

Бібліографічний список використаної літератури

1. Вікіпедія. Вільна енциклопедія. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://uk.wikipedia.org/wiki/>
2. Мужикова Н.М., Пузирний В.Ф., Семиног Л.А. Адаптація політики та законодавства України до стандартів ЄС – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.siver.uct.ua/biblioteka/ES.pdf>.
3. Основи менеджменту О. Зайцева, А. Радугін, К. Радугін, Н. Рогачова. Видавництво: М., 1998.
4. Конституція України – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page>.
5. Концепція соціальної держави в Україні (проект) – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://cpsr.org.ua/index.php?option=com>.
6. Gosta Esping-Andersen's. The Three Worlds of Welfare Capitalism. Cambridge, 1990.
7. Окрепілов В.В. Економіка якості. – Спб.: Наука, 2011. – 660 с.

UDK 332:331.219.1

Gudz M.W.

**HARMONIZACJA REGIONALNEGO RYNKU SIŁY ROBOCZEJ Z
OGÓLNOEUROPEJSKĄ POLITYKĄ ZATRUDNIENIA**

Przedstawienie problemu. Jeden z głównych celów stworzenia Unii Europejskiej był zakres regulacji nawału pracy i równoważne użycie pracujących zasobów członków wspólnoty. Kształtowanie europejskich rynków pracy jest jedno z priorytetów europejskiej współczesnej gospodarczej strategii. Czyli jest aktualne wyznaczenie ogólnoeuropejskich podejść do regulacji rynku pracy i synchronizacja tych środków na poziomie oddzielnych regionów Unii europejskiej. Rozwiązanie danych pytań na poziomie regionu pozwala zabezpieczać równoważny nawał pracy, planowanie rozwoju gospodarki regionu na podstawie potencjału pracujących zasobów, ludzkiego kapitału.

Analiza ostatnich badań. Pytaniem badania teorii i regionalnej praktyki funkcjonowania pracującego potencjału, bezrobocia, dynamiki i tendencji nawału pracy siły roboczej, struktury pracujących zasobów, zarządu jakością siły roboczej, regulacji regionalnego rynku pracy użycza się w polskiej i europejskiej naukowej literaturze istotna uwaga. Tak, pytanie badania rynku pracy w teoretycznym dyskursie studiowała E. Kryńska [1,2], w europejskim wymiarze badały problematykę nawału pracy Z. Wiśniewski, K. Zawadzki [3], Szaban M., Jolanta [4], Zupełnie mało badań, poświęconych regionalnemu przekrojowi rynku siły roboczej [5]. Toż aktualnym zostaje przeprowadzenie późniejszych badań w takim szybko przemienicznym rynku jak rynek nawału pracy.

Formułowanie zadania badania. Celem artykułu jest analiza dróg harmonizacji i integracji regionalnego rynku siły roboczej z ogólnoeuropejską polityką na przykładzie Republiki Polska.

Referowanie głównego materiału. Dzień 1 maja 2004 roku na zawsze wszedł do historii polskiego narodu. W tym dniu Polska na mocy podpisanego wcześniej traktatu akcesyjnego, po 14 latach starań, stała się pełnoprawnym członkiem Unii Europejskiej. Wydarzeniu temu towarzyszyły wielkie nadzieje ale i obawy. Baliśmy się, że nie damy rady, że nasze firmy zbankrutują, że rolnicy nie podołają, że produkty będą niekonkurencyjne. Z drugiej strony towarzyszyła nadzieja, że wreszcie będzie lepiej, że nasze marzenia o wolności, które za czasów komunizmu były utopią, teraz są na wyciągnięcie ręki.

Pierwsze lata po wejściu do Unii nie okazały się może aż tak różowe, wzrosły ceny na

niektóre towary i usługi, niemniej Polska odnotowała w tamtym okresie spory wzrost gospodarczy. A dopłaty, które udało się wynegocjować od Unii, znacząco przyczyniły się do tego wzrostu. Jednym z obszarów, w którym po wejściu do Unii dokonały się przełomowe zmiany w Polsce, był rynek pracy. Po 2004 roku w wyniku napływu funduszy strukturalnych oraz tempa wzrostu gospodarczego, powstało sporo nowych miejsc pracy. Ponadto przed Polakami pojawiły się nowe możliwości pracy za granicą w krajach unijnych.

