

УДК 331.5.024.52,54

DOI: 10.31891/2307-5740-2018-262-5(1)-182-189

ПРИЯТЕЛЬЧУК О. А.

Інститут міжнародних відносин Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ФОРМУВАННЯ ІНКЛЮЗИВНОСТІ РИНКУ ПРАЦІ СКАНДИНАВСЬКОГО РЕГІОНУ

В статті проаналізовано сучасну тенденцію активної інтеграційної політики країн Скандинавського регіону на ринку праці в напрямку формування його інклюзивності. Даний курс реалізується як елемент побудови соціально-орієнтованої економічної моделі загального добробуту в регіоні.

Ключові слова: зайнятість, активне суспільство, трудоактивне та трудопасивне населення, інклюзивність, ринок праці, соціальні послуги, децентралізація.

PRYYATELCHUK O.

Institute of International Relations of Taras Shevchenko National University of Kyiv

FORMATION OF LABOUR MARKET INCLUSIVENESS IN NORDIC REGION

The inclusive model of the labor market involves ensuring a high level of social protection and integration while satisfying the basic principles of functioning a market economy with perfect competition characterizing the labor market in particular. The restructuring of the labor market management system in the direction of increasing the participation of the state involves a number of sectoral measures aimed at both the population actively involved in the labor market that produces the product and receives income as well as those who needs social protection (economically passive population - children, invalids etc.) or receives support through a temporary exclusion from the labor market (the unemployed). In a broader sense, active policies are aimed at overcoming unemployment through comprehensive economic development, the creation of new jobs, a purposeful system of training and retraining of workers, reducing dependence of citizens on social transfers, and ensuring social discipline. The use of a specific set of active state policy mechanisms, of course, depends on a number of national factors inherent in a particular environment: the regulation of social and labor relations, the system of collective agreements, the concept of strategic partnership, the degree of state intervention, measures for the implementation of socio-economic state policy, methods for stimulating labor, etc. The article deals with the specifics of the management of the labor market of the Nordic region with its national peculiarities. Construction of social networks involved in the process of integration and adaptation of administrative structures is another priority trend in the development of the regional labor market. This process involves all members of society, however, every citizen participates and is interested in the effective implementation of the preventive welfare model.

Keywords: employment, active society, labor-active and labor-passive population, inclusiveness, labor market, social services, decentralization.

Постановка проблеми. Останні десятиріччя ознаменувались трансформацією підходів в напрямку формування активної політики на ринку праці в усіх країнах ЄС. Конвергенція промислово розвинутих країн зі сталим рівнем суспільного добробуту здійснюється в напрямку формування «активної держави» та «активного суспільства» [1]. Країни Скандинавського регіону, зокрема Швеція та Данія, стали успішним прикладом активної соціальної політики загалом та безпосередньо на ринку праці, що сприяє підвищенню рівня зайнятості населення, впорядкування платоспроможної праці, отримання додаткових економічних переваг. Якщо шведська модель, запущена в 20-му столітті, була балансом між полярними моделями капіталізму та соціалізму, то датська модель «гнучкої безпеки» стала своєрідним альтернативним третім шляхом побудови превентивної моделі загального добробуту, що балансує між гнучкою системою Скандинавського регіону та жорсткими методами зайнятості, притаманними практиці країн Південної Європи.

Аналіз останніх джерел. Реалізація заходів активної державної політики на ринку праці в одному напрямку та за спільними принциповими позиціями всіх країн Скандинавського регіону передбачає комплексне вивчення різних аспектів функціонування ринку праці в цих країнах з метою розробки найбільш оптимальних засобів його регулювання.

Однак окремі аспекти знаходять відображення в великій кількості досліджень та наукових праць, присвячених регіональному ринку праці та його функціонуванню за сучасних напрямків світового розвитку загалом. Так, Дамм (Damm, A.P) та Аслунд (Åslund, O.) досліджують аспекти регіональної інтеграції національних ринків праці; Дусман (Dustmann, C) та Шьонберг (Schönberg, U.) – міграційні процеси та їх вплив на соціально-економічний розвиток регіону загалом; Дюмонт (Dumont, J-C) здійснює пошук ефективної інтеграції біженців до регіонального ринку праці і т.п.

Метою роботи є визначення пріоритетних напрямків розвитку ринку праці Скандинавського регіону, дослідження існуючих національних особливостей управління ним, а також визначення напрямку формування його інклюзивності в умовах зростання притоку зовнішніх мігрантів та біженців.

Виклад основного матеріалу. Активна модель поєднує конкурентоспроможну капіталістичну економіку та високий рівень соціальних захисту та інтеграції. В рамках Європейського союзу дана стратегія обрана ключовою [2] з метою створення робочих місць та підвищення зайнятості, практична реалізація якої

має враховувати характерні національні риси окремих держав регіону. Однак, на відміну від моделі, що реалізовувалась в Швеції (Swedish Rehn-Meidner model), модель гнучкої економіки є швидше нечітко регламентованим державним курсом, а не системою принципів та правил соціально-економічної державної політики.

