

10. Wolf M. What are priorities for global reform? [Електр. ресурс] / Martin Wolf // Financial Times. – 13 September, 2010. – Режим доступу: <http://www.ft.com>
11. World Economic and Social Survey, 2010. Retooling Global Development / UN Department of Economic and Social Affairs. – New-York, 2010. – 201 p.
12. Maddison A. Statistics on world population, GDP and per capita GDP, 1-2006 AD [Електр. ресурс] / Angus Maddison. – Режим доступу: http://www.ggdc.net/maddison/Historical_Statistics/horizontal-file_09-2008.xls.
13. Гальчинський А. С. Криза і цикли світового розвитку / А. С. Гальчинський. – К. : АДЕФ-Україна. – 2009. – 392 с.
14. Сорос Д. Криза глобального капіталізму: (Відкрите суспільство під загрозою) / Джордж Сорос; пер. з англ. Р. Ткачук, А. Фролін. – К.: Основи, 1999. – 259 с.
15. Key facts about financial and professional services / TheCityUk. – London, November 2010. – 16 p.
16. Портной М. А. Механізми глобального впливання денежно-кредитної політики США / М. А. Портной // США – Канада: економіка, політика, культура. – 2008. – № 5. – С. 3-14.
17. Братерський М. В. Финансовые инструменты внешней политики США / М. В. Братерський // США – Канада: економіка, політика, культура. – 2008. – № 11. – С. 3–20.
18. Хазин М. Л. Англосаксы поделили мир на своих и чужих [Електр. ресурс] / М. Л. Хазин // KMnews. – 02.08.2010. – Режим доступу: <http://fintimes.km.ru/obzory/aktsii/12251>
19. Левина И. Г. Природа финансового сектора и спекулятивных пузырей в современном мире / И. Г. Левина // Экономическая теория в XXI веке / под ред. Ю. М. Осипова, Е. С. Зотовой. – М.: ТЕИС, 2007. – С. 223–235.
20. Triennial and semiannual surveys. Positions in global over-the-counter (OTC) derivatives markets at end-June 2010 // Bank for International Settlements. – November 2010. – 33 p.
21. Derivatives 2010 / TheCityUk. – December 2010. – 12 p.
22. Пахомов Ю. М. Вибрані твори у трьох томах: Том 1/ Ю. М. Пахомов. – К.: Ін-т сучасн. підручника, 2010. – 624 с.
23. Хазин М. Л. Если бы дело было только в Греции... [Електр. ресурс] / М. Л. Хазин // fintimes.km.ru. – 04.05.2010. – Режим доступу: <http://fintimes.km.ru/obzory/krizis/11010>

УДК 339.97

МОРОЗОВ В.С.,
Інститут міжнародних відносин
КНУ ім. Т.Шевченка,
кафедра міжнародного бізнесу,
к.е.н., доцент

РЕГУЛЮВАННЯ МІГРАЦІЇ ІНОЗЕМНОЇ РОБОЧОЇ СИЛИ У ФРН

Анотація. У статті розглянуто сучасні тенденції розвитку ринку праці ФРН. Проаналізовано систему регулювання міграції іноземної робочої сили, у т.ч. її організаційно-інституціональні складові та особливості працевлаштування іноземних громадян у ФРН.

Ключові слова: робоча сила, ФРН, розвиток німецького ринку праці, регулювання міграції іноземної робочої сили.

Annotation. The article is devoted to the current trends in the development of the labour market in Germany. The system of regulation of the migration of foreign workers has been analyzed, including its organizational and institutional components and the peculiarities of the employment of foreign workers in Germany.

Key words: workforce, Germany, the German labor market development, regulation of foreign labor migration.

Починаючи з 1990 р., теза про те, що ФРН потрібна іноземна робоча сила, почала знаходити все більшу підтримку серед значної частини політиків, економістів, учених і німецької громадськості. З одного боку, її справедливості підтверджують успіхи економічного розвитку таких країн, як Канада, Австралія, США, а в Європі – Великобританії. З іншого боку – необхідність та неминучість припливу робітників-іммігрантів диктується розумінням перспектив сучасного розвитку Німеччини. У сучасній світовій економіці, де людський капітал набуває особливого значення, іноземна робоча сила стає одним з важливих факторів забезпечення сталого економічного зростання та успіхів у конкурентній боротьбі.