Niemal od początku istnienia Unia Europejska starała się wypracować wspólne założenia odnoszące się do rynku pracy. Część z tych założeń nie powiodła się, ale nadal są opracowywane wspólne programy i strategie, które uwzględniają aktualne zmiany zachodzące w całej gospodarce światowej. U podstaw budowy Wspólnot Europejskich leżały cztery podstawowe zasady odnoszące się do rynku pracy. Była to: zdolność do uzyskania zatrudnienia co w szczególności odnosiło się do bezrobocia wśród młodzieży oraz bezrobocia długookresowe, przedsiębiorczość, czyli stwarzanie korzystnego klimatu dla biznesu, co oznaczało tworzenie nowych miejsc pracy, elastyczny rynek pracy ale uwzględniający potrzebę bezpieczeństwa, o którą walczą pracownicy, oraz równość szans, czyli zasada równości płci w odniesieniu do pracy [6, str.61-62].

Na podstawie tych uniwersalnych zasad stworzono w 2000 r Strategię Lizbońską, której głównym celem w obszarze rynku pracy było pełne zatrudnienie, tzn. takie, które osiągnęłoby stopę na poziomie 70%, w przypadku kobiet stopa ta wynosić miała 60%, a w przypadku osób po 55 roku życia 50%. Niestety kryzys gospodarczy z przełomu 2007/2008 roku zniweczył te zamierzenia, a sytuacja gospodarcza Europy stała się najgorsza od lat 30 XX wieku. W pierwszym kryzysowym roku 2009 r bezrobocie objęło 23 mln osób (stanowi to ok 10% aktywnej zawodowo ludności Unii Europejskiej) a produkcja przemysłowa spadła o 20%. Ambitne cele postawione przed krajami unijnymi zatem nie zostały osiągnięte.

Następczynią strategii lizbońskiej stała się „Europa 2020 – strategia dla mądrego, zrównoważonego rozwoju”, która była odpowiedzią Europy na zmiany zachodzące w środowisku dotkniętym kryzysem ekonomicznym, a także zmianami o charakterze globalnym, jak choćby bezpieczeństwo energetyczne.

Nowa strategia obejmowała trzy priorytety:

1. Inteligentny rozwój – rozwijanie gospodarki opartej na wiedzy i innowacjach
2. Zrównoważony rozwój – wspieranie gospodarki efektywniej korzystającej z zasobów, bardziej przyjaznej środowisku
3. Rozwój sprzyjający włączeniu społecznemu – wspieranie gospodarki o wysokim poziomie zatrudnienia, zapewniającą spójność społeczną i terytorialną [7].

Pierwszy z celów odnosi się bezpośrednio do rynku pracy i zakłada wzrost zatrudnienia do poziomu 75% osób w wieku 20-64 lat. Aby łatwiej było osiągnąć zamierzony cel, nie wyodrębniono osobnego wskaźnika dla kobiet oraz osób po 55 roku życia. Natomiast dodano do niego inny również bardzo istotny cel jakim jest zwiększenie liczby osób z wykształceniem ponad licealnym do 40%. Niestety recesja i jej skutki spowodowały, że droga do osiągnięcia tych celów stała się jeszcze dłuższa. W ramach strategii Europa 2020 w obszarze rynku pracy wyznaczono dwa priorytety, są nimi: Inicjatywa Zatrudnienia Młodych – wezwanie do podjęcia działań na rzecz zmniejszenia bezrobocia wśród młodzieży oraz pomoc MŚP w uzyskaniu kredytowania m in. potrzebnego na tworzenie miejsc pracy. Aby zrealizować cele w obszarze rynku pracy Unia posługuje się Europejskim Funduszem Społecznym. Sytuację na rynku pracy corocznie ocenia Rada Europejska na podstawie raportów o zatrudnieniu. Raporty te są przygotowywane przez Komisję Europejską i uwzględniają cząstkowe raporty z realizacji polityk zatrudnienia w poszczególnych państwach członkowskich. Każde z państw na podstawie wytycznych opracowuje swoje własne Krajowe Plany na Rzecz Zatrudnienia.

