



Міністерство освіти і науки України  
Хмельницький національний університет  
ГО "Молодь за глобальний прогрес", м. Хмельницький  
Мічиганський університет, м. Енн-Арбор, США  
Національна Академія наук Азербайджану, м. Баку  
Технічний університет Ілдіз, м. Стамбул, Туреччина  
Каліфорнійський університет, м. Берклі, США  
Люблінський університет ім. Івана Павла II, Польща  
Академія управління при Президентові Республіки Білорусь, м. Мінськ

**Міжнародні економічні відносини  
в розвитку бізнес-процесів,  
підвищенні людського потенціалу  
та забезпеченні ефектів євроінтеграції України**

**МАТЕРІАЛИ**  
XIII Міжнародної науково-практичної конференції  
30 листопада 2016 р.

Хмельницький

<b>Харун О. А.</b> Переваги та недоліки методів управління трудовим потенціалом підприємства.....	87
<b>Курій Л. О.</b> Міжнародна мобільність у стимулюванні розвитку людського потенціалу.....	92
<b>Шульга О. А.</b> Людський потенціал як фактор розвитку технологічного способу виробництва....	95
<b>Міракін В. В.</b> Соціальна орієнтація сучасних підприємств у розвитку соціально-трудова відносин в міжнародному бізнесі.....	99
<b>Зачоса О. Д.</b> Людський капітал у розвитку соціально-трудова відносин.....	103
<b>Мартінова Л. Б.</b> Проблеми розвитку ринку праці країн ЄС та уроки для України.....	106
<b>Скібська К. О.</b> Сучасний стан і перспективи розвитку ринку праці в Україні.....	109
<b>Філіпчук В. Р.</b> Пріоритети антикризової політики ЄС щодо поліпшення умов життя і праці громадян.....	112
<b>Юрчик І. Б.</b> Інституційне забезпечення як складова ефективного функціонування ринку праці .....	116
<b>Савіцька І. М.</b> Сучасний стан зайнятості молодих фахівців та напрями його поліпшення ...	118

**Секція 5.  
Конкурентний потенціал підприємств:  
методи та механізми підвищення**

<b>Чорна Л. О.</b> Стратегічне планування підвищення економічного потенціалу підприємства ....	122
<b>Драч О. І.</b> Формування конкурентних переваг промислових підприємств на міжнародному ринку .....	124
<b>Пухальська Я. П.</b> Технологічна конкурентоспроможність економіки України на світовому ринку ....	127
<b>Матвійчук Л. О.</b> Концептуальні аспекти фінансово-господарської діяльності суб'єктів господарювання.....	130
<b>Карпенко В. Л.</b> Цільове спрямування маркетингової діяльності в управлінні якістю та конкурентоспроможністю продукції на глобальних ринках .....	132

## ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ КРАЇН ЄС ТА УРОКИ ДЛЯ УКРАЇНИ

В країнах ЄС мобільність на ринку праці має специфічні особливості. Так, характерною є висока плинність працівників в регіоні, що пояснюється великою часткою тимчасових трудових контрактів. Роботодавці вдаються до найму працівників для виконання конкретних обов'язків, оминаючи схему традиційного найму. Це дає можливість роботодавцям уникати соціальних зобов'язань, а для працівників подібні умови привабливі тим, що вони в трудовій діяльності не пов'язані з конкретною компанією та працюють тільки тоді, коли відчувають у цьому необхідність [1, с. 216]. Практично функціонує "дворівневий" ринок праці, на якому "інсайдери" користуються всіма перевагами, пов'язаними із соціальними гарантіями, можливостями кар'єрного зростання та підвищення заробітної плати, у той час як "аутсайдери" зв'язані жорсткими рамками контрактів. Тільки один із трьох прийнятих на тимчасову роботу одержує постійне місце після першого року роботи. Протягом шість років із загального числа зайнятих на непостійній основі 16 % перебували у такому становищі, а 20 % поповнили армію безробітних. У цьому зв'язку нагальною проблемою стає створення максимально рівних можливостей та підвищення рівня соціальної безпеки для всіх [2].