Реструктуризація системи управління ринком праці в напрямку активізації участі держави передбачає ряд багатосекторних заходів, спрямованих як на населення, активно залучене до ринку праці, що виробляє продукт та отримує дохід, так і те, що потребує соціального захисту (економічно пасивне населення – діти, інваліди і т.д.) або ж отримує підтримку через тимчасове виключення з ринку праці (безробітні). В більш широкому розумінні активна політика спрямована на подолання безробіття шляхом всебічного розвитку економіки, створення нових робочих місць, цілеспрямованої системи навчання, підготовки, перепідготовки та перекваліфікації працівників, зменшення залежності громадян від соціальних трансфертів, забезпечення громадської дисципліни.

Застосування конкретного набору механізмів активної державної політики, звісно, залежить від ряду національних факторів, властивих конкретному середовищу: регулювання соціально-трудова відносин, система колективних договорів, концепція стратегічного партнерства, ступінь державного втручання, заходи реалізації соціально-економічної державної політики, методи стимулювання праці тощо.

Загалом можна виділити декілька стратегій активної державної позиції на ринку праці, що відрізняються варіацією таких вимірів, як інвестиції в людський капітал та ринкові механізми регулювання ринку праці. Перший вид стратегії «окупації» реалізується в умовах низького рівня ринкової орієнтації та інвестиційної активності й характеризується створенням робочих місць та запобіганням зниженню вартості людського капіталу. Другий тип «стимулювання» характеризується сталою ринковою орієнтацією та відсутністю капіталовкладень в розвиток людських ресурсів й пов'язаний зі зменшенням залежності працівників від соціальних пілг та інших методів соціального забезпечення. Третій тип «допомога» складається з заходів зі сприяння працевлаштування, програм консультування, інформаційного забезпечення, покриття транзакційних витрат на ринку праці та характеризується низьким рівнем інвестицій в людський капітал, просуюючи вже наявні знання та навички працівника на ринку праці з метою забезпечення його роботою. Четвертий тип «профорієнтації» пов'язаний з формуванням сильних конкурентоздатних позицій працівника на ринку праці, його перекваліфікацією відповідно до вимог ринку, інвестиціями в його профорієнтацію, адаптацію та розвиток [3]. Таким чином, реалізується основний принцип превентивної моделі соціальної економіки – здійснення економічно ефективних соціальних інвестицій.

Скандинавська модель загального добробуту, як правило, характеризується соціально-демократичним забарвленням, широким спектром гарантованих державою механізмів та заходів соціального страхування та захисту, а також тісним взаємозв'язком масштабів застосування методів соціального забезпечення з ринковою кон'юнктурою – поточною ситуацією на ринку (тобто можливостями) та рівнем доходів громадян в період їх активного перебування на ринку праці (тобто нагальними потребами відповідно до їх попередніх внесків). В той же час система державного соціально-економічного захисту гарантує дотримання так званого рівня деком модифікації праці – методу соціальної стратифікації населення одночасно з дотриманням соціально-прийняттого рівня життя всіх членів суспільства незалежно від ситуації, що склалась на ринку в конкретний момент часу для конкретного індивіда за конкретних обставин.

Наразі в Скандинавському регіоні частково відбувається процес дуалізації політики соціального забезпечення, що передбачає переорієнтацію з універсальної системи загального добробуту на вибіркву активну політику захисту найбільш вразливих верств населення. Однак однозначність доцільності такої зміни орієнтирів є досить сумнівною, перебуває в стадії активної дискусії, не підтримується економічно активним населенням – основними платниками податків, що не підпадають під класифікацію вразливих верств населення.

Сучасні процеси трансформації ринку праці, механізмів його управління, координації діяльності на регіональному, національному та муніципальному рівнях Скандинавського регіону здійснюється під впливом глобальних викликів, зокрема: посилення тиску на Скандинавську модель самої системи соціального забезпечення, спричинену подальшими процесами старіння населення, зростання попиту на соціальні послуги одночасно зі скороченням кількості трудоактивного населення, що сплачує податки та послабленням власне податкового тягаря (у відповідь на вимоги суспільства та бізнесу); розширення національних ринків праці в результаті міграції робочої сили та глобалізації даних процесів, що потребує посилення традиційної системи адміністративних заходів та обмежень новими формами регулювання процесів в умовах глобального ринку праці; неоднозначність наслідків процесів адміністративного реформування інфраструктури надання соціальних послуг, що характеризується злиттям та скороченням кількості адміністративних одиниць (наприклад, в Данії кількість муніципалітетів в результаті реформи скоротилась з 270 до 98, 13 округів замінено 5 регіонами), децентралізацією управління даною сферою, що призводить як до переорієнтації на більш адресні цільові програми захисту, так і до збільшення відстані між користувачами соціальних послуг та контрагентами, що їх надають.