Сьогоднішні демографічні перспективи ФРН – такі, що без припливу іммігрантів-робітників темпи скорочення чисельності та старіння населення будуть одними з найвищих у світі. [3, с. 142] При цьому сучасний економічний розвиток Німеччини вказує на те, що значна кількість вакансій для кваліфікованих фахівців не може бути заповненою виключно за рахунок армії безробітних, яка у січні 2011 р. складала 3,35 млн. осіб або 7,9% працездатного населення [2; 9, с. 5].

Загальна кількість населення ФРН становить 81,9 млн. осіб, з яких 15,7 млн. - це т.зв. «особи іммігрантського походження» (19,2%). До їх числа належать 8,5 млн. «німецьких громадян іммігрантського походження» (10,4% від загальної чисельності населення) та 7,2 млн. іноземців (8,8% відповідно) [1; 4].

На початку 2011 р. кількість іноземців у Німеччині вперше за 5 останніх років знову збільшилась. Причиною послужила сильна міграція зі Східної Європи. При цьому, загальна чисельність населення у Німеччині продовжує скорочуватись, а кількість іноземців вперше за п'ять років знову збільшилась.

Німеччина як місце проживання дедалі більше подобається громадянам Румунії, Польщі та Болгарії. Саме з цих європейських держав був зафіксований найбільший приріст населення, тоді як громадян із турецьким паспортом у 2010 р. у ФРН стало менше, на майже 29 тис осіб. У цій тенденції, однак, немає нічого нового. Вона спостерігається вже кілька років поспіль. Якщо у 1998 р. у Німеччині мешкали 2,1 млн. турків, то наприкінці 2010 р. їх нараховувалося вже 1,6 млн. осіб. Одне з пояснень – у статистиці щодо іноземців у Німеччині особи, що змінили іноземний паспорт на німецький, вже не фігурують. Турецька меншина, тим не менше, у ФРН залишається найбільшою, це майже 1/4 від усіх мешканців без німецького паспорту. [4]

Друге місце, після турків, займають італійці та поляки, частка яких у загальному іноземному населенні країни дорівнює відповідно 8% та 6%. У ФРН знайшлося місце для представників 188 країн світу. Причому 36% іноземців є вихідцями з країн-членів ЄС. [4]

Всупереч загальній тенденції щодо збільшення кількості іноземців, число українців у ФРН зменшилося на понад 1 тис. осіб. Станом на кінець 2010 р. у Німеччині офіційно мешкало 124,3 тис. українців, тоді як ще у 2009 р. було зареєстровано 125,6 українських громадян. Загалом така тенденція спостерігається всі останні роки, починаючи з пікового 2005 р., коли у ФРН мешкали 131,6 тис. українців. [4]

Іншою негативною тенденцією розвитку німецького ринку праці є те, що Німеччина програє міжнародне змагання за «найрозумніші голови». Згідно з останніми дослідженнями, ФРН посідає лише середні позиції у світовому вимірі.

Щорічно Німеччина «втрачає» близько 1,5 тис. топ-менеджерів та провідних науковців. Інші європейські сусіди пропонують для таких фахівців значно кращі умови. Тому фахівці відправляються, передусім, до Швеції, Іспанії, Австрії, Великобританії та Бельгії. Така ситуація спостерігається, починаючи з 2005 р., - доходять висновку автори дослідження, проведеного Федеральним Інститутом демографічних студій на замовлення Фонду імені Бертельсманна. [5]

Маловтішними є для Німеччини ці висновки, якщо врахувати, що країні катастрофічно не вистачає висококваліфікованих кадрів. На такому фоні дедалі частіше лунають заклики до реформування та більш ефективного регулювання міграційної сфери країни. Дослідники з Фонду імені Бертельсманна пропонують, зокрема, орієнтуватися на найуспішніші міграційні моделі та запозичити найкраще з різних систем, скомбінувавши канадську або британську системи, для яких визначальним критерієм є передусім кваліфікація мігрантів, і, зокрема, шведську модель, яка більше орієнтується на потреби ринку праці. [5; 10]

Подібного висновку дійшли й автори опитування, проведеного на замовлення Об'єднання німецьких торговельно-промислових палат. Німеччина робить замало для того, аби спонукати фахівців їхати до неї, стверджують експерти «Frankfurter Rundschau». [11]

Розглянемо сучасну систему регулювання міграції іноземної робочої сили у ФРН більш детально.