W Polsce aktualnie jest to Krajowy Plan Działania na Rzecz Zatrudnienia na lata 2015-2017. W zakresie rynku pracy głównym celem jest uzyskanie wskaźnika zatrudnienia na poziomie co najmniej 71% dla osób w przedziale wiekowym 20-64 lata. Celem dodatkowym jest zmniejszenia bezrobocia ogółem oraz zwiększenia wskaźnika aktywności zawodowej. Cele te są

obecnie realizowane poprzez działania kierunkowe takie jak:

1. Rozwijanie innowacyjnych polityk rynku pracy
2. Sięganie po nie wykorzystanie zasoby pracy (bierni zawodowo, ukryte bezrobocie na wsi)
3. Wspieranie mobilności i zatrudnialności pracowników na rynku pracy
4. Wspieranie systemu edukacji zawodowej, ustawicznej oraz uczenia się przez całe życie
5. Wspieranie osób defaworyzowanych na rynku pracy (osób po 50 roku życia, osób młodych, kobiet, osób niepełnosprawnych) [8].

Praca to istotny element w życiu człowieka. Jest źródłem zadowolenia i satysfakcji, ale także ma na celu zaspokojenie jego potrzeb materialnych. Unia Europejska w swoich założeniach strategicznych zatrudnienie traktuje jako priorytet. Sytuacja, która byłaby najbardziej optymalna, to uzyskanie pełnego zatrudnienia. Niestety w obecnej sytuacji (kryzys migracyjny, Brexit GB) wydaje się to raczej niemożliwe do uzyskania w większości państw członkowskich. Tylko nieliczne kraje mogą poszczycić się zatrudnieniem powyżej średniej wyznaczonej przez UE (wskaźnik 75% zatrudnionych). W 2015 roku wskaźnik zatrudnienia dla wszystkich 28 krajów członkowskich wyniósł 70%. Najniższy wskaźnik zatrudnienia miała w tym okresie Grecja (54,9%), co zapewne miało związek z kryzysem jaki dotknął ten kraj. Przykładowe najniższe wskaźniki zatrudnienia w wybranych krajach UE przedstawia rysunek poniżej (Rys. 1). Polska znalazła się na 20 miejscu ze wskaźnikiem w wysokości 67,8%. Wpływ na wielkość zatrudnienia w Polsce ma ogólna sytuacja na rynku pracy. Choć wykazuje on tendencję wzrostową (Rys. 2) to duża liczba osób starszych, które nie znajdując zatrudnienia pozostają bierni zawodowo, a także młodych wchodzących na rynek pracy, dla których nie ma pracy, znacząco przyczyniają się do zaniżenia tego wskaźnika.



Rysunek nr 1. Kraje o najniższym wskaźniku zatrudnienia w UE.

*opracowanie własne na podstawie danych Eurostat [9]



Rysunek nr 2. Wskaźnik zatrudnienia w Polsce w latach 2010-2015

*opracowanie własne na podstawie danych Eurostat [9]

Do tych instrumentów zaliczane są najczęściej:
 zasiłki dla bezrobotnych,
 świadczenia przedemerytalne,
 wcześniejsze emerytury,
 przedłużenie okresu kształcenia,
 krótszy czas pracy,
 zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin pracy [10, s.90].

Dużą skuteczność w poprawie sytuacji grup wykluczonych na rynku pracy wykazuje aktywna polityka państwa. Aktywizacje zawodową (szczególnie w grupach problemowych), można by usprawnić przez sprecyzowanie kryteriów ich adresowania, doboru uczestników programów, czy lepszego rozpoznania potrzeb rynku pracy.