Децентралізація системи надання соціальних послуг збільшила вплив муніципалітетів на суспільство, розширивши їх функціональні обов'язки, наблизивши максимально потреби до цільових програм, що реалізуються. Однак в той же час, відсутність дієвих важелів впливу, доступу до системи

аккумуляції та перерозподілу податкових зборів є перепорою ефективної реалізації даних змін. Однак, на регіональному рівні місцеві муніципалітети ширше використовують локальні бюджетні та позабюджетні фонди з метою соціально-економічного розвитку. Доцільність децентралізації та регіональної орієнтації ринку праці та соціально-економічного розвитку загалом доводить і провальний досвід Фінляндії, де за відсутності регіональних планів розвитку загалом державний план Finger Plan на практиці не реалізується (заходи соціального захисту та забезпечення не досягають адресату). Наразі в Фінляндії готується адміністративна муніципальна реформа, що передбачає реалізацію регіональних планів розвитку всіх 18 регіонів окремо, яким буде надано право оподаткування, перерозподілу та використання коштів з метою формування та розвитку досконалої системи охорони здоров'я, бізнесу, транспортної інфраструктури, регулювання ринку праці, реалізацію програм соціального захисту та забезпечення.

В 2017 році почалась підготовка адміністративної реформи в Норвегії, що передбачає з 1.01.2020 року передачу всіх ресурсів та зобов'язань до органів місцевої та регіональної влади з метою розширення їх повноважень як девелоперів системи соціальних послуг. Уряд Швеції в 2016 році презентував нову карту адміністративних регіонів, однак з огляду на ряд критики з боку громадськості, переорієнтували стратегію розвитку в напрямку зміцнення потенціалу муніципалітетів в рамках існуючих адміністративних меж.

З 2017 року рецесія на ринку праці в країнах Скандинавського регіону, спричинена світовою фінансовою кризою, змінилась позитивними показниками. Зокрема, Швеція демонструє найвищий серед країн ЄС рівень зайнятості, в Фінляндії абсолютні показники рівня безробіття залишаються найнижчими, до того ж в окремих галузях попит на певних спеціалістів досить значний за відсутності фахівців з належними компетенціями. Однак система вищої освіти, що передбачає зростання кількості осіб, що здобувають спеціалізовану підготовку, свідчить про перспективи посилення конкурентних позицій вітчизняних працівників на ринку праці загалом та більш повному забезпеченню зайнятості та потреб в висококваліфікованих кадрах на національних підприємствах регіону.

Існуючий дисонанс в попиті на ринку праці, пропозиції трудових ресурсів (зокрема, наявність більшої кількості робочих місць та кваліфікованих фахівців з вищою освітою у містах) розбалансовує усталену структуру управління, створює неоднорідні для окремих муніципалітетів умови функціонування (джерел залучення коштів та напрямків їх освоєння).

Суттєвий вплив на ринок праці Скандинавського регіону здійснюють міграційні процеси, які повинні бути враховані в побудові механізмів його управління. Інтеграція мігрантів до регіонального ринку праці відбувається з врахуванням перепон через невідповідність структури заробітної плати, частку некваліфікованої робочої сили, відмінностями освітньої підготовки реципієнтів та мігрантів.

Ефективно функціонуючий ринок праці є головним пріоритетом будь-якої країни та/або регіону. Наявність достатньої кількості робочих місць, заміщених працівниками відповідної кваліфікації дозволяє визначити ринок праці важливим компонентом економічної системи, задіяним у виробництві товарів та послуг, формуванні національного продукту, забезпеченні доходної частини бюджету. Досить часто оподаткування праці є основним джерелом доходів для місцевих та державних органів влади. Ефективна зайнятість не лише формує доходну частину бюджету місцевих муніципалітетів та держави, а й виконує важливу соціальну функцію, забезпечуючи дохід працівників та членів їх родин, нівелюючи ризик бідності та соціального відчуження. Таким чином, в контексті глобальної стратегії розвитку ЄС загалом та Скандинавського регіону безпосередньо кон'юнктура ринку праці, рівень зайнятості розглядається первинним соціальним показником досягнення сталого розвитку.

Системно ринок праці перебуває в тісному взаємозв'язку з економікою. Однак економічні цикли на ринку праці, оскільки носить причинно-наслідковий характер, відбуваються з певним відставанням. Так, економічна криза, що почалась в 2008-2009 роках, безсумнівно, позначилась на ринку праці. І якщо перші показники виходу з неї та економічного зростання прослідковувались в регіоні з 2015-16 років, то позитивна тенденція на ринку праці починається з 2017-18 рр. Певне відставання пояснюється дією інституційних механізмів, що набули поширення в період кризи, зокрема зменшення розміру пенсійного забезпечення, практика не відновлення строкових контрактів, повільному зростанні кількості робочих місць, міграційних процесів, пов'язаних з відтоком молодих кваліфікованих кадрів та притоком низько кваліфікованих працівників з слабо розвинутих країн світу тощо.