Значною проблемою залишається досить велика кількість низькооплачуваних працівників (близько 15 %). Особливо помітно їхня чисельність зросла в Німеччині та Нідерландах. Відповідно до окремих досліджень, тільки 44 % низькооплачуваних працівників відчутно поліпшують своє фінансове становище в середньому через сім років. При цьому 30 % низькооплачуваних працівників через сім років стають безробітними, причому ймовірність втратити роботу для таких людей на 13 % вища, ніж для інших категорій [3]. Проблемою для країн ЄС є те, що за безробіття на рівні 10–11 % внутрішні трудові ресурси країн-членів організацій вкрай немобільні й воліють залишатися у своїй країні безробітними, ніж одержати робоче місце в іншій державі. Загалом рівень присутності громадян ЄС в інших країнах Союзу не перевищує 1,5 %. Таким чином, хоча ЄС і має власні ресурси для заповнення вакууму на ринку праці, однак немобільність їх призводить до того, що їхнє місце займають іммігранти.

За даними МОП, з 175 млн мігрантів світу 56 млн проживають у Європі. З них 27,5 млн, або 4 % робочої сили цього регіону, здійс-

нують у європейських країнах економічну діяльність [1, с. 217]. Іммігранти займають найменш престижні робочі місця, з низькими заробітною платою і соціальними гарантіями. Це, звичайно, заважає дієвій конкуренції в багатьох сегментах ринку праці, оскільки громадяни ЄС більш вимогливі до якості робочих місць, ніж приїжджі із третіх країн.

Таким чином, ринку праці в Європі властиві серйозні структурні проблеми: недостатні темпи підвищення зайнятості, особливо для жінок, осіб старшого віку та представників низькокваліфікованих професій; серйозні регіональні відмінності у цій сфері, високі показники безробіття.

У процесі глобалізації розширення ЄС новими країнами практично не впливало на ринок праці і майже не збільшило міграційні потоки. Однак загалом ефект від розширення незначний. Набагато більший вплив на ринок праці може справляти перебудова господарства на високотехнологічне виробництво товарів і послуг. Головними проблемами у сфері зайнятості, з якими сьогодні зіткнулися країни Європейського союзу, як і Україна, пов'язані з проведенням економічних реформ з метою пристосування сучасних європейських економік до об'єктивних змін, зумовлених глобалізацією та особливостями демографічної ситуації, що характеризується процесом загального старіння населення, а отже, скороченням чисельності осіб працездатного віку [1, с. 218].

Інтенсифікація мобільності на внутрішньому ринку праці ЄС сприятиме формуванню соціального капіталу, що є надзвичайно важливим досвідом і для України. Соціальний капітал полегшує діяльність економічних агентів. Він робить можливим досягнення їх продуктивних цілей, будучи разом з тим результатом їх взаємності [4].

Перехід України до соціально орієнтованої ринкової економіки системно пов'язаний з формуванням потужного середнього класу, який є одним з найважливіших показників соціально орієнтованого ринку праці, виступає фактором соціально-економічної стабільності. Маючи високий рівень життя, представники цього класу не схильні до радикальних змін в суспільній системі і не зацікавлені у перерозподілі власності. Як суб'єкт соціально-трудова відносин середній клас позитивно впливає на їх дієвість та ефективність, дотримуючись у всіх видах економічної та соціальної діяльності засад співробітництва між роботодавцями і найманими працівниками, між працею і капіталом. Середній клас набуває ролі головного економічного фактора в суспільстві, оскільки майновий стан переважної більшості його представників забезпечується власними трудовими доходами. Він виступає основним платником податків, а, отже, джерелом надходжень коштів до бюджету країни, що сприяє вирішенню багатьох соціальних проблем та розвитку неринкової сфери послуг. На економіку країни се-

редний клас впливає і як головний споживач матеріальних і духовних благ, формуючи ефективний споживчий попит і стимулюючи виробництво. Він є каталізатором зростання індустрії споживчого сектора економіки через підвищення стандартів споживання і вимог до якості товарів та послуг.

Системні трансформації в Україні створили інституціональні та економічні передумови для формування середнього класу (приватизація підприємств, житла, розвиток підприємництва і малого бізнесу тощо).

