяйства имени А.Н.Бекетова). – 2012. - № 102. - С. 436-452.
104. Мухаметзянов И.Ш. Медицинские аспекты информатизации образования: Монография / И.Ш. Мухаметзянов – М.: ИИО РАО, 2010. – 72 с.
105. Назарова Г. В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств : наукове видання [Текст] / Г. В. Назарова, Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2006. – 240 с.
106. Натолока О.О. Основні проблеми працевлаштування молоді в Україні [Текст] / Натолока О.О. // Актуальні проблеми розвитку управлінських систем: досвід, тенденції, перспективи. – 2013. - № 2. – С. 112-115

107. Норд Г.Л. Порівняльний аналіз функціонування багаторівневих систем пенсійного забезпечення в країнах ЄС та можливості їх запровадження в Україні [Текст] / Норд Г.Л., Черненко К.П. // Видання ЧДУ ім. П. Могили. Наукові праці. Економіка. – 2010. – Т. 126. Випуск 113. – С. 47-53.
108. Норкіна Т. П. Інвестиції в освіту як фактор розвитку людського капіталу [Текст] / Т. П. Норкіна, З. О. Скарбун, Н. О. Тарханова // Економіка будівництва і міського господарства. – 2008. – Т.4, №4. – С. 211-218.
109. Носкова К.А. Формирование, накопление и развитие человеческого капитала [Электронный ресурс]/ К.А. Носкова // Гуманитарные научные исследования. – 2013. – № 5. – Режим доступа: <http://human.snauka.ru/2013/05/3033>
110. Обсяг тіньової зарплати в Україні складає орієнтовно 200 млрд гривень – профспілки [Електронний ресурс]. - Режим доступу : http://newsradio.com.ua/2013_07_19/Obsjag-t-novo-zarplati-v-Ukra-n-sklada-orntovno-200-mlrd-griven-profsp-lki/
111. Огляд світового досвіду запровадження пенсійних реформ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.pfu.gov.ua/pfu/control/uk/publish/article?art_id=94986&cat_id=99092
112. Олексієнко М.М. Проблеми та перспективи впровадження інформаційних технологій в медичну практику / М.М. Олексієнко // Управління розвитком складних систем. - 2012. - Вип. 12. - С. 133-136.
113. Онюшева И.В. Человеческий капитал Республики Казахстан как фактор повышения конкурентоспособности национальной экономики [Текст] : дисс. ...доктора философии / И.В. Онюшева. – Алматы, 2013. – 212, [1] с.
114. ООН представила рейтинг качества жизни в странах мира на 2012 год [Электронный ресурс]. - Режим доступа : <http://gtmarket.ru/ratings/human-development-index/human-development-index-info>
115. Оподаткування в країнах ЄС [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.odpa.if.ua>

116. Осецький В. Л. Поступ системи мотивації праці: від матеріалізації до пост матеріалістичних цінностей [Текст] / В. Л. Осецький, І. Л. Татомир // Економічна теорія. – 2011. – № 2. – С. 47-57.
117. Петти В. Трактат о налогах и сборах / В. Петти // Антология экономической классики: В. Петти, А. Смит, Д. Рикардо, Т. Мальтус, Дж.М. Кейнс. – М.: Эконов-Ключ, 1993. – Т.1-2. – 966 с.
118. Підсумки розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення за 2013 р. [Електронний ресурс]. - Режим доступу : nfp.gov.ua/files/.../NPF_III_kv%202013.pdf
119. Подра О. П. Інвестиції в людський капітал як чинник розвитку інформаційного суспільства [Текст] / О. П. Подра // Економічні науки. Серія «Економічна теорія та економічна історія» : збірник наукових праць / Луц. нац. техн. ун-т. – Випуск 7 (28), Ч. 2. – Луцьк, 2010.
120. Подра О.П. Інвестиції в професійне навчання як інструмент накопичення специфічного людського капіталу [Текст] / Подра О. П. // Вісник Дніпропетровського університету. Серія «Економіка». – 2011. – Вип. 5/2. – С. 126 – 132.
121. Позиция, принятая на заседании Исполнительного Комитета Европейской конфедерации профсоюзов (ETUC) 10-11 марта 2015 года [Електронний ресурс] / Федерация професійний спілок України. – Режим доступу: www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/mizhnarodna-robota/7326-na-puti-k-evropejskoj-strategii-kachestvennoj-zanyatosti
122. *Покотило Т. В.* Механізм державного регулювання регіональних інвестиційних процесів : автореф. дис. ... канд. держ. упр. : спец. 25.00.02 "Механізми державного управління" / Т. В. Покотило. - Х., 2010. - 20 с.
123. Потехін О. Україна – Європейський Союз: соціальний вимір [Електронний ресурс] / Потехін О., Врадій О. - Режим доступу : <http://cpcfpu.org.ua/projects/foreignpolicy/papers/0207/>

124. Природній приріст населення у січні-вересні 2014 року [Електрон. ресурс] / Офіційний веб-сайт Державної служби статистики України. - Режим доступу : <http://ukrstat.gov.ua>
125. Право Европейского Союза: учебник / под ред. С.Ю. Кашкина. - М.: Юрайт, 2010. – 1120 с.
126. Право Європейського Союзу: підручник / кол. авт., за ред. В.І.Муравйова. – К. : Юрінком Інтер, 2011. – 704 с.
127. Программы ЕС [Электронный ресурс]. - Режим доступа : <http://www.increast.eu/ru/127.php>
128. Прошак Г. В. Основні компоненти людського капіталу: теоретичний аспект [Текст] / Г. В. Прошак // Науковий вісник Національного лісотехнічного університету : збірник науково-технічних праць. – 2008. – Вип. 18.4. – С. 305-309.
129. Раецкая О.В. Социальные последствия информизации / О.В. Раецкая // Перспективы науки и образования. – 2013. – №1. – С.68-72.
130. Ревенко А. Україна у світових координатах людського розвитку: тупцювання на місці [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://gazeta.dt.ua/macrolevel/ukrayina-u-svitovih-koordinatah-lyudskogo-rozvitku-tupcyuvannya-na-misci-.html>
131. Рейтинг стран мира по уровню ВВП на душу населения [Электронный ресурс]. - Режим доступа : <http://gtmarket.ru/ratings/rating-countries-gni/rating-countries-gni-info>
132. Рейтинг стран мира по уровню образования [Электронный ресурс]. - Режим доступа : <http://gtmarket.ru/cse-search?cse=%D0%A0%D0%B5%D0%B9%D1%82%D0%B8%D0%BD%D0%B3%20%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D0%BD%20%D0%BC%D0%B8%D1%80%D0%B0%20%D0%BF%D0%BE%20%D1%83%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D1%8E%20%D0%BE%D0%B1%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F>

133. Рейтинг стран мира по уровню продолжительности жизни [Электронный ресурс]. - Режим доступа : <http://gtmarket.ru/cse-search?cse=%D0%A0%D0%B5%D0%B9%D1%82%D0%B8%D0%BD%D0%B3%20%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D0%BD%20%D0%BC%D0%B8%D1%80%D0%B0%20%D0%BF%D0%BE%20%D1%83%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D1%8E%20%D0%BE%D0%B1%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F>
134. Рєвнівцева О.В. Соціальне виключення: проблеми визначення та дослідження / О.В. Рєвнівцева // Демографія та соціальна економіка. – 2008. – № 1. – С. 98-106.
135. Ризаева Афаг Рамиз кызы. Правовые основы социальной политики и регулирования трудовых отношений в Европейском Союзе: дисс. ...канд. юридич. наук: 12.00.10 / Афаг Рамиз кызы Ризаева. – М., 2008. – 221, [1] с.
136. Рикардо Д. Начала политической экономии и налогообложения / Д. Рикардо // Антология экономической классики: В. Петти, А. Смит, Д. Рикардо, Т. Мальтус, Дж.М. Кейнс. – М.: Эконом-Ключ, 1993. – Т.1-2. – 966 с.
137. Рост, конкурентоспособность, занятость. Вызов 21-го века. Белая книга Европейского сообщества. - М.: Наука, 1994. - 67 с.
138. Руденко С.В. Роль системы информатизации здравоохранения и повышения качества медицинских услуг / С.В. Руденко // Науковий вісник міжнародного гуманітарного університету. – 2010. – №1. – С.93-99.
139. Саратикянц Э. С. Инвестиции в человеческий капитал: их источники и эффективность [Електрон. ресурс] / Э. С. Саратикянц, Н.В. Закервашевич // Економіка промисловості. - 2010. - № 51 (3). - Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/EProm/2010_51/index.html.
140. Сергеев А.Е. Влияние процесса расширения Европейского Союза на формирование единой европейской социальной политики: автореф. дисс. ...канд. историч. наук: 07.00.15 / А.Е. Сергеев. – Нижний Новгород, 2009. – 28, [1] с.