Найнижчі показники зайнятості в ЄС в віковій групі 20–64 роки в 2013 році становили 68,3% в 2013 р. (71% в 2017 р., ціль на 2020 р. 75%). Дані показники є середньозваженими. В той час як деякі країни ЄС ще не досягли докризових показників зайнятості (Іспанія, Італія, Португалія, Греція), інші навіть в період кризи демонстрували підвищення рівня зайнятості (Німеччина, Австрія та Швейцарія). Країни ж Скандинавського регіону демонструють сталі показники зростання. Зокрема, в 2016 році найвищий рівень зайнятості в Європі був в Ісландії (85%), Швеції (81,2%) та Норвегії (78,6% навіть за умови зниження цін на нафту, що негативно вплинуло на рівень зайнятості) [4].

За загалом регіональних позитивних показників залишаються певні національні відмінності, що характеризують ринки праці окремих країн Скандинавського регіону.

Найвищі показники економічного розвитку і, відповідно, зайнятості працездатного населення (у віці 15–64 р.) в Ісландії супроводжуються надмірним зростанням попиту на робочу силу, особливо в сферах

будівництва та туризму, яка адекватно не може бути задоволена наявною всередині країни пропозицією трудових ресурсів.

Швеція характеризується нерівномірністю внутрішнього розподілу зайнятих всередині країни. Так, в той час як деякі області досягли рівня зайнятості 85% (Стокгольм, Гетеборг, Мальме), в інших докризовий показник в 70% ще не досягнуто. Державна політика на ринку праці Швеції ґрунтується на високих темпах зростання ВВП і спрямована на активне залучення всього працездатного населення (як безробітних, зареєстрованих у відповідних службах зайнятості, й тих, хто активно шукає роботу, так і того населення працездатного віку, хто навіть в докризовий період не був працевлаштованим). Така політика зайнятості призвела до неоднозначних наслідків: з одного боку зріс рівень зайнятості населення, а з іншого – рівень безробіття в Швеції перевищує показники Норвегії та Данії, оскільки, перейшовши з категорії економічно пасивного населення і позбавившись соціальних виплат та пільг по цій категорії, досить велика частка набула статусу безробітних й користується, наразі, державним соціальним захистом у випадку безробіття.

Найнижчі показники зайнятості є у Фінляндії та Данії. Зростання безробіття та скорочення зайнятості в Фінляндії пояснюється економічною кризою, що передувала фінансовій й поглибила її проходження. Скорочення обсягів торговельного обороту з Росією, закриття або скорочення діяльності таких великих підприємств, як Nokia, автоматизація виробництва в лісовій промисловості тощо, спричинила масове вивільнення працівників. Фінляндія також є країною з найменшою часткою неповної зайнятості (15% зайнятих за умовами неповного робочого дня у Фінляндії порівняно з середньозваженим показником по регіону на рівні 20%) [5].

Як і в інших європейських країнах, ринок праці Скандинавського регіону є неоднорідним. Поглиблення урбанізації посилює сучасні виклики, пов'язані зі старінням населення та депопуляризації сільських районів. Зокрема, рівень зайнятості в містах є, традиційно, вищим, ніж в сільській місцевості: 34% загальної робочої сили сконцентровано в столичних регіонах, ще 20% у великих другорядних містах, де розташовані найбільші вітчизняні компанії та представництва МНК та є попит на високо кваліфіковану робочу силу. В той же час, такі високо розвинені регіони відчують гостру потребу в робочій силі, а наявні трудові ресурси не в змозі заповнити всі наявні вакансії. Це призводить до повільного економічного зростання, підвищення вартості робочої сили (зростання розмірів заробітної плати), вимагає додаткових видатків від компаній на ведення конкурентної боротьби за кваліфіковану робочу силу або її більш вартісне залучення з зовнішніх ринків праці.

Високий рівень зайнятості в країнах Скандинавського регіону характеризується активним залученням до ринку праці (фактичним працевлаштуванням) переважної більшості жінок (найвищі показники в Ісландії, Швеції, Норвегії та Данії) та осіб похилого віку (55–64 р.), на відміну від інших країн Європи. Окремий напрямок державної політики регулювання ринку праці присвячено залученню жінок до ринку праці. Ефективність подібних дій пояснюється наявністю розгалуженої системи соціальної підтримки та допомоги, зокрема суттєве матеріальне заохочення жінки у випадку дострокового виходу з відпустки та виплата допомоги по організації догляду за неповнолітніми дітьми протягом робочого часу.

Незважаючи на досить значну частку залучення жінок на ринку праці, залишається неподоланим розрив в оплаті праці між жінками та чоловіками, а також великий відсоток жінок, зайнятих за умовами тимчасової праці на неповний робочий день (наприклад, 40% неповної зайнятості в Швеції серед жінок є недобровільним рішенням, а примусом зі сторони роботодавця). Так, розрив в оплаті праці між чоловіками та жінками в Швеції становить 14%, Норвегії 14,9%, Данії 15,1%, Фінляндії 17,3%, Ісландії 17,5% за середньозваженого показника по ЄС на рівні 16,3% [5].