Розпочнемо з аналізу її *інституційних складових*. Всі основні регуляторні акти та документи, що стосуються імміграційної політики та громадянства, обговорюються і затверджуються в обох палатах Парламенту Німеччини. *Безпосередньо за реалізацію імміграційної політики відповідають наступні органи виконавчої влади ФРН:* [3; 7]

- *Федеральне міністерство внутрішніх справ*, що розробляє стратегію імміграційної політики та координує виконання міграційного законодавства, здійснюючи видачу дозволів на перебування, розгляд заяв щодо надання громадянства, прийняття рішень про депортацію. У підпорядкуванні міністерства перебувають *Федеральна прикордонна служба та Федеральна служба у справах біженців;*

- *Федеральне відомство праці* займається питаннями політики допуску іноземної робочої сили на внутрішній ринок праці та наданням дозволів на працевлаштування;

- *Федеральне міністерство закордонних справ* через посольства та консульства ФРН за кордоном відповідає за розгляд заяв щодо надання в'їзних віз;

- *Федеральне міністерство праці та соціальних справ* уповноважене курирувати політику інтеграції іноземців.

Відповідно до нового Закону про імміграцію, функції реалізації міграційної політики Німеччини централізовані та включені до повноважень нового урядового агентства — *Федеральної служби міграції та проблем біженців*, що створена на базі Федеральної служби у справах біженців. Ця законодавча пропозиція була реалізована 1 липня 2002 р. [11].

До завдань цієї служби, що є структурним підрозділом Міністерства внутрішніх справ, належать [7]:

- координація діяльності федеральних відомств та органів, а також представництво Німеччини за кордоном у сфері імміграції та біженців;

- впровадження та реалізація процедур відбору мігрантів;

- аналітична й інформаційна підтримка федеральних і земельних програм з інтеграції, ведення центрального реєстру іноземців;

- забезпечення виконання заходів стосовно добровільного повернення мігрантів у країни свого походження.

Для підтримки та забезпечення діяльності Федеральної служби міграції та проблем біженців створено також спеціалізований Інститут демографічних та міграційних досліджень. Крім того, у Федеральній службі міграції та проблем біженців засновано Раду експертів з імміграції та інтеграції, яка складається з 7 членів - професіоналів у сфері демографії, міграції, ринку праці та інтеграції. Члени Ради призначаються Міністром внутрішніх справ строком на 4 роки. Їх головне завдання полягає у підготовці щорічної доповіді про тенденції у сфері імміграції, репатріації та біженців.

При прийнятті рішення щодо надання дозволу на працевлаштування іноземних робітників зазначені компетентні установи орієнтуються на потреби економічних показників Німеччини з урахуванням умов ринку праці та вимог щодо дієвого подолання безробіття.

Дозвіл на продовження трудової діяльності може бути виданий іноземцю за згодою *Федерального відомства праці* або, у випадку, якщо це встановлено розпорядженням Уряду чи міждержавними домовленостями, - без згоди Федерального відомства.

Відповідно до діючого Закону «Про імміграцію» набагато спрощується процедура отримання дозволів: подвійну процедуру, яка діяла раніше (отримання дозволу на перебування та отримання дозволу на роботу), замінено процедурою утвердження, яка виконується шляхом об'єднаного внутрішнього провадження: у дозволі на перебування визначається обсяг трудової діяльності та обмеження трудової діяльності. [6, с.3]

Це означає, що з 1 січня 2005 р. іноземці звертаються лише до компетентного *Відомства з питань праці* щодо отримання допуску до ринку праці та отримання дозволу на перебування разом з дозволом на роботу.

Відомство з питань іноземців перевіряє, з урахуванням «загальних правових передумов, що регулюють статус іноземних громадян» та «економічних потреб Німеччини», підстави для видачі дозволу на перебування. За умови наявності таких загальних підстав *Відомство з питань іноземців* звертається до *Федерального відомства праці* для отримання відповідного дозволу.

Для мігрантів з низькою кваліфікацією, а також некваліфікованих мігрантів продовжує діяти в цілому *Положення про припинення залучення іноземних працівників*.