141. Середня зарплата в Україні: офіційна статистика та результати міжнародних досліджень [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://mojazarplata.com.ua/ua/main/zarobitok/news>
142. Силкин В.В. Развитие человеческого капитала в условиях информационного общества / В.В. Силкин // Вестник ПАГС. – 2012. – №. – С.86-90.
143. Скоблякова И.В. Критерии развития постиндустриального общества и роль человеческого капитала [Електронний ресурс] / И.В. Скоблякова // Управление общественными и экономическими системами. – 2006. – № 1. – Режим доступу: <http://elibrary.ru/contents.asp?issueid=429207&selid=9288698>
144. Скоблякова И.В. // Управление общественными и экономическими системами. – 2006. – № 1. – Режим доступу: http://umc.gu-unpk.ru/umc/arhiv/2006/1/Smirnov_Skobliykova.pdf
145. Скрынников А.Ю. Ценностное измерение процессов информатизации современного российского общества [Электронный ресурс] / А.Ю. Скрынников // Всероссийская научно-практическая конференция “Новые тенденции в образовании и науке: опыт междисциплинарных исследований”, г. Ростов-на-Дону, 27.02.2014 г. – Режим доступа:
146. Скоп Х. І. Структуризація інтелектуального капіталу [Текст] / Х. І. Скоп // Вісник ЖДТУ. – 2011. – № 3(57). – С. 371 – 379.ь
147. Смирнов В.Т. Классификация и виды человеческого капитала в инновационной экономике [Електронний ресурс] / Смирнов В.Т., Скоблякова И.В. // Управление общественными и экономическими системами. – 2006. – № 1. – Режим доступу: http://umc.gu-unpk.ru/umc/arhiv/2006/1/Smirnov_Skobliykova.pdf
148. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М.: Эксмо, 2007. – 960 с.
149. Собченко В.В. Основні моделі соціальної політики в країнах Центральної та Східної Європи [Електронний ресурс] / В.В. Собченко. - Режим доступу : www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/.../01.pdf

150. Социальное измерение европейской интеграции [Текст]: монография / под ред. М.Л. Энтина и др. – М.: Изд-во «Аксиом», 2010. – 288 с.
151. Соціальний розвиток України: сучасні трансформації та перспективи / С.І.Бандур, Т.А.Заяць, В.І.Куценко та ін. За заг. ред. д-ра екон. наук, проф., чл.-кор. НАН України Б.М.Данилишина. – 2-ге вид. доповн. і переробл. Черкаси: Брама-Україна, 2006. – 620 с.
152. Стандарты качества жизни в странах Европейского союза, России и Казахстане [Текст]: информационно-аналитический сборник / под общ. ред. Б. Г. Мухамеджанова. – Алматы: ИД Жибек жолы, 2008. – 256 с.
153. Статівка Н. В. Демографічна складова економічної безпеки України / Н. В. Статівка, А. А. Смаглюк / Статистичний щорічник України за 2010 рік / за ред. О. Г. Осауленко. - К. : Державна служба статистики України, 2011. - 560 с.
154. Степаненко Н. О. Інвестування в людський капітал на сучасному етапі розвитку української економіки [Текст] / Н. О. Степаненко // Бизнес Информ. – 2009. – № 11(2). – С. 181-183.
155. Стратегія інноваційного розвитку України на 2010–2020 роки в умовах глобалізаційних викликів /Авт.упоряд.: Г.О.Андрощук, І.Б. Жилиєв, Б.Г.Чижевський, М.М.Шевченко.— К: парламентське вид-во, 2009. — 632 с.
156. Стратегія реформ-2020 [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://reforms.in.ua/2020/>.
157. Стратегическая психология глобализации: Психология человеческого капитала: Учеб. Пособие / Под науч. ред. д-ра психол. наук, проф. А.И. Юрьева. – СПб: Logos, 2006. – 512 с.
158. Татарко А. Н. Социальный капитал: теория и психологические исследования. Монография / А.Н. Татарко, Н.М. Лебедева. – М.: РУДН, 2009. – 233 с.
159. Україна на 136-му місці за валовим доходом на душу населення – Світовий банк [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://nbnews.com.ua/ua/news/93133/>

160. Україна: підсумки соціально-економічного розвитку та погляд у майбутнє. Виступ Президента України Л. Д. Кучми на науковій конференції 16 листопада 2000 року // Урядовий кур'єр. – 2000. – 28-31.
161. Україна у рейтингу глобальної конкурентоспроможності 2015 [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://reforms.in.ua/ua/news/ukrayina-u-reytingu-globalnoyi-konkurentospromozhnosti-2015>
162. Федоренко В. Г. Особливості інвестиційної діяльності на ринку праці України / В. Г. Федоренко, А. В. Черкасов // Ринок праці та зайнятість населення. - 2011. - №1. -С. 3-4.
163. Халина М.В. Система факторов производства в экономике инновационного типа [Электронный ресурс] / М. В. Халина // Вестник Адыгейского государственного университета. – 2011. – Вып. 4. – Серия «Экономика». – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/sistema-faktorov-proizvodstva-v-ekonomike-innovatsionnogo-tipa>
164. Харченко М.А. Корреляционный анализ [Текст] : учеб. пособие для вузов / М.А. Харченко. - Воронеж: Изд-во ВГУ, 2008. - 31 с.
165. Хусаинов Р.Р. Информатизация и социальный капитал [Електронний ресурс] / Р.Р. Хусаинов. – Режим доступу: http://lomonosov-msu.ru/archive/Lomonosov_2012/1850/45356_fa44.pdf
166. Человеческое развитие. Офіційний сайт Організації Об'єднаних Націй [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.un.org>
167. Черленяк І.І. Про методику дослідження ідентифікації європейських соціальних стандартів [Текст] / Черленяк І.І. // Стратегічні пріоритети. – 2008. - № 4(9). – С. 121-128.
168. Шевчук Л. Т. Методико-соціальні аспекти використання трудового потенціалу : регіональний аналіз і прогноз / Л. Т. Шевчук. - Львів, 2003. - 489 с.
169. Шишков В.Ю. «Общий рынок»: надежды и действительность / В.Ю. Шишков. – М.: Мысль, 1972. – 254 с.

170. Юрик Я.І. Стан професійного навчання персоналу в Україні [Електронний ресурс] / Я.І. Юрик, О.П. Булах. - Режим доступу : <http://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/8744/1/0307.pdf>
171. Agreement on social policy concluded between the Member States of the European Community with the exception of the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland 29.07.1992 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eur-lex.europa.eu/en/treaties/dat/11992M/htm/11992M.html#0091000016>
172. Aiginger K. Competitiveness of EU: Competitiveness under New Perspectives [Електронний ресурс] / К. Aiginger, S. Bärenthaler-Sieber, J. Vogel // Austrian Institute of Economic Research, 2013.– Режим доступу: <http://wiiw.ac.at/files/events/competitiveness-eu-us-n-193.pdf>
173. Balassa B. Recent Developments in the Competitiveness of American Industry and Prospects for the Future / B. Balassa // Joint Economic Committee, U.S. Congress, 87 Congress, 2nd Session, 1963. – P.27-54.
174. Baum-Ceisig A. Wohlfahrtsstaaten in Mittel- und Osteuropa. Entwicklungen, Reformen und Perspektiven im Kontext der europäischen Integration / A. Baum-Ceisig, K. Busch, B. Hacker B., C. Nospickel. – Baden-Baden: NomosVerlag, 2008. – 474 p.
175. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical Analysis/ G.S. Becker // The Journal of Political Economy. 1962. – Vol. 70. – P.9-49.
176. Bell D. The Social Framework of the Information Society / D. Bell // Forester, T. /ed./ The Microelectronics Revolution: The Complete Guide to the New Technology and Its Impact on Society, MIT Press, Cambridge, Mass. – 1980. – P.500–549.
177. Bermeo N. Unemployment in the New Europe / N. Bermeo. – Cambridge: Cambridge University Press, 2001. – 26 p.
178. Bertola G. Social and Employment Policy in the EU and in the Great Recession / G. Bertola // European Policy Analysis. – 2010. – №11. – Режим доступу: http://www.sieps.se/sites/default/files/2010_11epa_ny_0.pdf