Протягом останніх років Скандинавський регіон відчуває суттєвим приплив мігрантів. Однак з моменту перетину ними кордону до їх входження на ринок праці як повноцінних трудових ресурсів утворюється певний часовий лаг, необхідний для оформлення документів, вивчення мови, підтвердження певного рівня освіти, проходження перекваліфікації та інших видів адаптації експатріантів та мігрантів. Країни Скандинавського регіону притримуються єдиного в рамках ЄС курсу на підтримку та надання переваги в процесі адаптації громадянам ЄС (внутрішньо переміщенням в межах регіону), асиміляція яких відбувається більш ефективно та потребує менших затрат часу та коштів.

Прийом та асиміляція біженців, наразі, використовується урядами країн Скандинавського регіону як джерело покриття дефіциту робочої сили та ефективний метод відродження сільських місцевостей, які зазнають занепаду внаслідок посилення процесів урбанізації. Так, біженці, яким надано притулок, зобов'язані розміщатись в чітко визначених межах окремих муніципалітетів, які особливо гостро відчувають занепад, рецесію та економічний спад. Активна державна політика, в свою чергу, спрямована на подальшу інтеграцію мігрантів на ринок праці, методи якої включають: мовне навчання, швидку процедуру перевірки та підтвердження якості набутої освіти, забезпечення молоді набуття освіти в разі її відсутності, проведення підвищення кваліфікації та перекваліфікації працівників простих процесій, працевлаштування на ті робочі місця, що не потребують набуття спеціальних знань, вмій та навичок [6].

Скандинавський регіон має досконалу сучасну економічну структуру, відповідно до якої в сфері зайнятості так само відбувається переорієнтація з традиційних сфер промислового виробництва та сільського господарства на сферу послуг. Характерною для країн регіону рисою є надзвичайно висока в

порівнянні з іншими країнами ЄС частка зайнятих в сфері соціальних послуг, освіти та охорони здоров'я, що є закономірним за умови реалізації концепції превентивної моделі загального добробуту.

Таблиця 1

Зайнятість за секторами економіки [7], %

Галузь	ЄС	Сканд. регіон	Швеція	Норвегія	Фінляндія	Данія	Ісландія
Сільське господарство, лісництво, рибальство	4,5	2,5	2,1	2,3	3,3	2,6	4,2
Промисловість та видобуток сировинних продуктів	15,8	11,5	11,9	10,1	13,2	10,8	10,3
Електро- та водна енергія	1,5	1,0	1,0	1,2	1,0	0,8	1,3
Будівництво	6,8	6,9	7,0	8,1	6,4	5,9	6,2
Торгівля	14,0	13,1	12,1	13,6	11,8	15,6	12,9
Транспорт та комунікації	8,2	8,8	8,5	8,8	9,7	8,5	11,2
Готельний та ресторанний бізнес	4,7	3,6	3,5	3,3	3,6	3,9	6,0
Бізнес-консалтинг	13,5	14,8	15,3	12,8	15,2	15,6	13,3
Державне адміністрування	6,9	5,6	5,8	6,3	5,1	4,9	4,1
Освіта	7,6	9,0	10,6	8,2	7,2	8,4	12,8
Охорона здоров'я та соціальна робота	10,8	17,9	16,6	20,7	17,0	18,4	11,4
Інші послуги	5,8	5,4	5,6	4,7	6,5	4,7	6,3

Однак рівень зайнятості є не єдиним показником, що характеризує ефективність функціонування ринку праці, оскільки високий рівня зайнятості можна досягти завдяки зниженню заробітної плати та широкого використання тимчасової праці на умовах неповного робочого дня, що не сприятиме позитивним соціально-економічним зрушенням. Темпи приросту ВВП на душу населення, підвищення рівня життя, полегшення доступу до благ, задоволення потреб завдяки гідній оплаті праці свідчатимуть про ефективність обраної політики регулювання ринку праці, активну позицію держави.

Стабільний ринок праці, сталі показники зайнятості та зростання доходів населення завдяки його досконалому функціонуванню є основою превентивної моделі загального добробуту, що реалізується в регіоні, а також складовою високого рівня життя його населення.

Основним принципом функціонування ринку праці є реалізація концепції його інклюзивності, що передбачає активне залучення всіх верств населення, як умова більшості кількості громадян до працевлаштування. Зайнятість сприяє економічній самостійності, соціальній інтеграції та сталому розвитку кожної особистості.

Загалом структура ринку праці складається з зайнятого населення (працевлаштовані на умовах повної та часткової зайнятості та здобувачі освіти), безробітні (перебувають в стадії активного пошуку роботи) та економічно пасивне населення (люди, які не навчаються, не працюють і не шукають роботу). Зайняті та безробітні разом становлять економічно активне населення. Інклюзивний підхід передбачає залучення до ринку праці представників всіх трьох категорій.