Однак соціальні зрушення, які були зумовлені перерозподілом власності, монополізація влади крупним капіталом і використання її в своїх інтересах, обмеження прав і свобод суб'єктів економічної діяльності, перш за все малого підприємництва, призвели до падіння рівня життя більшості населення і різкого розширення його за доходами. Регрес у соціальній стратифікації населення України відбувався на фоні певного збереження кваліфікаційного та інтелектуального рівня трудового потенціалу, що генерує і посилює не тільки процеси маргіналізації, але і зумовлює когнітивний дисонанс у представників творчої інтелігенції, висококваліфікованих спеціалістів, призводить до соціальної напруги у суспільстві.

Впровадження в останні роки економічних реформ (податкової, пенсійної, малого підприємництва тощо) поки що не сприяло розвитку економіки і покращенню життя населення, а призвело не тільки до ускладнення діяльності підприємств малого бізнесу, а й до скорочення їх кількості та соціальної напруги в суспільстві, що гальмує в країні формування середнього класу [1, с. 68].

В той же час поява в Україні середнього класу має розглядатися як свідчення ефективного здійснення соціально-економічних перетворень та суттєва ознака цивілізованого суспільства, що притаманне високорозвиненим країнам. Вирішення соціальної проблеми формування середнього класу та подолання бідності повинно визначати стратегію економічного розвитку і соціалізації ринку праці в країні.

### Література

1. Онікієнко В. В. Методологія регулювання попиту і пропозиції робочої сили / В. В. Онікієнко // Зайнятість та ринок праці : міжвід. наук. збірник. – Київ : РВПС України НАН України, 2004. – Вип. 18. – С. 7–14.
2. Доклад Генерального директора МОТ: деятельность МОТ в 2001–2004 гг. – Будапешт : Седьмое Европейское региональное совещание, 2005. – 88 с.

3. Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку / за ред. акад. НАН України В. М. Гейця ; НАН України ; Ін-т екон. прогнозування. – Київ : Фенікс, 2003. – 1007 с.

4. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий / Дж. Коулман ; пер. Л.Стрельникова, А. Стасенко // Общественные науки и современность. – 2001. – № 3. – С. 122–139.

СКІБСЬКА К. О.

Черкаський державний технологічний університет

### СУЧАСНИЙ СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Стан України напряму залежить від умов функціонування економіки. Особлива роль у процесах соціально-економічного розвитку належить ринку праці, оскільки він: по-перше, сприяє формуванню досконалої конкуренції, раціональності поведінки економічних суб'єктів, взаємозамінності чинників виробництва; по-друге, впливає на формування попиту та пропозиції на робочу силу, здійснює підбір та продаж робочої сили [1]. Тенденції національної економіки свідчать, що саме у цій сфері спостерігаються серйозні зміни, які призводять до небажаних результатів. Характерними ознаками сучасного ринку праці є: зростання міграційних процесів с причин спаду виробництва у окремих галузях і регіонах, ускладнення соціально-економічного становища через зростання рівня безробіття та посилення проблем зайнятості населення. Посилюють проблеми розвитку ринку праці часті зміни в законодавстві, нестабільність ринкового середовища, зниження попиту на окремі групи спеціалістів тощо.

За даними Державної служби статистики України, ситуація на ринку праці залишається напруженою та характеризується скороченням зайнятості та зростанням безробіття. Чисельність зайнятого населення у віці 15–70 років у першому півріччі 2016 р. становила 16,2 млн осіб, а рівень зайнятості – 56,2 % (у першому півріччі 2015 р., відповідно, 16,4 млн осіб та 56,5 %). Найвищий рівень зайнятості спостерігався у м. Києві (62,4 %), Харківській (59,7 %) та Дніпропетровській області (59,0 %), а найнижчий – у Донецькій (50,0 %), Волинській (50,3 %) та Тернопільській (51,6 %) областях. Разом з тим, намітилися позитивні тенденції щодо скорочення кількості зайнятих у неформальному секторі економіки: кількість зайнятих у неформальному секторі