179. Boisguilbert P. Le Pesant de Le détail de la France, sous le regne present / P. de Le Pesant Boisguilbert [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://archive.org/details/ledtaildelafranc01bois>
180. Bortz A. A Breat History of Social Insurance / A. Bortz // The Social Welfare History Project. – Режим доступа: <http://www.socialwelfarehistory.com/social-security/social-security-a-brief-history-of-social-insurance/>
181. Burroni L. Flexicurity: A conceptual critique / L. Burroni, M. Keune // European Journal of Industrial Relations. – March 2011. – vol. 17, 1. – P. 75-91.
182. Coleman J.S. Social capital in the Creation of Human Capital / J.S. Coleman // American Journal of Sociology. – 1988. – Vol. 94. – P.95-120.
183. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – Industrial Policy in an Enlarged Europe COM/2002/0714 final [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52002DC0714>
184. Emerson M. et al. The Prospects of Deep Free Trade between the European Union and Ukraine. — Center for European Policy Studies: Brussels, 2012.
185. E-Skills for Europe: Towards 2010 and Beyond [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/ict/files/e-skills-forum-2004-09-fsr_en.pdf
186. Europe 2020: A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%2007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>
187. Europe 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth. Communication from the Comission / European Comission/ - Brussels, 3.3.2010. – 32 p.
188. Europe 2020 headline indicators on education [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-11042013-BP/EN/3-11042013-BP-EN.PDF

189. E.C.S.C Activities in the Social Field in 1966 / European Coal and Steek Community The High Authority. – Luxembourg, 1967. – 127 p.
190. European Social Fund – Investing in people. – Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007 – 8 p.
191. Flora P. Growth to Limits: the Western European Welfare States Since World War II. – Berlin; New York: de Gruyter (European University Institute), 1986. – Vol. 1. – 342 p.
192. Frantziou E. The future of EU Social Policy [Электронный ресурс] / E. Frantziou // UCL Public Policy Briefing October 2014. – Режим доступа: https://www.ucl.ac.uk/public-policy/public-policy-briefings/EU_social_policy
193. Gerardus J. The impact of human capital on international competitiveness and trade performance of manufacturing sectors / J. Gerardus, F. Covers. – Maastricht: Research Centre for Education and the Labour Market (ROA), 1999. – 203 p.
194. Gesetz, betreffend die Krankenversicherung der Arbeiter Vom 15. Juni 1883. Nr. 1496 [Электронный ресурс] / Deutsches Reichsgesetzblatt Band. – 1883. – №9. – S. 73-104. – Режим доступа: https://de.wikisource.org/wiki/Gesetz,_betreffend_die_Krankenversicherung_der_Arbeiter
195. Giegel A. Human Capital and International Competitiveness of OECD Countries [Электронный ресурс] / A. Giegel, A. Wildowicz. – Режим доступа: http://mikroekonomia.net/system/publication_files/282/original/4.pdf?13149503
196. Golinowska S. Diversity and Commonality in European Social Policies: The Forging of a European Social Model / S. Goliniwska, P. Hengstenberg, M. Zukowski. – Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar, 2009. – 427 p.
197. Green Paper – European social policy. Options for the Union. – Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1993. – 108 p.
198. Growth, competitiveness, employment: The challenges and ways forward into the 21st century. White Paper 05.12.1993 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://europa.eu/documentation/official-docs/white-papers/pdf/growth_wp_com_93_700_parts_a_b.pdf

199. Guger A. European Socio-Economic Models: Experiences and Reform Perspectives [Электронный ресурс] / A. Guger, T. Leoni, E. Walterskirchen // EUROFRAME-EFN Autumn 2007 Report. – Режим доступа: http://www.euroframe.org/fileadmin/user_upload/euroframe/efn/autumn2007/Annex3_WIFO.pdf
200. Hässig C. Angst vor dem Computer?: die Schweiz Angesichts einer modernen Technologie / C. Hässig, – Bern. P. Haupt, 1987.– 229 p.
201. Hermann C. The Past and Future of the European Social Model [Электронный ресурс] / C. Hermann, B. Mahnkopf // Institute for International Political Economy Berlin. – 2010. – Working Paper, № 05. – Режим доступа: http://www.ipe-berlin.org/fileadmin/downloads/working_paper/ipe_working_paper_05.pdf
202. Huffschiid J. The Role of the Public Sector in a Progressive Construction of Europe, in: Frangakis et al (eds.) / J. Huffschiid, J. Mazier // Privatisation Against the European Social Model, Houndsmills, 2009. – Pp. 245-255.
203. Human Development Index (HDI) [Электронный ресурс] / Human Developments Reports. – Режим доступа: hdr.undp.org/en/content/human-development-index-hdi
204. Human Development Report 2015 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: hdr.undp.org/sites/default/files/2015_human_development_report.pdf
205. 2009 ICT Standardisation Work Programme [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/ict/files/wp2009_en.pdf
206. Krätke M. Hat das Europäische Sozialmodell noch eine Zukunft? / M. Krätke // Widerspruch. – 2005. – №48. – P. 85-94.
207. Kyu Young Lee Arbeitssicherheit bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten Eine rechtsvergleichende Untersuchung der gesetzlichen Unfallversicherung in der Bundesrepublik Deutschland und Korea / Kyu Young Lee. – Kassel, 2011. – 220 s.
208. Leamer E.E. The Heckscher-Ohlin Model in Theory and Practice / E.E. Leamer. – Princeton: Princeton University Printing Services, 1995. – 50 p.

209. Leontief W. Domestic Production and Foreign Trade; The American Capital Position Re-Examined / W. Leontief // Proceeding of the American Philosophical Society. – 1953. – № 4. – Vol. 97. – P.332-349.
210. Lisbon European Council: Presidency Conclusions 23 and 24 March 2000 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm
211. Making a European Area of Lifelong Learning a Reality: Communication from the Commission 21.11.2011 COM(2011) 678 final [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0678:FIN:EN:PDF>
212. Masuda Y. The Information Society as Post-Industrial Society / Y. Masuda. – The World Future Society, Tokyo, IIS, 1980. – 179 p.
213. Mathieu C. European Social Model(s) and Social Europe / C. Mathieu, H. Sterdyniak // Document de travail. – 2008. – №10. – 56 p.
214. Mauer R. Altersvorsorge von abhängig Erwerbstätigen: Bestandsaufnahme, Modellvergleich und Reformvorschläge: Unternehmen und Steuern. / R. Mauer. – Springer-Verlag, 2013. – 246 s.
215. Miller V. Repatriating EU powers to Member States / V. Miller // SNO6153, 7 December, London: House of Commons Library, 2011. – 15 p.
216. Montchrestien, A. de, 1615. Traicté de l'oeconomie politique. F. Billacois, ed., 1999. – 452 p.
217. Moore N. The Information Society / N. Moore // World Information Report 1997-1998. – P. 271–284.
218. Mun T. A discourse of trade, from England unto the East-Indies, 1621, reproduced from the first edition / T. Mun. – New York, The Facsimile text society, 1930. – 58 p.
219. Ohr R. Internationale Wettbewerbsfähigkeit einer Volkswirtschaft: Zur Aussagefähigkeit unterschiedlicher Indikatoren / R. Ohr // Berg, Hartmut (ed.): Globalisierung der Wirtschaft: Ursachen – Formen – Konsequenzen. Schriften des Vereins für Socialpolitik. Berlin, 1999. – Pp. 51-81.

220. Palme J. European Social Models, Protection and Inclusion / J. Palme, K. Nelson, O. Sjöberg, R. Minas. – Stockholm: Digaloo, 2009. – 101 p.
221. Report on Europe and the Global Information Society: Recommendations of the High-level Group on the Information Society to the Corfu European Council. Bulletin of the European Union, Supplement No. 2/94 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://aei.pitt.edu/1199/1/info_society_bangeman_report.pdf
222. Petrović P. The International Competitiveness and Economic Integration / P.Petrović, M. Antevski, D. Vesić // Facta Universitatis. – 2008. – №1. – Vol. 5. – P.1-8.
223. Rodiere P. La citoyennete europeenne face au droit social et du travail. Cologne, 2007. – 96 p.
224. Polanyi K. The Great Transformation. Politische und ökonomische Ursprünge von Gesellschaften und Wirtschaftssystemen / Polanyi K. – Frankfurt a. M.: Suhrkamp, 1978. – 394 s.
225. Porter M.E. The competitive advantage of the nations / M.E. Porter. – New York: Ed. The Free Press, A Division of MacMillan Press Ltd., 1990. – P.74-91.
226. Population and social conditions [Электронный ресурс]. - Режим доступа : <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/themes>
227. Progress programme [Электронный ресурс]. - Режим доступа : <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=327>
228. Rugman A.The double diamond model of international competitiveness: the Canadian experience / A.Rugman, J. D’Cruz // Manage Int Rev. – 1993. – № 2. – P. 17-39.
229. Rübel G. The Significance of Human Capital for International Competitiveness in the Face of the Growing Integration of the Global Economy / G. Rübel // International Economic Integration Studies in Contemporary Economics. – Heidelberg: Physica-Verlag, 1995. – pp. 23-48.
230. Schultz T. Capital Formation by Education / T. Schultz // Journal of Political Economy. – 1960. – Vol.68. – P. 571.