Таблиця 2

Структура ринку праці країн Скандинавського регіону [8], 2016, тис. чол.

Країна	Зайняті	Безробітні	Економічно пасивні
Швеція	4615,7	307,7	763,3
Норвегія	2440,4	108,4	556,4
Ісландія	167,2	4,7	18,6
Данія	2574,5	156,5	595,2
Фінляндія	2313,7	206,7	632,8
Гренландія	23,9	2,3	8,5
Острів Фаро	24,5	0,7	2,0
Скандинавський регіон	12159,9	787	2576,8

Рівень безробіття, що також характеризує стан ринку праці, в країнах Скандинавського регіону є значно нижчим за середньозважені показники ЄС (8,4%), зокрема Норвегія – 4,3%, Данія – 5,7%, Швеція – 6,3%, Фінляндія – 8,2%. Особливу увагу приділяють застійному безробіттю (довгострокове безробіття більше 12 місяців), оскільки саме його суб'єктів найважче повторно залучити на ринок праці, а втрати для економіки є найбільш вагомими. Країни Скандинавського регіону традиційно утримують лідируючі позиції в даному рейтингу. За середньозваженого показника ЄС на рівні 46,6% національний рівень довгострокового безробіття в Фінляндії та Норвегії зберігається на рівні 25,7%, Данії – 22,3%, Швеції – 18,3%, Ісландії – 12%, середньозважений показник по регіону 23% [8].

Вагомим є й такий вимір ринку праці, як індекс бездіяльності – економічно пасивних осіб, що позбавлені моральних та матеріальних стимулів до праці навіть за наявності фізичних та розумових

здібностей до неї. Основними причинами бездіяльності є звільнення, хронічна хвороба або інвалідність, навчання, декретна відпустка, особисті причини. Усереднений показник бездіяльності становить 20,8%, в межах Скандинавського регіону – 14,8%. Цікавою є кореляція показників безробіття та бездіяльності, зокрема в Фінляндії високі обидва показники, в Норвегії та Данії індекс бездіяльності значно перевищує показники безробіття, рівень безробіття в Швеції досить високий за низьких показників економічно пасивного населення. Ситуація, що склалась в Швеції, отримана здебільшого в результаті зваженої активної державної політики залучення трудових ресурсів до ринку праці, забезпечення індуктивної зайнятості.

Суттєвою проблемою залишається низька активність молоді, недостатня їх участь в економічному та соціальному житті окремих країн та регіону в цілому. В даному аспекті країни Скандинавського регіону перебувають в аутсайдерах. Сучасний рівень безробіття серед молоді перевищує навіть показники кризових років (4,7% в 2009 проти 12,5% в 2017 р.) З метою регулювання даних процесів була введена система обмежень та штрафів, що зобов'язує молодь працевлаштовуватись одразу після здобуття освіти. Однак ситуація продовжує загострюватись. За середньо зважених показників в ЄС на рівні 18,7% в Швеції рівень безробіття серед молоді становить 18,9%, в Фінляндії 20,7%, а окремих сільських районах Данії та Норвегії перевищує 25%.

Статистичні органи ЄС розраховують в цьому аспекті специфічний показник NEET, який охоплює молодь від 18 до 25 років, що не мають належного освітнього рівня, не є зайнятими і потребують довгострокової державної підтримки. Середній показник NEET в ЄС становить 15,2%, в Фінляндії – 13,7%, Швеції – 8,4%, Данії – 7,7%, Норвегії – 7,4%, Ісландії – 4,5% [8].

Одним з пріоритетів сучасної державної політики на ринку праці є забезпечення рівного доступу до нього всіх громадян – корінного населення регіону, внутрішніх мігрантів з ЄС та зовнішніх іммігрантів. Навіть за наявності додаткових гарантій та програм підтримки, розроблених країнами ЄС, базуючись на забезпеченні відповідних конвенцій Міжнародної організації праці з захисту зовнішніх мігрантів та біженців, рівень безробіття таких громадян значно вищий за рівень безробіття корінного населення.

Загалом, зовнішні іммігранти досить повільно інтегруються на національні ринки праці країн Скандинавського регіону, що пояснюється недостатнім рівнем їх освітньої підготовки, відсутності належного рівня знання мови країн перебування, соціальної незахищеності та низького рівня життя загалом. Характерною рисою ринку праці Норвегії, Швеції, а також Швейцарії є досить низька частка низько кваліфікованої робочої сили серед вакантних робочих місць, які б могли зайняти мігранти. Це знижує перспективи їх працевлаштування в рамках регіону навіть за наявності окремих привілейованих програм соціального захисту, сприяння та інтеграції.

В умовах багатогранності світового ринку праці та нерівномірного економічного розвитку окремих країн світу рух трудових ресурсів через національні кордони дозволить максимізувати ефективність їх використання та забезпечити баланс попиту та пропозиції на ринку праці. Зі старінням населення європейських країн імміграція є одним з дієвих засобів вирішення демографічних проблем, спричинюючи тим самим додаткові фіскальні видатки, пов'язані з реалізацією процесів інтеграційної політики на ринку праці.

