

Качмар Олександра Василівна, *магістр 1 курсу,*
Ляхович Галина Іванівна, *к.н.д.у., доцент,*
доцент кафедри міжнародної економіки,
маркетингу і менеджменту,

ПРОБЛЕМИ І ТЕНДЕНЦІЇ ЄВРОПЕЙСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ

Ринок зайнятості в Європі істотно відрізняється від ринків країн, що розвиваються, а тому багато показників, що характеризують ринок праці в країнах «третього світу» не підходять для аналізу особливостей європейського ринку праці. Це перш за все стосується неформальної зайнятості та працюючого бідного населення.

Світова фінансова криза викликала певну стагнацію і на ринках праці ЄС. Хоча в цілому були збережені тенденції розвитку ринку праці, але багато з традиційних проблем загострилися ще більше. На нашу думку, можна виділити кілька найбільш істотних проблем, що мають місце на європейському ринку праці.

1. Встановлення балансу між гнучкістю і безпекою на ринку праці означає більш зручну організацію робочого місця, робочого часу, форму підписання контракту, посилення національної і географічної мобільності. При цьому повинні дотримуватися якість виконуваної роботи і безпека на робочому місці, навіть якщо це буде часткова зайнятість. В іншому випадку буде існувати двосторонній ринок, що складається, з одного боку, з працівників з високим рівнем підтримки, а з іншого боку, з незахищених працівників-маргіналів.

2. Розрив у заробітній платі чоловіків і жінок. Європейська комісія та інші органи ЄС серед інших проблем ринку праці та зайнятості особливим чином виділяють проблему існування розриву в оплаті праці чоловіків і жінок. Європейському союзу вдалося зробити серйозний прорив у досягненні рівності на ринку праці в останні кілька десятиліть. Однак, вирішені ще далеко не всі проблеми.

3. Молодіжне безробіття. Проблема молодіжного безробіття є однією з найгостріших. В ЄС склався парадокс, заснований на тому, що для молоді не вистачає робочих місць, але при цьому молоді люди не хочуть займати наявні вакансії, що багато в чому пов'язано із невідповідністю набутих в процесі навчання знань і навичок, необхідних для початку професійної діяльності. Тому реформи в сфері освіти є наріжним каменем європейської внутрішньої політики, а створення єдиного загальноєвропейського освітнього простору декларується як один з основних напрямків діяльності ЄС.

4. Старіння населення. Це, мабуть, одна з найсерйозніших проблем для ЄС. Проблема старіння населення усвідомлюється на найвищому рівні. До 2050 року населення у віці, що перевищує 64 роки, може досягти 51% населення Європи. Існування такої тенденції негативно позначається на економічному зростанні, системі соціальної підтримки та громадських фінансів. Вихід з ситуації, що склалася керівними органами Європейського союзу бачиться в створенні більш гнучкої системи поєднання професійного досвіду і навичок осіб похилого віку з тими можливостями, які дає європейська система освіти на даному етапі молодим людям.

5. Невисокий статус і низька заробітна плата низькокваліфікованої робочої сили. Існування проблеми зайнятості низькокваліфікованої робочої сили обумовлено технологічними змінами в суспільстві і недостатньо ефективними програмами професійної перепідготовки кадрів. Підвищення якості роботи пов'язане зі збільшенням продуктивності праці, чого неможливо досягти без внесення відповідних змін до технологічного процесу.

6. Управління імміграційними процесами. Зовнішні трудові мігранти створили додаткові проблеми на місцевих ринках праці країн ЄС. Це пов'язано в першу чергу з проблемами нелегальної імміграції.

7. Розширення ЄС. Для Європи важливу роль відіграють проблеми зайнятості в зв'язку з розширенням ЄС. Нажаль, після кожного приєднання уникнути проблем не вдається. Нові держави-члени ввели в дію більш інноваційні інструменти зайнятості (тимчасові контракти, самозайнятість і неповна зайнятість). Однак західноєвропейські профспілкові організації охрестили цю практику «соціальним демпінгом», оскільки вона нагадувала американську модель ринку праці.

Варто відзначити, що за вісім посткризових років ситуація на європейському ринку праці не змогла відновитися до докризового рівня. Зайнятість в ЄС з 2013 року зростає хоч і стабільно, але дуже повільно: у другому кварталі 2015 року вона збільшилася на 0,9% [1]. Однак все одно зараз в Євросоюзі на 2,7 мільйона працевлаштованих менше, ніж було в кінці 2008 року, коли до континенту дісталася світова рецесія. Найбільш проблемним залишається Середземноморський регіон: Іспанія, Португалія, Італія, Греція та Кіпр, а також Болгарія з Румунією. Проте більшість членів ЄС зберігає позитивну динаміку.

Водночас, Єврокомісія констатує, що 40% опитаних європейських компаній відчувають нестачу кваліфікованих робітників і що незважаючи на «безпрецедентний рівень безробіття» ЄС страждає від кадрового голоду [1]. Рівень кадрового голоду особливо високий у Австрії та країнах Балтії, де ним охоплені 60% компаній. Проблема могла б вирішитися за рахунок соціальної та трудової мобільності населення, але, як показує практика, очікування від свободи переміщення робочої сили виявилися завищеними.

Таким чином, на ринках країн ЄС зберігається значна соціальна напруженість, викликана як внутрішніми проблемами, так і зовнішньою трудовою міграцією та загальною нестабільністю в світовій економічній системі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Labour Market and Wage Developments in Europe. [Електронний ресурс] – Режим доступу: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16423&langId=en.*

Мікулін Людмила Василівна, магістр 1 курсу
Козин Лариса Володимирівна, к.е.н.,
доцент кафедри міжнародної економіки,
маркетингу і менеджменту,

АНАЛІЗ ЗАРУБІЖНИХ МЕТОДІВ ОЦІНКИ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ СУЧАСНИХ КОМПАНІЙ

В умовах нестабільного стану вітчизняної економіки і необхідності адаптації до вимог глобального ринку все більше керівників бізнес-структур своїм центральним завданням вважають пошук і створення механізмів, які б дозволили забезпечити конкурентоспроможність і соціально-економічний розвиток організацій у довгостроковій перспективі.

Одним з таких механізмів є корпоративна соціальна відповідальність (КСВ). Аналіз досвіду розвинених країн світу показує, що цей механізм підтверджує свою ефективність в практиці управління компаніями вже впродовж останніх 40-50 років. Адже корпоративна соціальна відповідальність спрямована як на стратегічний сталий