231. Schultz T. Investment in Human Capital / T. Schultz // The American Review. – 1961. – March. №1. – P. 1-17.
232. Schumpeter J.A. Capitalism, Socialism and Democracy / J.A. Schumpeter. – L.: Taylor & Francis e-Library, 2003. – 437 p.
233. Stafford W. Compendious: or briefe examination of certayne ordinary complaints of diuers of our countrymen in these our dayes, 1581 / W. Stafford. – London : The New Shakspeare Society, 1876. – 150 p.
234. Sym J.D. An Analysis of the Employers' Liability Act, 1880, 43 & 44 Victoria, Cap. 42: With Appendix / J.D. Sym. – Edinburg: Bell and Bradfute, 1885. – 133 p.
235. Tangian A. Flexicurity and Political Philosophy / A. Tangian. – New York, Nova Science Publishers, 2011. – 208 p.
236. Toffler A. The Third Wave / A. Toffler. – N.Y.: Bantam Books, 1989. – 537 p.
237. Trabold H. Die internationale Wettbewerbsfähigkeit einer Volkswirtschaft / H. Trabold // Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (ed.) Vierteljahresheft zur Wirtschaftsforschung. Schwerpunktheft Internationale Wettbewerbsfähigkeit. – 1995. – №2. – Pp. 169-185.
238. The Development of Welfare States in Europe and America. – New Brunswick: Transaction Publicshers, 2009. – 418 p.
239. The Global Competitiveness Report 2011–2012 : Insight Report. World Economic Forum [Электронный ресурс]. - Режим доступа : <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-2011-2012/>
240. The Global Competitiveness Report 2011–2012 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GCR_Report_2011-12.pdf
241. The Global Competitiveness Report 2012–2013 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2012-13.pdf
242. The Global Competitiveness Report 2013–2014 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2013-14.pdf

243. The Global Competitiveness Report 2014–2015 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2014-15.pdf
244. The Global Competitiveness Index 2015-2016 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://widgets.weforum.org/global-competitiveness-report-2015/>
245. The Role of Human Capital in International Competitiveness. Transatlantic Comparison of Experience with Migration in the US and the EU. – Sofia: Economic Policy Institute, 2007. – 212 p.
246. The World Bank: World Development Indicators. Gross National Income per Capita. – 2012 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.worldbank.org/>
247. Thurow L. The Future of Capitalism : How Today's Economic Forces Shape Tomorrow's World. - New York, 2012. - P. 288-289.
248. Tros F. Flexicurity in Europe: can it survive a double crisis? [Электронный ресурс] / F. Tros // ILERA World Congress 2012, Phyladelphia, USA, july 2012 (track 5). – Режим доступа: <http://ilera2012.wharton.upenn.edu/RefereedPapers/TrosFrankUPDATED.pdf>
249. Unfallversicherungsgesetz vom 6. Juli 1884. № 1552 [Электронный ресурс] / Deutsches Reichsgesetzblatt Band. – 1884. – №19. – S.69-111. – Режим доступа: <https://de.wikisource.org/wiki/Unfallversicherungsgesetz>
250. United Europe the First Step (Based on the Fifth General Report on the Activities of the European Coal and Steel Community). – Essen: Ruhr-Studio, Publication Service of the European Community, 1957. – 61 p.
251. Viebrock E. Flexicurity – a state-of-the art review [Электронный ресурс] / E. Viebrock, J. Clasen // Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe. – 2009. – №1. – Режим доступа: www.sociology.ed.ac.uk/__data/assets/pdf_file/0013/31009/REC-WP_0109_Viebrock_Clasen.pdf
252. Webster F. Theories of the Information Society / F. Webster. – Abingdon: Routledge, 2006. – 314 p.

253. Zbiral R. Restoring tasks from the European Union to Member States: A bumpy road to an unclear destination? / R. Zbiral // 52 Common Market Law Review. – 2015. – Issue 1. – Pp. 51–84.
254. <http://ec.europa.eu> – офіційний сайт Європейської комісії
255. <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> – статистичні дані ЄС
256. <http://consilium.europa.eu/> – офіційний сайт Ради Європейського союзу
257. <http://cor.europa.eu> – офіційний сайт Комітету регіонів Європейського союзу
258. <http://curia.europa.eu/> – офіційний сайт Суду Європейського союзу
259. <http://hdr.undp.org/en/data> – статистичні дані за показниками Індексу людського розвитку
260. <http://stats.oecd.org/> – статистичні дані ОЕСР
261. <http://www.cedefop.europa.eu> – офіційний сайт Європейського центру розвитку професійної підготовки
262. <http://www.eesc.europa.eu> – офіційний сайт Європейського соціально-економічного комітету
263. <http://www.eurofound.europa.eu/> – офіційний сайт Європейського фонду покращення умов життя та праці
264. <http://www.eea.europa.eu> – офіційний сайт Європейського агентства охорони оточуючого середовища
265. <http://www.europarl.europa.eu> – офіційний сайт Європейського парламенту
266. <http://www.european-council.europa.eu> – офіційний сайт Європейської ради
267. <http://www.ombudsman.europa.eu> – офіційний сайт Європейського уповноваженого з прав людини

ДОДАТКИ

Додаток А

Таблиця 1

**Основні комунітарні програми ЄС в області освіти станом на
31.12.2012 р.**

№ п/п	Назва програми	Характеристика
1	2	3
1	Вища освіта - через програму "Еразм" (Erasmus)	<p>"Еразм", провідна програма ЄС в області освіти і навчання, здійснює особливий акцент на свободі пересування студентів і педагогічного складу і європейській співпраці, в якій беруть участь вищі учбові заклади та інші ключові гравці в економіці, заснованої на знаннях . Програма підтримує створення Європейської зони вищої освіти за допомогою підвищення мобільності обох сторін учбового процесу. Це дозволяє добитися більшого числа інновацій, загального розвитку і робочих місць в ЄС. На даний момент в програмі вже взяли участь понад 3 мільйони студентів. Разом зі збагаченням досвіду в області наукових досліджень, "Еразм" дозволяє перейнятися специфікою різних культур.</p> <p>Окрім студентів, програма "Еразм" призначається для викладачів, інструкторів та інших учасників вищої освіти. До них відносяться відповідні асоціації, дослідницькі центри, консультативні організації тощо. Також програмою можуть</p>

		<p>користуватися підприємства, соціальні партнери та зацікавлені сторони, державні та приватні установи, що надають освітні послуги на місцевому, регіональному і національному рівні. Програма "Еразм" підтримує заходи в області мобільності (період навчання або проживання за кордоном), європейські проекти та системи.</p>
2	Електронне навчання	<p>Європейська комісія дуже активно підтримує і доповнює роботу країн-членів ЄС в цій сфері. Завдяки своїй Ініціативі та плану електронного навчання, вона набула значного досвіду в стимулюванні співпраці, налагодженні зв'язків і обміні передовими методами роботи на європейському рівні.</p> <p>Програма електронного навчання є наступним кроком до втілення ідеї технологій, які стоять на службі безперервної освіти. Вона зосереджена на низці заходів в пріоритетних областях, відібраних за принципом їх стратегічної відповідності модернізації європейської системи освіти та навчання. Програма електронного навчання складається з чотирьох напрямів:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Підвищення комп'ютерної грамотності; - Європейські віртуальні кампуси; - Електронне "здвоювання" європейських шкіл і розвиток системи підвищення кваліфікації педагогів;

		- Суміжні заходи, націлені на просування електронного навчання в Європі
3	ЛІНГВА (LINGUA) – викладання та вивчення мов	Програма "Лінгва" сприяє підвищенню стандартів викладання і вивчення мов, забезпечуючи достатні засоби для їх вивчення та інструменти для оцінювання отримуваних мовних навичок; Крім того, вона стимулює розвиток нових матеріалів і більш широке розповсюдження існуючих методів, які є передовим досвідом і підвищують цінність європейських освітніх систем.
4	LEONARDO – професійно-технічне навчання	Програма "Леонардо да Вінчі" зосереджується на учбових і педагогічних потребах учасників професійно-технічної освіти. Вона націлена на створення і зміцнення конкурентоспроможності європейського ринку праці, допомагаючи європейцям набувати нових знань, навичок і кваліфікації, які признавалися б в інших країнах. Крім того, вона підтримує нововведення і удосконалення в системах і методах професійно-технічної освіти та навчання. Одне з головних завдань - це підвищити якість і привабливість професійно-технічної освіти та навчання в Європі. "Леонардо да Вінчі" полягає в тому, щоб відкрити доступ до усіх предметів, що охоплюються професійно-технічною