Досвід країн Скандинавського регіону свідчить, що іммігранти, що прибули з промислово розвинутих країн, потребують в середньому 2-3 роки на повну інтеграцію до внутрішнього ринку праці, в той час як прибулі з економічно відсталих регіонів – 5-10 років. Однак сталість їх участі у виробничих процесах, інтеграції до національних та регіональної систем соціального забезпечення є, в перспективі, більш довготривалою, оскільки мігранти з відсталих регіонів відрізняються меншою мобільністю в перспективі, ніж високо кваліфіковані резиденти ЄС [9].

В той же час, емпіричні дослідження [9] показують, що іммігранти в менш розвинутих економік мають більшу гнучкість. Це пояснюється, в першу чергу, їх постійним перебуванням на вторинному ринку праці, а отже постійне відчуття загрози втратити роботу, нестабільність очікувань в майбутньому зобов'язує їх бути більш гнучкими в умовах мінливого зовнішнього середовища, більш пристосованими до постійних коливань. Окрім того, маючи першочергово гірші конкурентні позиції на внутрішньому ринку праці Скандинавського регіону, трудові ресурси з економічно відсталих регіонів активно використовують надані в рамках цілого ряду програм розвитку можливості отримання додаткової кваліфікації, підвищення рівня освіти, набуття додаткових вмінь та знань. Постійний розвиток підвищує їх конкурентоздатність.

Існуюча в країні широка система соціального захисту та забезпечення здійснює на ринку праці та самі міграційні процеси двоякий ефект. З одного боку, наявність соціального забезпечення є стимулюючим фактором притоку мігрантів до регіону, але з іншого – наявність прогресивної системи соціального страхування (виплати по якій зростають з надбанням додаткових пільгових категорій – погіршення здоров'я, наявність неповнолітніх дітей і т.д.) одночасно з низьким рівнем оплати праці низько кваліфікованих мігрантів з економічно відсталих країн не сприяє їх активній інтеграції до ринку праці, а мотивує їх перехід до економічно пасивної категорії населення (шляхом оформлення інвалідності або інших методів) й отримання виключно соціальної допомоги, розмір якої не суттєво відрізняється від мінімального розміру заробітної плати.

Дані фактори пояснюють останні тенденції зниження рівня зайнятості за умови зростання міграційних потоків до регіону й змушують систему соціального захисту та забезпечення переорієнтуватись з підтримки безробітних на субсидіювання зайнятості населення.

Інтеграційна політика на ринку праці тісно пов'язана з соціальною інтеграцією. Мігранти та біженці на сучасному етапі соціально-економічного розвитку є незаперечним його фактором, який слід враховувати, а стратегічний менеджмент якого дозволить знизити видатки й отримати переваги як економічні, так і соціальні.

В 2016 році Рада міністрів Скандинавського регіону розробила програму «Північного співробітництва з питань інтеграції біженців та мігрантів» (Nordic collaboration on integration of refugees and migrants), основною метою реалізації якої є поглиблення регіональної інтеграції на ринку праці.

Основні заходи, передбачені даною програмою розвитку, спрямовані в першу чергу на останню велику хвилю мігрантів, що прибули в 2015-16 роках з Сирії та Афганістану. Розробка першочергових проектів інтеграції та адаптації біженців до регіонального ринку праці базується на т.з. принципі «картографування компетенцій», поширеного в усіх країнах Скандинавського регіону, що надають притулок біженцям (окрім Ісландії). Даний принцип передбачає визначення основних компетенцій, які безпосередньо впливають на формування рівня конкурентоздатності трудових ресурсів на ринку праці, відповідають нагальним потребам економіки та наявності яких сприятиме пришвидшенню та підвищенню якості процесів адаптації та інтеграції біженців. Першочерговими компетенціями, наразі, є знання мови та наявність необхідних практичних навичок та досвіду роботи в галузях, попит на робочу силу в яких переважає в сучасній кон'юктурі ринку праці.

Наразі, в профільних відомствах Данії, Швеції, Фінляндії та Норвегії проходить тестування нова методика оцінки кваліфікації біженців. Новітня цифрова платформа, пілотна версія якої запроваджена в 2018 році в Норвегії та Швеції, дозволяє застосовувати метод центру оцінювання (assessment centre), що на основі поєднання різноманітних методик самооцінки, тестування, кваліфікаційних розмов і т.п. дозволяє здійснювати на первинних етапах картографування компетентностей прибулої в регіон робочої сили. Позитивною рисою є активне залучення до даного процесу роботодавців, як допомагають формулювати актуальний перелік компетенцій, які користуються надмірним попитом на ринку. Норвегія, окрім того, застосовує жорстку адміністративну модель селекції біженців за їх кваліфікаційним та освітнім рівнями. В результаті розроблено дві кардинально відмінні системи інтеграції для біженців з високою кваліфікацією та з відсутністю такої, що як пришвидшує та полегшує процес інтеграції самих біженців, так і є більш економічно та соціально ефективним в використанні для самої держави.