Види работ, на які Німеччина залучає іноземних працівників. По-перше, це так звані помічники по господарству, які потрапляють у країну по програмі «Au Pair». Додатковою метою перебування таких працівників, чий вік складає від 18 до 25 років, є вивчення культури країни та поглиблення знань німецької мови. Робота учасників програми «Au Pair» полягає в допомозі у веденні домашнього господарства в німецькій приймаючій родині, частіше всього це догляд за дітьми. [6, с.5]

Наступна категорія — це доглядальниці, робота яких пов'язана з доглядом за літніми людьми. На роботу в Німеччині в даній категорії можуть претендувати громадяни Польщі, Чеської республіки, Словацької республіки, Угорщини, Словенії та Болгарії. Максимальний строк працевлаштування — 3 роки.

Така категорія працівників, як санітари, також користується попитом у Німеччині. Вимогою до кандидатів є відповідна освіта, складання іспиту зі спеціальності, знання німецької мови.

Сезонні робітники можуть розраховувати на роботу у таких сферах, як: лісове й сільське господарство; збір овочів та фруктів; готельний та ресторанный бізнес. На підприємствах готельного та ресторанного сектору можна працювати до 9 місяців, в інших випадках — до 4-х. У всіх випадках необхідною умовою є відсутність претендентів з числа громадян Німеччини на відповідні вакансії. [7, с.6]

Що стосується *висококваліфікованих фахівців*, то на роботу в Німеччині можуть претендувати фахівці з вищою освітою. До переліку пріоритетних спеціальностей на даний момент відносяться наступні: лікарі та фармакологи, фахівці лісового та сільського господарства, фахівці в області образотворчого мистецтва, інженери, фахівці з комерційної діяльності, юристи, IT-спеціалісти, викладачі, спеціалісти в області природничих наук, публіцисти, соціальні працівники, наукові співробітники.

Дефіцит ринку праці ФРН повинен бути усунений завдяки створенню можливості для гнучкої трудової міграції. Тому висококваліфіковані спеціалісти, які отримали пропозицію щодо конкретного місця роботи, повинні допускатись до ринку праці без проведення перевірки цього ринку за умови, якщо їх зайнятість відповідає положенням закону. Висококваліфіковані спеціалісти, в окремих випадках, отримуватимуть дозвіл на постійне мешкання, якщо будуть підстави вважати, що адаптація та умови проживання у ФРН будуть забезпечені без надання державної допомоги. [8, с.9]

Крім того, залучення такого спеціаліста дозволяється за згодою *Федерального відомства праці*, якщо державними положеннями чи міждержавними домовленостями не передбачено іншого. Земельний уряд може прийняти рішення про те, що надання дозволу на постійне мешкання вимагає згоди вищої установи федеральної землі або іншої визначеної урядом установи. Такими висококваліфікованими спеціалістами вважаються: [6, с.4-5]

- науковці, які володіють особливими професійними знаннями;
- викладачі або науковці, які займають високу посаду;
- спеціалісти або керівники з особливим професійним досвідом та встановленим окладом, що, якнайменше вдвічі, перевищує верхню межу для нарахування страхових внесків до обов'язкового медичного страхування.

Законом «Про імміграцію» вперше чітко врегульовано питання міграції іноземців, які займаються самостійною трудовою діяльністю.

Іноземець може отримати дозвіл на продовження самостійної трудової діяльності на території ФРН за таких умов: [8, с.9]

1. Забезпечення вищих економічних інтересів Німеччини або особливої регіональної потреби;
2. Очікування від діяльності позитивного впливу на економіку;
3. Фінансування для реалізації цієї діяльності повинно забезпечуватися за власний рахунок або за згодою щодо надання кредиту.

Пункти «1» та «2» вважаються, як правило, виконаними, якщо вкладено інвестиції на суму як мінімум 1 млн. євро та створено 10 робочих місць.

У випадку, якщо сума інвестицій або кількість робочих місць не є достатніми, перевірка передумов, передбачених в пунктах «1»–«3», відбувається, зокрема, на основі позитивної оцінки здійсненності закладеної в основу підприємницької ідеї, підприємницького досвіду іноземця, обсягу капіталовкладень, впливу на зайнятість та положення в системі професійного навчання. В оцінці беруть участь діючі на місці запланованої діяльності експертні організації, відповідальні адміністративні органи промислового нагляду, публічно-правові представництва професійних союзів, а також органи, відповідальні за проведення професійної атестації. Особи, старші 45 років, повинні, в якості додаткової вимоги для отримання дозволу на перебування, подати відповідне підтвердження про наявність відповідного забезпечення по старості. [7, с.8]

За умови успішної реалізації підприємницьких ідей, іноземець через три роки може подати заяву на отримання дозволу на постійне мешкання.