		<p>освітою та навчанням. Програма підтримує взаємну передачу знань, інноваційних та професійних ідей між усіма основними учасниками цього процесу.</p> <p>Програма "Леонардо да Вінчі" фінансує велику кількість заходів, особливо пов'язаних з міжнаціональною мобільністю, європейські проекти, які зосереджуються на розробці або передачі інновацій і систем знань. Вона призначена для стажистів початкового професійного навчання, учасників ринку праці та фахівців професійно-технічної освіти та навчання, а також для будь-яких задіяних в цій сфері організацій</p>
5	СОКРАТ (SOCRATES)	<p>"Сократ" - це європейська освітня програма, в якій беруть участь близько тридцяти країн. Її головна мета полягає в тому, щоб побудувати грамотну Європу й, таким чином, забезпечити оптимальне реагування на основні питання нового століття: популяризувати ідею безперервного навчання, полегшити доступ до освіти для всіх і кожного і допомагати людям набувати кваліфікацію і навички, які всюди визнаються. Якщо виражатися конкретніше, то "Сократ" прагне розвивати вивчення мов і стимулювати мобільність та інновації. До програми Сократ входить вісім окремих напрямів:</p>

		<p>"Коменіус" (Comenius): шкільна освіта;</p> <p>"Еразм": вища освіта;</p> <p>"Грундтвіг" (Grundtvig): освіта для дорослих та інші напрями;</p> <p>"Лінгва" (Lingua): вивчення європейських мов;</p> <p>"Мінерва"(Minerva): інформаційні та комунікаційні технології (ІКТ) в освіті;</p> <p>Спостереження та інновації в системі освіти та політиці;</p> <p>Співпраця з іншими європейськими програмами;</p> <p>Додаткові заходи</p>
6	"ГРУНДТВІГ" (GRUNDTVIG)	<p>Програма "Грундтвіг" розроблена з тим, щоб відповісти на питання, які виникають у зв'язку з потребою оновлення знань, а також щоб направити дорослих шляхом вдосконалення їх майстерності та досвіду, які вони набувають впродовж всього життя, тим самим давши їм можливість пристосовуватися до змін, що відбуваються на ринку праці й в суспільстві в цілому.</p> <p>"Грундтвіг" зосереджується на всіх формах неспеціалізованої і безперервної освіти для дорослих. Вона призначена для учнів, викладачів, інструкторів та інших учасників процесу навчання дорослих, а також для учбових установ, організацій та інших структур, які пропонують і полегшують можливості такого навчання. Освітні центри</p>

		<p>для дорослих, консультативні та інформаційні служби, неурядові організації, підприємства, дослідницькі центри і вищі учбові установи можуть співпрацювати один з одним у рамках міжнародних товариств, європейських проектів і систем. Крім того, усі учасники процесу навчання дорослих можуть взяти участь в заходах, покликаних підвищити мобільність освіти.</p>
7	<p>ТЕМПУС (TEMPUS) – вища освіта в Центральній та Східній Європі</p>	<p>Програма "Темпус" розвиває вільне зближення розробок ЄС у сфері вищої освіти, здійснюваних на основі Лісабонської стратегії з метою створення більшої кількості робочих місць і на основі Болонського процесу з метою формування європейської зони вищої освіти.</p> <p>"Темпус" фінансує два типи заходів шляхом регулярного оголошення пропозицій, які публікуються на веб-сайті програми.</p> <p>Спільні проекти ґрунтуються на багатосторонньому партнерстві між вищими учбовими закладами ЄС і країнах партнерів. За допомогою цієї програми партнери можуть розробляти, модернізувати і поширювати нові учбові плани, педагогічні методи або матеріали, покращувати культуру контролю якості та оновлювати принципи керівництва і управління структурними заходами вищих учбових закладів, сприяючи їх розвитку і</p>

		реформуванню в країнах партнерів, підвищувати їх якість і значущість, а також прискорювати їх зближення з європейськими проектами.
8	Молодь у дії	<p>Комісія сприяє співпраці між міністерствами, які відповідають за питання молоді в країнах-членах ЄС, і проводить структурований діалог між чиновниками на вищому рівні та молодими людьми, а також молодіжними організаціями. Мета полягає в тому, щоб сприяти активній громадянській позиції молодих людей, спонукати їх до інтеграції в суспільство і гарантувати, що проблеми молоді беруться до уваги в усіх політичних курсах ЄС.</p> <p>Така діяльність підтримується конкретними заходами, здійснюваними у формі спеціальної молодіжної програми : "Молодь у дії". Роль комісії полягає в забезпеченні однорідного та ефективного управління цією програмою і в контролі над її виконанням на національному та європейському рівні. Крім того, комісія несе відповідальність за забезпечення послідовності програми при одночасній розробці різних пов'язаних з нею заходів, особливо ретельно продумуючи загальну стратегію та систему пріоритетів.</p>
9	EUROCORES	План EUROCORES (Європейські спільні дослідження) - це унікальна рамкова

		<p>програма, запропонована Європейським науковим товариством (ESF) для просування спільних досліджень, налагодження зв'язків і поширення наукових знань, з одночасним плануванням великих і комплексних дослідницьких завдань в усіх галузях науки на європейському рівні й у світовому масштабі.</p> <p>План EUROCORES діє для розвитку і стимулювання високоякісних, інноваційних і практичних спільних європейських досліджень в усіх галузях науки. EUROCORES дозволяє дослідникам співпрацювати з колегами у рамках спільних науково-дослідних проектів в інших країнах Європи та за її межами, тоді як джерело фінансування залишається національним.</p>
10	ЄС/Канада	<p>У 2006 році Європейський союз і Канада продовжили свою угоду про співпрацю у сфері вищої освіти, навчання та вирішення питань молоді ще на вісім років (2006-2013 рр.). Нова угода, підписана 5 грудня 2006 року на неофіційній зустрічі на рівні міністрів освіти, яка відбулася в Гельсінкі (Фінляндія), офіційно вступила в силу 1 березня 2007 року. Вона оновлює і зміцнює довгострокову програму співпраці між Канадою і ЄС, яка була прийнята в 1995 році. Її первинною метою є розвиток розуміння між народами Європейського</p>

		<p>союзу і Канади та підвищення якості ринку людських ресурсів цих партнерів.</p> <p>Важливим аспектом нової програми були і залишаються проекти консорціуму. Додані нові важливі аспекти, наприклад, способи розвитку всебічного діалогу по проблемах політики, нові заходи в молодіжній сфері та заснування асоціацій випускників з метою підтримки довгострокового зв'язку між колишніми стипендіатами і розробки плану співпраці між майбутніми поколіннями студентів.</p>
11	ЄС/США	<p>На саміті 21.06.2006 р. між представниками США та ЄС Європейський союз і Сполучені Штати Америки продовжили угоду про співпрацю в питаннях вищої освіти і професійно-технічного навчання ще на вісім років (2006-2013). Нова угода оновлює і зміцнює довгострокову програму співпраці між США та ЄС, яка була прийнята в 1995 році. Програма фінансується і управляється Європейською комісією і Міністерством просвіти США. Її первинною метою є розвиток розуміння між народами Європейського союзу і США і підвищення якості ринку людських ресурсів цих партнерів. Щоб досягти здійснення цих цілей, нова програма передбачала підтримку наступних основних заходів:</p> <p>Трансатлантичний план дипломної</p>

		<p>підготовки, що забезпечує підтримку багатостороннім партнерствам між ЄС і установами США з метою розробки та впровадження загальних освітніх програм, включаючи підготовку до отримання загальних/подвійних дипломів і трансатлантичну мобільність студентів і професорсько-викладацького складу;</p> <p>Проекти з розробки мобільних курсів підвищення кваліфікації, що забезпечують подальшу фінансову підтримку вільного пересування студентів в спільних консорціумах, які часом довели свою якість в трансатлантичній співпраці; заходи стратегічного напрямку, які звертаються до питань зіставлення вищої та професійно-технічної освіти, і сприяючі веденню діалогу про повсюдне визнання дипломів і атестаційних систем;</p> <p>Програма Шумана-Фулбрайта, яка забезпечує стипендії професіоналам високої кваліфікації для проведення наукових досліджень або навчання по той бік Атлантики в областях, які визначаються специфікою взаємовідносин між ЄС і США. Детальні етапи програми Шумана-Фулбрайта будуть розроблені в процесі співпраці між Європейською комісією та Державним департаментом США</p>
--	--	--

Джерело: [складено автором з використанням матеріалів Европейское право; Право Европейского Союза; Социальное измерение европейской интеграции; Программы ЕС]

Таблиця 1

**Основні результати розрахунків кореляційної залежності між
Індексом глобальної конкурентоспроможності і складовими людського
капіталу за 2012 р.**

№ блоку	Характер залежності показників	Назва таблиці	Результат
1	2	3	4
1-й блок	Залежність між Індексом глобальної конкурентоспроможності (ІГК) та Індексом людського розвитку (ІЛР)	Таблиця 2.3.2 [65; 241-239]	0,7898
2-й блок	Залежність між Індексом глобальної конкурентоспроможності (ІГК) та рівнем тривалості життя	Таблиця 2.3.3 [65; 114; 131-133; 79; 226; 241-239]	0,7400
	Залежність між Індексом глобальної конкурентоспроможності (ІГК) та рівнем валового національного доходу	Таблиця 2.3.4 [38; 82; 96-98; 49; 197; 214-212]	0,8225
	Залежність між Індексом глобальної конкурентоспроможності (ІГК) та Індексом рівня освіти країн світу	Таблиця 2.3.5 [65; 114; 131-133; 79; 226; 241-239]	0,8388
	Залежність між Індексом глобальної конкурентоспроможності (ІГК) та фактором «Здоров'я та навчальна освіта»	Таблиця 2.3.6 [65; 114; 131-133; 79; 226; 241-239]	0,8566