Wśród państw o najwyższym wskaźniku zatrudnienia wymienić należy Szwecję (80,5%), Niemcy (78%), Wielką Brytanię (76,8%), Rys. 3 przedstawia przykładowe kraje o najwyższym współczynniku zatrudnienia. Dominują te, które są jednocześnie najlepiej rozwinięto gospodarczo, kraje „północnej Europy”.



Rysunek nr 3. Kraje o najwyższym wskaźniku zatrudnienia w UE
 *opracowanie własne na podstawie danych Eurostat [9],

W kontekście rynku pracy, Unia Europejska promuje zasadę równości płci. Ma ona zastosowanie także do zatrudnienia tzn. zabroniona jest dyskryminacja ludzi ze względu na płeć. Podejmowane działania dotyczą w szczególności zakazu dyskryminacji na rynku pracy kobiet, gdyż to one napotykają na swojej drodze więcej barier niż mężczyźni. Dlatego do ustawodawstwa unijnego wprowadzane są przepisy zrównujące pozycje obu płci na rynku pracy.

Tabela nr 1 pokazuje państwa o najwyższych i najniższych wskaźnikach zatrudnienia kobiet. Największą różnicę zaobserwować można na Malcie – pracuje tam 27,8 % więcej mężczyzn niż kobiet. Spore różnice w zatrudnieniu między płciami są także w Grecji – 18%, we Włoszech – 20%, w Polsce – 13,8%. Najniższe różnice mają Szwecja, Niemcy i Dania, które posiadają jednocześnie najwyższe wskaźniki zatrudnienia.

Tabela 1

Zatrudnienie według płci pracowników w UE i w Polsce w 2015 r., w %

Kraj	Kobiety	Mężczyźni
UE - 28	64,2	75,8
Szwecja	78,3	82,5
Niemcy	73,6	82,3
Dania	72,6	80,2

Estonia	72,6	80,5
Bułgaria	63,8	70,4
Polska	60,9	74,7
Grecja	46	64
Włochy	50,6	70,6
Malta	53,6	81,4

*opracowanie własne na podstawie danych Eurostat [9]

Innym problemem również bardzo istotnym jest starzenie się społeczeństwa. Komisja Europejska prognozuje, że do 2060 roku udział osób starszych, powyżej 65 roku życia wzrośnie w Europie z 17 % do 30%, w konsekwencji oznaczać to będzie, że zamiast czterech osób w wieku produkcyjnym na jednego emeryta, przypadać będą tylko dwie osoby [11].

Jak przedstawia się zatrudnienie osób po 55 roku życia? Najwyższe i najniższe odsetki pracujących w tym wieku przedstawia Tabela nr 2. Najlepiej radzą sobie z sytuacją zatrudnienia osób po 55 roku życia Szwecja, Niemcy oraz Dania, czyli kraje północnej Europy. Unia Europejska odnotowała w 2015 roku 53,3 % wskaźnik zatrudnienia.

Tabela 2

Zatrudnienie osób w wieku 55-64 lata, najwyższe i najniższe odsetki w 2015 r.

Kraj	Wiek 55-64 lat
UE - 28	53,3
Szwecja	74,5
Niemcy	66,2
Dania	64,7
Polska	44,3
Grecja	34,3
Słowenia	36,6
Chorwacja	39

Źródło : opracowanie własne, dane Eurostat [9]

Polska zajmuje 21 pozycję ze wskaźnikiem 44,3%. Natomiast najgorsza sytuacja jest w krajach południowej Europy (Grecji, Słowenii i Chorwacji), gdzie sytuacja ekonomiczna jest wciąż trudniejsza niż reszty krajów unijnych, a starzenie się społeczeństwa niesie za sobą dodatkowe obciążenia ekonomiczne.