З прийняттям Закону «Про імміграцію» встановлено більш сприятливі умови для іноземних студентів.

Дозвіл на перебування з метою навчання може бути виданий іноземцю для навчання у державних або визнаних державою вищих навчальних закладах.

Тривалість дозволу на перебування з метою підготовки до навчання, що видається вперше, не може перевищувати двох років; у випадку навчання, дозвіл на перебування видається максимум на два роки і згодом подовжується щоразу на два роки, якщо передбачається, що мета навчання буде досягнута протягом певного періоду часу.

Під час навчання дозволено трудову діяльність, яка, в цілому, не перевищує 90 днів або 180 днів при роботі протягом половини робочого дня. Також дозволяється виконувати сумісну з навчанням роботу для студентів. [8, с.9-10]

Після завершення навчання дозвіл на перебування на території Німеччини іноземних студентів, які закінчили вищі навчальні заклади ФРН, може бути подовжено строком на 1 рік, протягом якого випускники мають можливість здійснити пошук роботи відповідно до їх професійної кваліфікації.

Документи, необхідні для працевлаштування в Німеччині. Для того, щоб легально працювати в Німеччині, необхідно мати: [6, с.3-4]

- 1) дозвіл на проживання (*Aufenthaltsgenehmigung*);
- 2) дозвіл на роботу (*Arbeitslaubnis*);
- 3) податкову картку (*Lohnsteuerkarte*): таку картку отримують поштою щорічно всі, хто є громадянами Німеччини, або ті, хто має дозвіл на проживання. В цій картці вказуються наступні важливі відомості: податковий клас, кількість дітей (з метою встановлення ставки оподаткування), релігія. Податкова картка зберігається у роботодавця.

- 4) картку соціального страхування (*Sozialversicherungsausweis*).

Після одержання позитивного рішення від роботодавця про майбутнє працевлаштування слід переконатися в тому, чи є в нього письмовий дозвіл на найм іноземної робочої сили, який виданий *Відомством праці Німеччини (Arbeitsamt)*. Роботодавець не має права вимагати будь-якого відшкодування в грошовій формі або у вигляді бартеру за одержання робочого місця, або за одержання дозволу на роботу. Як правило, одержанням дозволу на роботу займається майбутній роботодавець, який подає заяву від імені пошукача в місцеве Відомство праці.

Якщо роботодавець надасть всі необхідні документи, то відповідне Відомство праці приймає рішення протягом одного тижня. У випадку позитивного рішення буде виданий дозвіл на роботу. З цим документом можна починати оформляти документи на отримання робочої візи та подавати їх у консульство Німеччини в Україні.

Законодавство Німеччини щодо працевлаштування іноземців включає, насамперед: [6, с.6]

Закон Федеративної Республіки Німеччина «Про імміграцію» від 01.01.2005 р., який охоплює:

- Закон ФРН «Про перебування іноземних громадян» від 30.07.2004 р.;
- Закон ФРН «Про вільне пересування та повсюдне проживання громадян ЄС» від 30.07.2004 р.;

На виконання положень Закону ФРН «Про імміграцію» було прийнято також наступні підзаконні акти:

- Постанову від 25.10.2004 р. «Про порядок виконання Закону ФРН «Про імміграцію»»;

• Постанову від 22.10.2005 р., «що регулює порядок надання дозволу іноземцям, які проживають на території Німеччини на провадження трудової діяльності»;

Постанову від 22.10.2005 р., «яка встановлює порядок надання дозволу іноземцям, які в'їжджають на територію ФРН, та провадження трудової діяльності».

Підсумовуючи, слід зазначити, що *основними напрямками функціонування сучасної системи регулювання міграції іноземної робочої сили у ФРН є:*

- сприяння постійній імміграції кваліфікованих фахівців, спираючись на бальну систему відбору за такими критеріями, як вік, кваліфікація, професійний досвід, знання мови;

- надання дозволу німецьким роботодавцям наймати на роботу обмежену кількість тимчасових мігрантів на строк до 5 років з метою покриття дефіциту робочої сили. Для оцінки дефіциту робочої сили на ринку, як правило, використовуються дві основні групи методів:

- (1) методи статистичного аналізу, що здійснюється в Міністерстві зайнятості,

- (2) вивчення попиту на робочу силу з боку підприємств;