Важливим елементом ефективної інтеграції на ринок праці є державні програми фінансування вивчення мови приймаючої країни. В Ісландії окремі програми інтеграції біженців та їх мовної підготовки не розробляються, хоча формально створені всі необхідні можливості проходження навчання та підвищення кваліфікації. За умов майже нульових показників безробіття процес інтеграції іммігрантів в країні відбувається досить легко та швидко.

Однак нагальною залишається потреба цільового підходу формування навчальних програм мовних курсів, асимільованих з нагальними потребами ринку праці. В даний час уряди країн експериментують з освітніми моделями, прагнучи досягти оптимального зв'язку між вивченням мови та процесами зайнятості.

Висновки. Побудова соціальних мереж залучених до процесу інтеграції та адаптації адміністративних структур є ще одним пріоритетним напрямком розвитку ринку праці. До даного процесу включені всі члени суспільства, однак кожен громадянин приймає участь (будучи зайнятим, сплачуючи податки) та зацікавлений (отримуючи соціальний захист) в ефективній реалізації превентивної моделі загального добробуту.

Надмірна, досить жорстка система соціального захисту, що існує в країнах Скандинавського регіону, є перешкодою інтеграції робочої сили низької кваліфікації навіть за умов існування підвищеного попиту на неї на регіональному ринку праці. Так, досить високі рамки мінімального рівня оплати праці в Швеції створюють перешкоди працевлаштуванню низько кваліфікованої робочої сили й створюючи дисонанс на ринку праці, коли певні категорії вакантних посад не можуть бути замінені взагалі (зважаючи на відсутність пропозиції корінного населення та неможливості працевлаштуванні іноземців, які погоджуються на значно гірші умови оплати праці).

Загалом, інтеграційна політика на ринку праці є комплексною стратегією всіх країн Скандинавського регіону, засилля яких об'єднані в одному напрямку. Однак існують певні відмінності, існування яких пов'язано, в першу чергу, з пілотністю більшості проектів та програм розвитку, що реалізуються, наразі, в даній сфері. Так, децентралізація роботи з біженцями в Данії дозволяє реалізовувати адресні програми підтримки та субсидювання, спрямовані на підвищення інтеграції біженців в окремих регіонах, орієнтуючись на їх нагальні потреби в робочій силі та наявні ресурси їх задоволення. Норвегія ж реалізує комплексні централізовані програми, які охоплюють участю всі споріднені в даному процесі сфери – соціального захисту, освіти, охорони здоров'я, праці і т.п. Швецька модель передбачає активне залучення об'єднань роботодавців та профспілок, реалізуючи концепцію соціального партнерства в межах інтеграційних перетворень на ринку праці.

Література

1. Junestav, M. (2011). Promoting Employment or Employability? The Move from Active Labour Market Policy to Workfare. In A. Thörnquist and Å.-K. Engstrand (eds) Precarious Employment in Perspective. Old and

new challenges to working conditions in Sweden. Bruxelles/New York: P.I.E. Peter Lang.

2. Auer, P. (2010). What's in a Name? The Rise (and Fall?) of Flexicurity, *Journal of Industrial Relations* 52(3): 371–386.

3. Bonoli, G. (2012). Active labour market policy and social investment: a changing relationship. In N. Morel, B. Palier and J. Palme (eds) *Towards a Social Investment Welfare State. Ideas, policies and challenges*. Bristol: The Policy Press.

4. Nordic Economic Outlook 2017. Nordic konjunkturgruppen. TemaNord 2017:568.

5. Nordic Statistics. (2017a). Part-time employment by employment status, age, reporting country, sex, unit and time. Table LABO03. Retrieved from <http://91.208.143.100/pxweb/norden/pxweb/en/Nordic%20Statistics/>

6. Karlsdóttir, A., Sigurjónsdóttir, H. & Hildestrand, Å. (2017). Nordregio Policy Brief 2017:5. Stockholm: Nordregio. Retrieved from <http://norden.diva-portal.org/smash/get/iva2:1154996/FULLTEXT01.pdf>

7. ILO/International Labour Organization. (2017). *World Employment and Social Outlook: Trends 2017*. ILO Publication. Geneva: International Labour Organization. Retrieved from <http://www.refworld.org/docid/5878ac1b4.html>

8. Eurostat. (2017a). Glossary: Employed person – LFS. Retrieved from http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Employed_person_-_LFS

9. Dustmann, C., Fasani, F., Frattini, T., Minale, L., and Schönberg, U. (2016). *On the Economics and Politics of Refugee Migration*, CreAM, Discussion paper 16/2016, University College London.

Рецензія/Peerreview : 08.10.2018 Надрукована/Printed : 08.11.2018

Рецензент: д. е. н., проф. Ведерніков М. Д.