Przyczyn takiego stanu w odniesieniu do osób starszych wiekiem należy upatrywać w funkcjonujących w społeczeństwie stereotypach. Uważa się, że starsi pracownicy niechętnie uczą się nowych rozwiązań organizacyjnych, technicznych, że nie są kreatywni i wydajni. Aby przeciwdziałać wszelkim praktykom dyskryminacyjnym względem osób starszych, w Unii Europejskiej w 2011 roku powstała specjalna Platforma o nazwie AGE, która skupia krajowe i regionalne organizacje non profit działające na rzecz ludzi starszych. Celem działania Platformy AGE jest wyrażanie opinii i reprezentowanie interesów 150mln mieszkańców Unii Europejskiej w wieku 50+, także w obszarze zatrudnienia [12].

Wyjątkowo trudna i dotychczas na niespotykana skalę jest sytuacja innej grupy, jaką są ludzie młodzi na rynku pracy. Zarówno Unia Europejska jak i rządy państw członkowskich próbują przeciwdziałać zjawisku wysokiego bezrobocia wśród osób młodych. Podejmuje się szereg inicjatyw mających na celu zwiększenie zatrudnienia wśród tej grupy. Na szczególną uwagę zasługuje młodzież, która określa się nazwą NEET. To młode osoby bez pracy, bez odpowiedniego wykształcenia, nie uczestniczące w żadnych praktykach zatrudnienia. Aby wprowadzić na rynek pracy takie osoby, Unia Europejska przeznaczyła na lata 2014-2020 kwotę 6 mld euro. To co charakterystyczne dla współczesnych problemów pracy wśród młodych to fakt, że pracy nie mogą znaleźć zarówno osoby z niskimi kwalifikacjami, ale także ci z wyższym

wykształceniem. Obecnie stawia się na edukację zawodową wśród młodych, która później znacznie ułatwi dostęp do rynku pracy. Jak wykazują dane w tabeli nr3, państwa o największym wskaźniku zatrudnienia młodych to obecnie Holandia, Dania i Austria.

Tabela 3.

Zatrudnienie młodych , najwyższe i najniższe odsetki, 2015 r.

Kraj	Wiek 15-24 lata
UE - 28	33,1
Holandia	60,8
Dania	55,4
Austria	51,3
Polska	26
Hiszpania	17,90
Włochy	15,6
Grecja	13

*opracowanie własne na podstawie danych Eurostat [9]

Pomimo iż kraje te również dotknął kryzys, to poradziły sobie z sytuacją bezrobocia wśród młodych i obecnie nawet deklarują wolne miejsca pracy dla młodych z innych krajów członkowskich (Holandia). W Polsce sytuacja młodych jest specyficzna, ponieważ są grupą najlepiej wykształconych młodych w Europie. Natomiast nie przekłada się to na zatrudnienie. Dane pokazują, to była 21 pozycję wśród 28 państw członkowskich pod względem zatrudnienia młodych (26%).