	Залежність між Індексом глобальної конкурентоспроможності (ІГК) та фактором «Вища освіта та професійна підготовка»	Таблиця 2.3.7 [65; 114; 131-133; 79; 226; 241-239]	0,9038
	Залежність між Індексом глобальної конкурентоспроможності (ІГК) та фактором «Ефективність ринку праці»	Таблиця 2.3.8[65; 114; 131-133; 79; 226; 241-239]	0,5853
	Залежність між Індексом глобальної конкурентоспроможності (ІГК) та фактором «Інноваційний потенціал»	Таблиця 2.3.9 [65; 114; 131-133; 79; 226; 241-239]	0,8570
3-й блок	Залежність між Індексом глобальної конкурентоспроможності (ІГК) та Глобальним індексом інновацій	Таблиця 2.3.10 [65; 114; 131-133; 79; 226; 241-239]	0,8153

Джерело: (складено з використанням матеріалів [38; 82; 96-98; 49; 197; 214-212])

Коефіцієнт рангової кореляції між Індексом глобальної конкурентоспроможності (ІГК) та Індексом людського розвитку (ІЛР) за 2012 р.

№ п/п	Країна	ІГК		ІЛР		Ранг	Ранг	d (Ранг А – Ранг Б)	d ²
		Рейтинг з 144 країн	Індекс	Рейтинг з 187 країн	Індекс	А	В		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Австрія	16	5,22	18	0,895	16	18	-2	4
2	Бельгія	17	5,21	17	0,897	17	17	0	0
3	Болгарія	62	4,27	57	0,782	62	52	10	100
4	Великобританія	8	5,45	26	0,875	8	25	-17	289
5	Греція	96	3,86	29	0,86	96	28	68	4624
6	Данія	12	5,29	15	0,901	12	15	-3	9
7	Естонія	34	4,64	33	0,846	34	32	2	4
8	Ірландія	27	4,91	7	0,916	27	7	20	400
9	Іспанія	36	4,6	23	0,885	36	23	13	169
10	Італія	42	4,46	25	0,881	42	24	18	324
11	Кіпр	58	4,32	31	0,848	58	30	28	784
12	Латвія	58	4,35	44	0,814	55	42	13	169
13	Литва	45	4,41	41	0,818	45	39	6	36
14	Люксембург	22	5,09	26	0,875	22	26	-4	16
15	Мальта	47	4,41	32	0,847	47	31	16	256
16	Нідерланди	5	5,5	4	0,921	5	4	1	1
17	Німеччина	6	5,48	5	0,92	6	5	1	1
18	Польща	41	4,46	39	0,821	41	37	4	16
19	Португалія	49	4,4	43	0,816	49	41	8	64
20	Румунія	78	4,07	56	0,786	78	51	27	729
21	Словаччина	71	4,14	35	0,84	71	33	38	1444

	на								
22	Словенія	56	4,34	21	0,892	56	21	35	1225
23	Угорщина	60	4,3	37	0,831	60	35	25	625
24	Фінляндія	3	5,55	21	0,892	3	22	-19	361
25	Франція	21	5,11	20	0,893	21	20	1	1
26	Чехія	39	4,51	28	0,873	39	27	12	144
27	Швеція	4	5,53	7	0,916	4	8	-4	16
Разом Σ (за всіма країнами вибірки дослідження)									104568
r (коефіцієнт рангової кореляції) (розраховано за формулою [164])									0,7898

Джерело: (складено з використанням матеріалів [38; 82; 96-98; 49; 197; 214-212])

Таблиця 3

Коефіцієнт рангової кореляції між Індексом глобальної конкурентоспроможності (ІГК) та Індексом рівня тривалості життя за 2012 р.

№ п/п	Країна	ІГК		Індекс рівня тривалості життя		Ранг А	Ранг В	d (Ранг А – Ранг Б)	d ²
		Рейтинг з 144 країн	Індекс	Рейтинг з 194 країн	Індекс				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Австрія	16	5,22	17	81	16	14	2	4
2	Бельгія	17	5,21	26	80	17	23	-6	36
3	Болгарія	62	4,27	88	73,6	62	74	-12	144
4	Великобританія	8	5,45	23	80,3	8	20	-12	144
5	Греція	96	3,86	27	80	96	24	72	5184
6	Данія	12	5,29	37	79	12	31	-19	361
7	Естонія	34	4,64	63	75	34	51	-17	289
8	Ірландія	27	4,91	20	80,7	27	17	10	100
9	Іспанія	36	4,6	12	81,6	36	10	26	676

10	Італія	42	4,46	6	82	42	5	37	1369
11	Кіпр	58	4,32	30	79,8	58	25	33	1089
12	Латвія	55	4,35	104	72,5	55	86	-31	961
13	Литва	45	4,41	87	73,6	45	73	-28	784
14	Люксембург	22	5,09	25	80,1	22	22	0	0
15	Мальта	47	4,41	31	79,8	47	26	21	441
16	Нідерланди	5	5,5	18	80,8	5	15	-10	100
17	Німеччина	6	5,48	22	80,6	6	19	-13	169
18	Польща	41	4,46	50	76,3	41	42	1	1
19	Португалія	49	4,4	32	79,7	49	27	22	484
20	Румунія	78	4,07	78	74,2	78	64	14	196
21	Словаччина	71	4,14	59	75,6	71	47	24	576
22	Словенія	56	4,34	33	79,5	56	28	28	784
23	Угорщина	60	4,3	71	74,6	60	57	3	9
24	Фінляндія	3	5,55	24	80,1	3	21	-18	324
25	Франція	21	5,11	10	81,7	21	8	13	169
26	Чехія	39	4,51	41	77,8	39	35	4	16
27	Швеція	4	5,53	11	81,6	4	9	-5	25
Разом Σ (за всіма країнами вибірки дослідження)									129354
r (коефіцієнт рангової кореляції) (розраховано за формулою [164])									0,7400

Джерело: (складено з використанням матеріалів [38; 82; 96-98; 49; 197; 214-212])

Коефіцієнт рангової кореляції між Індексом глобальної конкурентоспроможності (ІГК) та рейтингом країн за валовим національним доходом на душу населення за 2012 р.

№ п/п	Країна	ІГК		ВНД (валовий національний дохід)		Ранг А	Ранг В	d (Ранг А – Ранг В)	d ²
		Рейтинг з 144 країн	Індекс	Рейтинг з 193 країн	Показник (дол. США)				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Австрія	16	5,22	16	48160	16	11	5	25
2	Бельгія	17	5,21	20	44990	17	15	2	4
3	Болгарія	62	4,27	84	6870	62	71	-9	81
4	Великобританія	8	5,45	27	38250	8	21	-13	169
5	Греція	96	3,86	37	23260	96	30	66	4356
6	Данія	12	5,29	8	59770	12	5	7	49
7	Естонія	34	4,64	49	15730	34	41	-7	48
8	Ірландія	27	4,91	25	38970	27	19	8	64
9	Іспанія	36	4,6	33	30110	36	27	9	81
10	Італія	42	4,46	30	33840	42	24	18	324
11	Кіпр	58	4,32	36	26000	58	29	29	841
12	Латвія	55	4,35	52	14180	55	44	11	121
13	Литва	45	4,41	53	13850	45	45	0	0
14	Люксембург	22	5,09	7	76960	22	4	18	324
15	Мальта	47	4,41	42	19760	47	34	13	169
16	Нідерланди	5	5,5	15	48250	5	10	-5	5
17	Німеччина	6	5,48	22	44010	6	17	-11	121
18	Польща	41	4,46	60	12670	41	50	-9	81
19	Португалія	49	4,4	41	20580	49	53	16	256
20	Румунія	78	4,07	78	8420	78	66	12	144
21	Словаччина	71	4,14	47	17170	71	39	32	1024
22	Словенія	56	4,34	38	22710	56	31	25	625
23	Угорщина	60	4,3	63	12390	60	52	8	64
24	Фінляндія	3	5,55	19	46940	3	14	-11	121

25	Франція	21	5,11	24	41750	21	18	3	9
26	Чехія	39	4,51	44	18130	39	36	3	9
27	Швеція	4	5,53	10	56210	4	7	-3	9
Разом Σ (за всіма країнами вибірки дослідження)									88328
r (коефіцієнт рангової кореляції) (розраховано за формулою [164])									0,8225

Джерело: (складено з використанням матеріалів [65; 114; 131-133; 79; 226; 241-239])

Таблиця 5

Коефіцієнт рангової кореляції між Індексом глобальної конкурентоспроможності (ІГК) та Індексом рівня освіти країн світу за 2012 р.

