

високий рівень мінімальної зарплати може стати причиною скорочення робочих місць у секторах з низькою продуктивністю праці, особливо у малому бізнесі.

Регуляторні механізми, такі як законодавство щодо захисту прав працівників і профспілки, також мають значний вплив. Їх надмірна жорсткість може призвести до збільшення рівня тіньової зайнятості та уповільнення адаптації ринку праці до змін.

Порушення макрорівноваги на ринку праці є результатом взаємодії багатьох чинників — від економічних та технологічних до соціальних та інституційних. Технологічний прогрес і глобалізація стають основними викликами для традиційної структури зайнятості, а недостатня адаптивність освітніх систем і державної політики лише посилюють ці проблеми. Для відновлення рівноваги на ринку праці необхідно розробляти гнучкі стратегії, які б дозволили швидко реагувати на зміни, а також створювати умови для адаптації працівників до нових вимог. Тільки таким чином можна забезпечити стабільність зайнятості та економічний розвиток у довгостроковій перспективі.

ВИМОГИ ДО ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ЄВРОПЕЙСЬКОГО ІНСТИТУТУ ІННОВАЦІЙ І ТЕХНОЛОГІЙ

Г.Л. Губіна, к. ю. н.

НДІ правового забезпечення інноваційного
розвитку НАПрН України, м. Харків

У 2008 році був заснований Європейський інститут інновацій і технологій (надалі – ЄІТ) згідно Регламенту (ЄС) № 294/2008 Європейського Парламенту та Ради від 11 березня 2008 року про заснування Європейського інституту інновацій та технологій (припинив дію 27 травня 2021 р.) (надалі – Регламент (ЄС) № 294/2008) [1]. Його мета – це «сприяння розвитку інноваційного потенціалу Співтовариства та держав-членів шляхом залучення вищої освіти, наукової та інноваційної діяльності за найвищими

стандартами» (п. 6 Регламент (ЄС) № 294/2008) [1]. У 2021 році з набуттям чинності новим Регламентом (ЄС) 2021/819 Європейського Парламенту та Ради від 20 травня 2021 року про Європейський інститут інновацій¹ технологій (перероблений) (надалі – Регламент (ЄС) № 2021/819) зазначена вище мета вже чітко не прописана, тобто, на думку автора, було прийнято рішення – прописувати мету ЄІТ в залежності від поставлених завдань, напрямків діяльності тощо. Наприклад, п. 6 Регламент (ЄС) № 2021/819 [2]. Вбачається, що така практика є логічною, правильною, але потребує вдосконалення саме у формулюванні загальної мети функціонування такого інституту. При відсутності останньої, на наш погляд, це може призвести до необґрунтованого розширення органів та самого штату найманих працівників.

Такі дії для органів розглянемо на прикладі Правління ЄІТ. Вимоги до нього закріплені у п. 1 ст. 5 та у Розділі 1 «Склад Правління» Статуту ЄІТ у Додатку I до Регламенту (ЄС) № 2021/819 [2]. Виходячи із аналізу даних норм права можна констатувати наступне. По-перше, відсутні конкретні вимоги до членів такого Правління у Регламенті (ЄС) № 2021/819. Така думка пов'язана з наступним: закріплення лише вимоги у вигляді високого рівня з підтвердженим досвідом у сферах вищої освіти (включаючи професійну освіту та навчання), досліджень, інновацій та бізнесу, а також критерії гендерного та географічного балансу, оцінка середовища вищої освіти, досліджень та інновацій у всьому Союзі у п. 1 ст. 5 та у Розділі 1 «Склад Правління» Статуту ЄІТ у Додатку I до Регламенту (ЄС) № 2021/819 надає можливість тлумачити це на власний розсуд Європейською Комісією, хоча остання докладе всіх зусиль, щоб забезпечити збалансоване представництво згідно Розділі 1 «Склад Правління» Статуту ЄІТ у Додатку I до Регламенту (ЄС) № 2021/819 [2]. Отже, потрібно або визначити та закріпити конкретні вимоги до таких членів Правління, або надати посилення на законодавство ЄС, де дивитися такі вимоги. По-друге, наявність критеріїв гендерного та географічного балансу. Географічний баланс при 15 членах Правління, коли зараз 27 країн, що є членом ЄС (Розділ 1 «Склад Правління» Статуту ЄІТ у Додатку I до Регламенту (ЄС) № 2021/819) [2]. Таким чином, деякі країни-члени ЄС не будуть мати свого представника у членах Правління. З метою уникнення такої ситуації можна зробити умовний поділ ЄС на п'ять часток: північна, південна, західна, східна та центральна. І з кожної обрати по три представника згідно чітких критеріїв. Гендерний баланс – це є позитивним явищем, на думку автора. Однак, потребує вдосконалення щодо закріплення конкретної кількості чоловіків та жінок, бо можуть бути обрані виключно чоловіки або виключно жінки. Вважаємо, що одночасна наявність всіх є

запорукою втримання гендерного балансу. По-третє, «оцінка середовища вищої освіти, досліджень та інновацій у всьому Союзі» (Розділ 1 «Склад Правління» Статуту ЄІТ у Додатку I до Регламенту (ЄС) № 2021/819) [2]. Розглядаємий Регламент не містить пояснення щодо такої оцінки. Однак, вона може бути зв'язана з Рішенням (ЄС) 2021/820 Європейського парламенту та Ради від 20 травня 2021 року щодо Стратегічного інноваційного порядку денного Європейського інституту інновацій та технологій на 2021-2027 рр.: Підвищення інноваційного таланту та спроможності Європи та скасування Рішення № 1312/2013/ЄС, де визначенні ключові виклики [3]. Останні можуть впливати на сучасні вимоги, що висуваються до членів Правління ЄІТ.

Таким чином, проведений аналіз довів, що вимоги до членів Правління ЄІТ та сама їх кількість потребують вдосконалення та переосмислення, бо можна буде оскаржити будь-які результати відкритого конкурсу чи прозорості та відкритої процедури при обранні із скороченого списку членів/члена.

Список використаних джерел

1. Regulation (EC) № 294/2008 of the European Parliament and of the Council of 11 March 2008 establishing the European Institute of Innovation and Technology. (Date of end of validity 27.05.2021). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32008R0294>.

2. Regulation (EU) 2021/819 of the European Parliament and of the Council of 20 May 2021 on the European Institute of Innovation and Technology (recast). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32021R0819>.

3. Decision (EU) 2021/820 of the European Parliament and of the Council of 20 May 2021 on the Strategic Innovation Agenda of the European Institute of Innovation and Technology 2021-2027: Boosting the Innovation Talent and Capacity of Europe and repealing Decision No 1312/2013/EU. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32021D0820>.

АСПЕКТИ ЦИФРОВІЗАЦІЇ В УМОВАХ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ РЕГІОНІВ