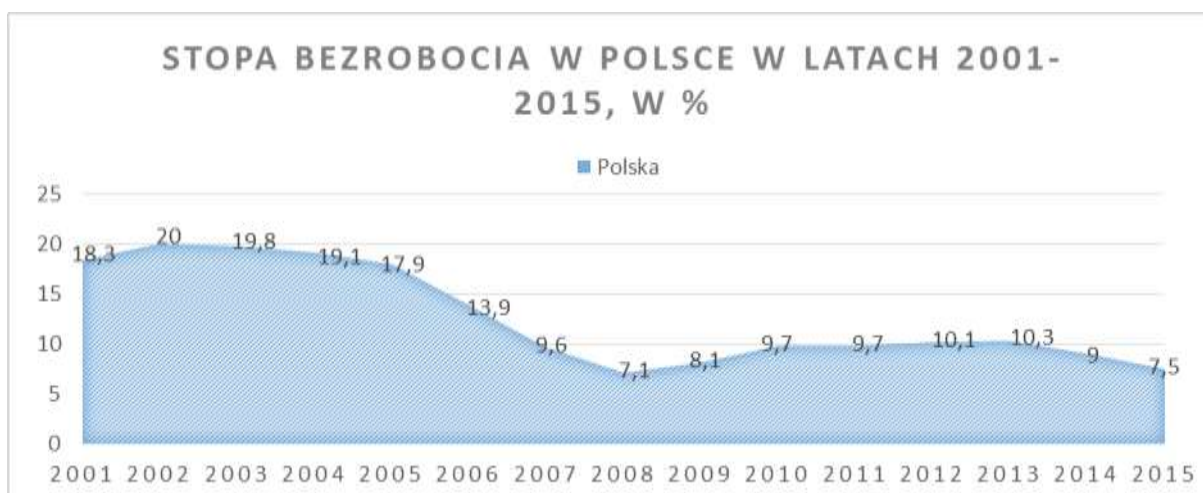
Baczmy odnośnie do bezrobocia, choć to akurat bardzo obszerny temat i wymagałby dogłębnej analizy, jednak z braku miejsca skupię się na podstawowym wskaźniku bezrobocia. To niekorzystne zjawisko doskwiera większości krajom na świecie. Także w krajach Unii Europejskiej rozlało się szeroką falą. Jedną z przyczyn dzisiejszego bezrobocia wymienia się automatyzację i cyfryzację. Jak można zaobserwować znikają tradycyjne kasy z kasjerkami – zastępują je kasy zautomatyzowane, znikają oddziały banków – w ich miejsce powstają banki wirtualne. Przyspieszenie tempa rozwoju technologicznego sprawia, że więcej miejsc pracy znika niż powstaje. Na ich miejsce pewnie powstaną nowe, być może społeczeństwo samo dostosuje się do zmieniających się warunków na rynku pracy, tak jak to miało miejsce w przeszłości w przypadku wielkich zmian. Ale czy na tyle aby zapewnić pracę tym którzy chcą pracować?

Jedną z wielkości statystycznych obrazujących skalę bezrobocia jest stopa bezrobocia. Wykresy poniżej (Rys. 4) przedstawiają jak kształtowała się stopa bezrobocia w Unii Europejskiej i w Polsce w ostatnich latach. W Samej Unii widoczna jest w ostatnich latach dosyć wysoka stopa bezrobocia, zwłaszcza od roku 2007. Miało to związek z kryzysem jaki pod koniec roku 2007 osłabił gospodarki wielu krajów europejskich, wpływając znacząco na wzrost bezrobocia.



Rysunek nr 4. Stopa bezrobocia w UE w latach 2000-2015
*opracowanie własne na podstawie danych Eurostat [9]

Natomiast Polska w podobnym okresie poradziła sobie, zapewne częściowo dzięki wejściu do Unii w 2004 i otrzymaniu grantów na rozwój, ale także z powodu dodatniego tempa wzrostu gospodarczego, który udało utrzymać, także w tamtym okresie. W ostatnich latach aż do teraz udało się utrzymać niższą stopę bezrobocia niż wynosi średnia UE (Rys. 5).



Rysunek nr 5. Stopa bezrobocia w Polsce w latach 2001-2015
*opracowanie własne na podstawie danych Eurostat [9]

W Polsce poważnym problemem są zbyt duże obciążenia finansowe jakie ponoszą pracodawcy zatrudniając pracowników. Są to składki ZUS, które comiesięcznie muszą być odprowadzane. Gdyby udało się zmniejszyć obowiązkowe koszty finansowe, z pewnością pracodawcy mogliby utworzyć dużo więcej miejsc pracy, przyczyniając się tym do zmniejszenia bezrobocia. Obniżenie stawek ZUS przyczyniłoby się zapewne także do zmniejszenia „szarej strefy”, bo sporo firm mogłoby zarejestrować swoją działalność.

Jak będzie wyglądała Europa w obliczu roku 2020? Czy uda się zrealizować zamierzone cele? Niestety rynek pracy to miejsce, gdzie sytuacja zmienia się z dnia na dzień. I to co wydarzyło się w latach poprzednich, dzisiaj przechodzi do historii. Obecnie Europa boryka się z nowym problemem jakim są uchodźcy. To dla nich w przyszłości trzeba przygotować w Unii tysiące miejsc pracy, aby mogli utrzymać siebie i swoje rodziny. Także Brexit Wielkiej Brytanii, jeżeli dojdzie do skutku, spowoduje zapewne zawirowania na europejskim rynku pracy. To oznaczało powroty rodaków do ojczyzny, a co za tym idzie poszukiwanie zatrudnienia przez powracających w kraju.