№ п/п	Країна	ІГК		Рівень освіти		Ранг А	Ранг В	d (Ранг А – Ранг В)	d ²
		Рейтинг з 144 країн	Індекс	Рейтинг з 187 країн	Індекс				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Австрія	16	5,22	30	0,86	16	29	-13	169
2	Бельгія	17	5,21	20	0,88	17	20	-3	9
3	Болгарія	62	4,27	42	0,8	62	40	22	484
4	Великобританія	8	5,45	39	0,82	63	37	26	676
5	Греція	96	3,86	29	0,86	83	28	55	3025
6	Данія	12	5,29	11	0,92	12	11	1	1
7	Естонія	34	4,64	13	0,92	34	14	20	400
8	Ірландія	27	4,91	4	0,96	3	4	-1	1
9	Іспанія	36	4,6	24	0,87	36	23	13	169
10	Італія	42	4,46	32	0,86	42	31	11	121
11	Кіпр	58	4,32	43	0,8	58	41	17	289
12	Латвія	55	4,35	19	0,88	55	19	36	1296

13	Литва	45	4,41	25	0,87	45	24	21	441
14	Люксембург	22	5,09	53	0,77	22	47	-25	625
15	Мальта	47	4,41	44	0,8	47	42	5	25
16	Нідерланди	5	5,5	8	0,93	5	8	-3	9
17	Німеччина	6	5,48	9	0,93	6	9	-3	9
18	Польща	41	4,46	37	0,82	41	36	5	25
19	Португалія	49	4,4	66	0,74	49	58	-9	81
20	Румунія	78	4,07	36	0,83	78	35	43	1849
21	Словаччина	71	4,14	23	0,88	71	22	49	2401
22	Словенія	56	4,34	7	0,93	1	7	-6	36
23	Угорщина	60	4,3	28	0,87	60	27	33	1089
24	Фінляндія	3	5,55	21	0,88	27	21	6	36
25	Франція	21	5,11	27	0,87	21	26	-5	25
26	Чехія	39	4,51	12	0,92	39	13	26	676
27	Швеція	4	5,53	16	0,9	4	17	-13	169
Разом Σ (за всіма країнами вибірки дослідження)									80172
r (коефіцієнт рангової кореляції) (розраховано за формулою [164])									0,8388

Джерело: (складено з використанням матеріалів [65; 114; 131-133; 79; 226; 241-239])

Коефіцієнт рангової кореляції між Індексом глобальної конкурентоспроможності (ІГК) та фактором «Здоров'я та навчальна освіта» за 2012 р.

№ п/п	Країна	ІГК		Здоров'я та навчальна освіта		Ранг А	Ранг В	d (Ранг А – Ранг В)	d ²
		Рейтинг з 144 країн	Індекс	Рейтинг з 144 країн	Індекс				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Австрія	16	5,22	20	6,32	16	20	-4	16
2	Бельгія	17	5,21	2	6,75	17	2	15	225
3	Болгарія	62	4,27	49	5,92	62	49	13	169
4	Великобританія	8	5,45	17	6,39	8	17	-9	81
5	Греція	96	3,86	41	6,04	96	41	55	3025
6	Данія	12	5,29	29	6,19	12	29	-17	289
7	Естонія	34	4,64	27	6,21	34	27	7	49
8	Ірландія	27	4,91	12	6,46	27	12	15	225
9	Іспанія	36	4,6	36	6,09	36	36	0	0
10	Італія	42	4,46	25	6,27	42	25	17	289
11	Кіпр	58	4,32	9	6,5	58	9	49	2401
12	Латвія	55	4,35	45	5,99	55	45	10	100
13	Литва	45	4,41	39	6,05	45	39	6	36
14	Люксембург	22	5,09	28	6,2	22	28	-6	36
15	Мальта	47	4,41	19	6,34	47	19	28	784
16	Нідерланди	5	5,5	5	6,6	5	5	0	0
17	Німеччина	6	5,48	22	6,3	6	22	-16	256
18	Польща	41	4,46	43	6,03	41	43	-2	4
19	Португалія	49	4,4	30	6,19	49	30	19	361
20	Румунія	78	4,07	83	5,51	78	83	-5	25
21	Словаччина	71	4,14	42	6,03	71	42	29	841
22	Словенія	56	4,34	24	6,29	56	24	32	1024
23	Угорщина	60	4,3	51	5,89	60	51	9	81

24	Фінляндія	3	5,55	1	6,82	3	1	2	4
25	Франція	21	5,11	21	6,31	21	21	0	0
26	Чехія	39	4,51	53	5,87	39	53	-14	196
27	Швеція	4	5,53	14	6,46	4	14	-10	100
Разом Σ (за всіма країнами вибірки дослідження)									71350
r (коефіцієнт рангової кореляції) (розраховано за формулою [164])									0,8566

Джерело: (складено з використанням матеріалів [65; 114; 131-133; 79; 226; 241-239])

Таблиця 7

Коефіцієнт рангової кореляції між Індексом глобальної конкурентоспроможності (ІГК) та фактором «Вища освіта та професійна підготовка» за 2012 р.

№ п/п	Країна	ІГК		Вища освіта та професійна підготовка		Ранг А	Ранг В	d (Ранг А – Ранг Б)	d ²
		Рейтинг з 144 країн	Індекс	Рейтинг з 144 країн	Індекс				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Австрія	16	5,22	18	5,48	16	18	-2	4
2	Бельгія	17	5,21	4	5,81	17	4	13	169
3	Болгарія	62	4,27	63	4,31	62	63	-1	1
4	Великобританія	8	5,45	16	5,57	8	16	-8	64
5	Греція	96	3,86	43	4,74	96	43	53	2809
6	Данія	12	5,29	14	5,59	12	14	-2	4
7	Естонія	34	4,64	25	5,17	34	25	9	81
8	Ірландія	27	4,91	20	5,3	27	20	7	49

9	Іспанія	36	4,6	29	5,02	36	29	7	49
10	Італія	42	4,46	45	4,73	42	45	-3	9
11	Кіпр	58	4,32	32	4,98	58	32	26	676
12	Латвія	55	4,35	42	4,78	55	42	13	169
13	Литва	45	4,41	26	5,15	45	26	19	361
14	Люксембург	22	5,09	44	4,74	22	44	-22	484
15	Мальта	47	4,41	35	4,93	47	35	-12	144
16	Нідерланди	5	5,5	6	5,79	5	6	-1	1
17	Німеччина	6	5,48	5	5,8	6	5	1	1
18	Польща	41	4,46	36	4,92	41	36	5	25
19	Португалія	49	4,4	30	4,98	49	30	19	361
20	Румунія	78	4,07	59	4,36	78	59	19	361
21	Словаччина	71	4,14	54	4,5	71	54	17	289
22	Словенія	56	4,34	23	5,2	56	23	33	1089
23	Угорщина	60	4,3	49	4,67	60	49	11	121
24	Фінляндія	3	5,55	1	6,18	3	1	2	4
25	Франція	21	5,11	27	5,14	21	27	-6	36
26	Чехія	39	4,51	38	4,87	39	38	1	1
27	Швеція	4	5,53	7	5,75	4	7	-3	9
Разом Σ (за всіма країнами вибірки дослідження)									47862
r (коефіцієнт рангової кореляції) (розраховано за формулою [164])									0,9038

Джерело: (складено з використанням матеріалів [65; 114; 131-133; 79; 226; 241-239])

Коефіцієнт рангової кореляції між Індексом глобальної конкурентоспроможності (ІГК) та фактором «Ефективність ринку праці» за 2012 р.