- надання дозволів тимчасовим мігрантам претендувати на статус постійного мешканця за умови їхньої успішної інтеграції на ринку праці та у громадське життя, а також проходження бального оцінювання;

- широкомасштабний розвиток системи підготовки іноземних студентів та стажистів (т.зв. програма «18 плюс»), що виступає одним з найважливіших компонентів імміграційної стратегії ФРН, оскільки надає Німеччині певні переваги в конкурентній боротьбі за кваліфікованих фахівців;

- залучення інвесторів та підприємців, які мають намір здійснювати інвестиції або організувати свій бізнес у ФРН;

- залучення видатних діячів науки як у формі тимчасової, так і постійної міграції;

- сприяння якнайшвидшій інтеграції іммігрантів, вирішальним фактором якої є знання німецької мови;

- прискорення реалізації положень Амстердамських угод про проведення єдиної загальноєвропейської політики стосовно біженців і осіб, що шукають притулок.

Список використаних джерел

1. Бутирський З., Ваг Дж. У Німеччині побільшало східноєвропейців і поменшало українців. - 01.04.2011 // <http://dwelle.de/dw/article/0,,14960410,00.html>

2. Демидова О., Жуков Е. За год в Германии стало меньше безработных. - 01.02.2011 // <http://www.dw-world.de/dw/article/0,,14809937,00.html>

3. Денисенко М.Б., Хараева О.А., Чудиновских О.С. Иммиграционная политика в Российской Федерации и странах Запада. М., 2003. - 314 с.

4. Жолевер Н., Гуца С. В 2011 году в Германии продолжится рост экономики и занятости. - 04.01.2011 // <http://www.dw-world.de/dw/article/0,,14751495,00.html>

5. Медяний В., Гончаренко Р. Топ-фахівці з-за кордону не поспішають їхати до Німеччини. - 16.10.2010 // <http://dwelle.de/dw/article/0,,6236657,00.html>

6. Морозов В.С. Працевлаштування іноземців та українців у ФРН // Інформаційно-аналітична довідка. – Торговельно-економічна місія у складі Посольства України у ФРН. – Берлін, 2006. – 8 с.

7. Морозов В.С. Регулювання німецького ринку праці // Інформаційно-аналітична довідка. – Торговельно-економічна місія у складі Посольства України у ФРН. – Берлін, 2006. – 9 с.

8. Морозов В.С. Ринок праці ФРН // Інформаційно-аналітична довідка. – Торговельно-економічна місія у складі Посольства України у ФРН. – Берлін, 2006. – 12 с.

9. Fuchs J., Hummel M., Klinger S. Rekorde und Risiken. Neue Arbeitsmarktprognose 2011 // IAB-Kurzbericht. - № 7/2011. – Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, 2011. – 12 S.

10. Koeppel O. The Leviathan of Competitiveness: how and why do liberal states (not) accept unwanted immigration? // Journal of Ethnic and Migration Studies. - 2003. - №29(3). - S. 431–448.

11. Loke M. Industrie schafft Jobs // «Frankfurter Rundschau». - 04.04.2011 // <http://www.fr-online.de/wirtschaft/industrie-schafft-jobs/-/1472780/8295494/-/index.html>

УДК 658.261/262:001.8:65.015.25(045)

Т.І. БІЛЕНКО,

Інститут міжнародних відносин НАУ,
завідувач кафедри економічної теорії,
к.е.н, доц.

ЕНЕРГОЕФЕКТИВНІСТЬ ЯК ЗАСАДНИЧА МЕТА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ: ПРОБЛЕМИ МЕТОДОЛОГІЇ

Анотація. В ресурсодефіцитній економіці на тлі зростаючої потреби в енергоресурсах особливої актуальності набирає аналіз заходів сприяючої політики держави в інноваційній сфері, що стимулює енергоефективність як базову засаду економічного розвитку та зростання конкурентоспроможності.

Ключові слова: енергоефективність, енергозбереження, інновації, альтернативні ресурси, сталий розвиток

Annotation. In the resource deficit economy on the background of growing demand for energy resources the point of special concern is the analysis of state stimulating policy instrument, in the innovative sphere, that encourages energy efficiency as the main condition of economic development and competitiveness increase.

Keywords: energy efficiency, energy saving, innovations, alternative energy resources, sustainable development.