Wnioski. Można podsumować, że obecną sytuację osób młodych na rynku pracy niewątpliwie zostaje najważniejszych problemów społecznych i politycznych nie tylko w kraju, ale również w całej Europie. Niemniej ważne jest aby już dziś kraje członkowskie, także Polska

współpracowały ze sobą w ramach Unii Europejskiej a wszelkie podejmowane reformy na szczeblu krajowym łączyć z innymi reformami strukturalnymi, bo tylko w takim zestawieniu możemy oczekiwać powstania nowych miejsc pracy, dostosowanych do potrzeb i możliwości zarówno pracowników jak i pracodawców.

Spis wykorzystanych źródeł

1. Kryńska E. Dylematy polskiego rynku pracy IPiSS, Warszawa 2003, seria "Studia i Monografie".
2. Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010-2015, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa – Kraków 2015, ss. 45-49.
3. Wiśniewski Z., Analiza aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu, [w:] Aktywna polityka rynku pracy w Polsce w kontekście europejskim, Z. Wiśniewski, K. Zawadzki (red.), Wojewódzki Urząd Pracy, Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń 2010.
4. Szaban M., Jolanta, Rynek Pracy w Polsce i w Unii Europejskiej, Warszawa 2013.
5. Rynek pracy – teoria i realia. Wyniki z badań i analiz dla miasta Kielce. Redakcja naukowa. Anna Dybała. Kielce 2010.
6. Stankiewicz W., Rozwój gospodarki Unii Europejskiej – Strategia Lizbońska a nowy plan „Europa 2020”, Rocznik Integracji Europejskiej nr 6, Olsztyn 2012.
7. Europa 2020 - Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu, Bruksela 3.3.2010 [Elektronowy zasób] .- Reżim dostępu : <https://www.mr.gov.pl/strony/zadania/polityka-rozwoju-kraju/strategia-europa-2020/o-strategii>.
8. Uchwała nr 28/2015 Rady Ministrów w sprawie Krajowego Planu Działania na Rzecz Zatrudnienia na lata 2015-2017. [Elektronowy zasób]. - Reżim dostępu: <https://www.mpips.gov.pl/praca/strategie-i-dokumenty-programowe/krajowy-plan-dzialan-na-rzecz-zatrudnienia-na-lata-2015-2017>.
9. Oficjalna strona internetowa Eurostat [Elektronowy zasób].- Reżim dostępu :http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/pl/
10. Rynek pracy w Polsce – szanse i zagrożenia [monografia]. seria: ekonomia/ Praca zbiorowa pod redakcją Klaudii Pujer Exante. - Wrocław 2016.
11. Raport o średniej długości życia – Europa starzeje się [Elektronowy zasób] .- Reżim dostępu: http://ec.europa.eu/economy_finance/articles/structural_reforms/2012-05-15_ageing_report_en.htm.
12. Oficjalna strona internetowa The voice of older persons at EU level [Elektronowy zasób].- Reżim dostępu <http://www.age-platform.eu/>

УДК 338.439.4-0.53.4

Головина Н.А.

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ІНДУСТРІЇ ДИТЯЧОГО ХАРЧУВАННЯ

Постановка проблеми. Виробництво високоякісних і безпечних харчових продуктів є настійною вимогою часу і вирішення цієї проблеми належить до числа найпріоритетніших завдань, які постали перед Українською державою. Однак, незважаючи на гостроту проблеми якості та безпеки харчової продукції, суперечності між деклараціями органів державного управління і практикою функціонування підприємств харчової промисловості, поза увагою науковців залишається поки що пошук ефективних важелів і механізмів стимулювання виробника за випуск конкурентоспроможної продукції на внутрішньому та зовнішніх продовольчих ринках.