№ п/п	Країна	ІГК		Ефективність ринку праці		Ранг А	Ранг В	d (Ранг А – Ранг В)	d ²
		Рейтинг з 144 країн	Індекс	Рейтинг з 144 країн	Індекс				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Австрія	16	5,22	32	4,69	16	32	-16	256
2	Бельгія	17	5,21	50	4,54	17	50	-33	1089
3	Болгарія	62	4,27	49	4,54	62	49	13	169
4	Великобританія	8	5,45	5	5,42	8	5	3	9
5	Греція	96	3,86	133	3,56	96	133	-37	1369
6	Данія	12	5,29	8	5,22	12	8	4	16
7	Естонія	34	4,64	10	5,11	34	10	24	576
8	Ірландія	27	4,91	16	5	27	16	11	121
9	Іспанія	36	4,6	108	3,98	36	108	-72	5184
10	Італія	42	4,46	127	3,72	42	127	-85	7225
11	Кіпр	58	4,32	44	4,57	58	44	14	196
12	Латвія	55	4,35	27	4,78	55	27	28	784
13	Литва	45	4,41	65	4,41	45	65	-20	400
14	Люксембург	22	5,09	37	4,65	22	37	-15	225
15	Мальта	47	4,41	92	4,14	47	92	-45	2025
16	Нідерланди	5	5,5	17	4,99	5	17	-12	144
17	Німеччина	6	5,48	53	4,51	6	53	-47	2209
18	Польща	41	4,46	57	4,48	41	57	-16	256
19	Португалія	49	4,4	123	3,8	49	123	-74	5476
20	Румунія	78	4,07	104	4,01	78	104	-26	676
21	Словаччина	71	4,14	86	4,2	71	86	-15	225
22	Словенія	56	4,34	91	4,15	56	91	-35	1225
23	Угорщина	60	4,3	79	4,27	60	79	-19	361

24	Фінляндія	3	5,55	15	5	3	15	-12	144
25	Франція	21	5,11	66	4,41	21	66	-45	2025
26	Чехія	39	4,51	75	4,32	39	75	-36	1296
27	Швеція	4	5,53	25	4,81	4	25	-21	441
Разом Σ (за всіма країнами вибірки дослідження)									206342
r (коефіцієнт рангової кореляції) (розраховано за формулою [164])									0,5853

Джерело: (складено з використанням матеріалів [65; 114; 131-133; 79; 226; 241-239])

Таблиця 9

Коефіцієнт рангової кореляції між Індексом глобальної конкурентоспроможності (ІГК) та фактором «Інноваційний потенціал» за 2012 р.

№ п/п	Країна	ІГК		Інноваційний потенціал		Ранг А	Ранг В	d (Ранг А – Ранг В)	d ²
		Рейтинг з 144 країн	Індекс	Рейтинг з 144 країн	Індекс				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Австрія	16	5,22	13	5,07	16	13	3	9
2	Бельгія	17	5,21	11	5,09	17	11	6	36
3	Болгарія	62	4,27	92	2,98	62	92	-30	900
4	Великобританія	8	5,45	10	5,17	8	10	-2	4
5	Греція	96	3,86	87	3	96	87	9	81
6	Данія	12	5,29	12	5,08	12	12	0	0
7	Естонія	34	4,64	30	3,93	34	30	4	16
8	Ірландія	27	4,91	21	4,66	27	21	6	36
9	Іспанія	36	4,6	35	3,77	36	35	1	1
10	Італія	42	4,46	36	3,73	42	36	6	36

11	Кіпр	58	4,32	53	3,36	58	53	5	25
12	Латвія	55	4,35	64	3,25	55	64	-9	81
13	Литва	45	4,41	43	3,51	45	43	2	4
14	Люксембург	22	5,09	18	4,82	22	18	4	16
15	Мальта	47	4,41	48	3,43	47	48	-1	1
16	Нідерланди	5	5,5	9	5,31	5	9	-4	16
17	Німеччина	6	5,48	7	5,42	6	7	-1	1
18	Польща	41	4,46	63	3,25	41	63	-22	484
19	Португалія	49	4,4	31	3,86	49	31	18	324
20	Румунія	78	4,07	102	2,92	78	102	-24	576
21	Словаччина	71	4,14	89	2,98	71	89	-18	324
22	Словенія	56	4,34	32	3,85	56	32	24	576
23	Угорщина	60	4,3	37	3,61	60	37	23	529
24	Фінляндія	3	5,55	2	5,75	3	2	1	1
25	Франція	21	5,11	17	4,91	21	17	4	16
26	Чехія	39	4,51	34	3,81	39	34	5	25
27	Швеція	4	5,53	4	5,56	4	4	0	0
Разом Σ (за всіма країнами вибірки дослідження)									71114
r (коефіцієнт рангової кореляції) (розраховано за формулою [164])									0,8570

Джерело: (складено з використанням матеріалів [65; 114; 131-133; 79; 226; 241-239])

Коефіцієнт рангової кореляції між Індексом глобальної конкурентоспроможності (ІГК) та Глобальним індексом інновацій (ГІІ) за 2012 р.

№ п/п	Країна	ІГК		ГІІ		Ранг А	Ранг В	d (Ранг А – Ранг В)	d ²
		Рейтинг з 144 країн	Індекс	Рейтинг з 142 країн	Індекс				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Австрія	16	5,22	23	51,9	16	23	-7	49
2	Бельгія	17	5,21	21	52,5	17	21	-4	16
3	Болгарія	62	4,27	41	41,3	62	41	21	441
4	Великобританія	8	5,45	3	61,2	8	3	5	25
5	Греція	96	3,86	55	37,7	96	55	41	1681
6	Данія	12	5,29	9	58,3	12	9	3	9
7	Естонія	34	4,64	25	50,6	34	25	9	81
8	Ірландія	27	4,91	10	57,9	27	10	17	289
9	Іспанія	36	4,6	26	49,4	36	26	10	100
10	Італія	42	4,46	29	47,8	42	29	13	169
11	Кіпр	58	4,32	27	49,3	58	27	31	961
12	Латвія	55	4,35	33	45,2	55	33	22	484
13	Литва	45	4,41	40	41,4	45	40	5	25
14	Люксембург	22	5,09	12	56,6	22	12	10	100
15	Мальта	47	4,41	24	51,8	47	24	23	529
16	Нідерланди	5	5,5	4	61,1	5	4	1	1
17	Німеччина	6	5,48	15	55,8	6	15	-9	81
18	Польща	41	4,46	49	40,1	41	49	-8	64
19	Португалія	49	4,4	34	45,1	49	34	15	225
20	Румунія	78	4,07	48	40,3	78	48	30	900
21	Словаччина	71	4,14	36	42,2	71	36	35	1225

22	Словенія	56	4,34	30	47,3	56	30	26	676
23	Угорщина	60	4,3	31	46,9	60	31	29	841
24	Фінляндія	3	5,55	6	59,5	3	6	-3	9
25	Франція	21	5,11	20	52,8	21	20	1	1
26	Чехія	39	4,51	28	48,4	39	28	11	121
27	Швеція	4	5,53	2	61,4	4	2	2	4
Разом Σ (за всіма країнами вибірки дослідження)									91868
r (коефіцієнт рангової кореляції) (розраховано за формулою [164])									0,8153

Джерело: (складено з використанням матеріалів [65; 114; 131-133; 79; 226; 241-239])

Додаток В

Таблиця 1

Фактичні та прогнозні параметри гармонізації умов розвитку людського капіталу України з європейськими стандартами

Параметр	Фактичне значення у 2014 році	Значення параметра згідно стандартів ЄС	Прогноз на 2016 рік	Прогноз на 2017 рік	Прогноз на 2018 рік	Прогноз на 2019 рік	Прогноз на 2020 рік
1	2	3	4	5	6	7	8
Тривалість життя населення	71,0 років	від 25 до 85 років	71,0	71,2	72,8	73,1	74
Грамотність населення	99,9 %	100 %	99,9	99,9	99,9	100	100
Середня тривалість навчання	11,3 років	Не менше 15 років	11,7	12,8	14,0	15,0	15,9
Реальний ВВП на душу населення (у купівельній спроможності до долара)	6159 дол. США	від 200 дол. До 40 тис. Дол.	8596	7741	9953	12105	16000
Сумарний коефіцієнт народжуваності (середня кількість дітей, народжених жінкою у фертильному віці від 20 до 45 років)	1,50	Не менше 2,14-2,15	1,8	1,9	2,2	2,3	2,5

Коефіцієнт старіння населення (частка населення, старшого за 65 років у загальній чисельності населення)	21,7 %	Не більше 7 %	21,4	21,2	20,5	20,3	20,1
Співвідношення 10 % найбагатших до 10 % найбідніших осіб	5,4 : 1	Не менше 10:1	5,5 : 1	5,9 : 1	6 : 1	6,3 : 1	6,7 : 1
1	2	3	4	5	6	7	8
Частка населення, яке проживає за межею бідності	14,7 %	Не більше 10 %	14,5	14,1	13,5	13,1	12,7
Співвідношення мінімальної заробітної плати та середньої заробітної плати	1:2,38	Не менше 1:3	1 : 2,52	1 : 2,63	1 : 2,72	1 : 2,97	1 : 3,86
Мінімальний рівень погодинної заробітної плати	0,48 дол. США	Не менше 3 дол. США	0,52	0,67	0,72	0,98	1,17
Рівень безробіття (з урахуванням прихованого)	8,6%	Не більше 8-10 %	8,9	8,2	8,1	7,6	7,4

Кількість правопорушень на 100 тис. населення	1243 випадків	до 5 тис. випадків	1349	1568	1348	1120	1046
Рівень депопуляції (кількість народжених до кількості померлих)	43 : 57	50 : 50	44 : 56	44 : 56	44 : 56	46 : 54	46 : 54
Кількість психічних патологій на 100 тис. населення	257 осіб	до 284 осіб	354	361	312	261	214

Джерело: власна презентація на основі даних [166]