

МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ЦЕНТР ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ ТА ДИСТАНЦІЙНОГО (ЗАОЧНОГО)
НАВЧАННЯ
КАФЕДРА МІЖНАРОДНИХ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН

КВАЛІФІКАЦІЙНА МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

**на тему: ФОРМУВАННЯ ТА СТРУКТУРИЗАЦІЯ СВІТОВОГО РИНКУ
ПРАЦІ**

Здобувача вищої освіти магістерського рівня, II курсу,
групи МЕМз-21-1,
спеціальності 292 «Міжнародні економічні відносини»,
освітня програма (міжнародні економічні відносини)


(підпис)

Алексєєнка Андрія Олександровича
(прізвище, ім'я, по батькові)

Науковий керівник


(підпис)

Коляда О.В., к.е.н., доцент
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

Керівник освітньо-професійної
програми


(підпис)

Стежко Н.В., д.е.н., професор
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

Допущено до захисту за рішенням кафедри
протокол від « 19 » січня 2023 № 2

Завідувач
кафедри


(підпис)

Стежко Н.В., д.е.н., професор
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

Ірпінь – 2023

Ресстрація № 6

(дата)

23.01.2023

(підпис відповідальної особи)

[підпис]

Результати перевірки

(до захисту, на доопрацювання)

90 захисту

(дата)

03.01.2023

(підпис)

[підпис]

Результат захисту

(оцінка)

84 / B

(дата)

02.02.2023

(підпис)

[підпис]

Голова комісії:

(підпис)

[підпис]

(ініціали, прізвище)

Напелюш А. А.

Члени комісії:

(підпис)

[підпис]

(підпис)

[підпис]

(підпис)

[підпис]

(ініціали, прізвище)

Степаню Н. В.

(ініціали, прізвище)

Белінська Я. В.

(ініціали, прізвище)

Жоляда О. В.

БЛАНК ОЦІНЮВАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ МАГІСТЕРСЬКОЇ РОБОТИ

Об'єкти контролю

Діапазон
оцінки в балах

Фактична
кількість
балів

Примітки

Дата,
П.І.П.:
керівника,
голови
комісії
членів
комісії,
секретаря,
(підписи)

ОЦІНЮВАННЯ		КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ МАГІСТЕРСЬКОЇ РОБОТИ КЕРІВНИКОМ ТА РЕЦЕНЗЕНТОМ	
1.Зміст кваліфікаційної магістерської роботи (якість теоретичного матеріалу, його зв'язок з практичним, вміння представляти матеріал в логічній послідовності, наявність висновків та пропозицій)	від 0 до 30	28	07.02.2023 Корольов А.А. Степанов В.В. Беліченко А.В. Корольов О.В. Рибенко М.С.
2.Дотримання вимог щодо оформлення	від 0 до 10	10	
3.Вчасне виконання роботи на всіх етапах у встановлені кафедрою терміни	від 0 до 5	4	
4. Рецензент	від 0 до 5	3	
РАЗОМ БАЛІВ*	від 0 до 50	45	
ОЦІНЮВАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ МАГІСТЕРСЬКОЇ РОБОТИ КОМІСІЄЮ ПО ЗАХИСТУ			
1.Доповідь	від 0 до 10	8	
2. Роздатковий матеріал	від 0 до 5	3	
3. Знання теоретичного та практичного матеріалу, вміння відповідати на запитання	від 0 до 25	24	
5. Апробація (участь у конференціях)	від 0 до 10	2	
РАЗОМ БАЛІВ	від 0 до 50	47	
ЗАГАЛЬНА КІЛЬКІСТЬ БАЛІВ	від 0 до 100	84	

ПЕРЕВЕДЕННЯ ОЦІНКИ ЗА 100-БАЛЬНОЮ ШКАЛОЮ ДО НАЦІОНАЛЬНОЇ ШКАЛИ

Оцінка за 100-бальною шкалою	Оцінка за шкалою ЕКТС	ЕКТС Оцінка за національною шкалою	Дата	П.І.П.: голови, членів комісії, секретаря, (підпис)
84	B	4	07.02.2023	Корольов А.А. Степанов В.В. Беліченко А.В. Корольов О.В. Рибенко М.С.

Правила переведення оцінок до національної шкали та шкали ЕКТС

Оцінка за 100-бальною шкалою	Оцінка за шкалою ЕКТС	Оцінка за національною шкалою
90-100	A	5 (відмінно)
80-89	B	4 (добре)
70-79	C	
60-69	B	3 (задовільно)
50-59	E	
35-49	EX	2 (незадовільно)

Навчально-науковий інститут/факультет Центр післядипломної освіти та
дистанційного (заочного) навчання
Кафедра міжнародних економічних відносин
Спеціальність 292 «Міжнародні економічні відносини»
Освітня програма «Міжнародні економічні відносини»

Затверджую
Завідувач кафедри
«01» 11 2021
Н. Вержко

Завдання на кваліфікаційну магістерську роботу здобувачу вищої освіти

Алексєєнка Андрія Олександровича

1. Тема кваліфікаційної магістерської роботи

Формування та структуризація світового ринку праці

Затверджена наказом ректора від «31» грудня 2021 №138

2. Строк здачі закінченої роботи - 8 грудня 2022 р.

3. Цільова установка

Мета роботи – аналіз формування та дослідження структуризації світового ринку праці.

Об'єктом дослідження є світовий ринок праці.

Предметом дослідження є теоритичні та практичні засади формування та структуризація світового ринку праці.

Базою дослідження є Світова організація праці, Світовий банк, Всесвітній економічний форум, ООН відділ статистики.

4. Вихідні дані до роботи: нормативні документи, статистична державна звітність та звітність міжнародних організацій.

5. Перелік графічного матеріалу: 13 рисунків, 6 таблиць.

6. Зміст кваліфікаційної магістерської роботи (перелік питань за кожним розділом):

1) Поняття та функції світового ринку праці

2) Сегментація світового ринку праці

3) Взаємодія попиту та пропозиції на міжнародному ринку праці

- 4) Аналіз тенденцій розвитку світового ринку праці
- 5) Дослідження мобільності людського капіталу в умовах нестабільності
- 6) Сучасний стан ринку праці в умовах війни (на прикладі України)
- 7) Стратегічні пріоритети розвитку світового ринку праці
7. Календарний план виконання кваліфікаційної магістерської роботи

№ п/п	Назва етапів кваліфікаційної магістерської роботи	Строк виконання етапів роботи	
		За планом	Фактично
1	Вибір теми	До 01.11.2021	01.11.2021
2	Вивчення літературних джерел та складання плану роботи	До 30.12.2021	28.12.2021
3	Підготовка 1 розділу дипломної роботи та подання його керівнику	12.03.2022	12.03.2022
4	Підготовка 2 розділу дипломної роботи та подання його керівнику	4.06.2022	4.06.2022
5	Доопрацювання 1 та 2 розділу дипломної роботи та надання їх керівнику	01.10.2022	01.10.2022
6	Підготовка 3 розділу дипломної роботи та подання його керівнику	01.11.2022	01.11.2022
7	Підготовка вступу та висновків до дипломної роботи та подання їх керівнику	04.12.2022	04.12.2022
8	Доопрацювання дипломної роботи та подання його керівнику	До 9.12.2022	08.12.2022
9	Отримання відгуку керівника дипломної роботи	09-20.12.2022	10.12.2022
10	Допуск дипломної роботи до захисту (попередній захист)	02-05.01.2023	03.01.2023
11	Отримання зовнішньої рецензії на дипломну роботу	06-15.01.2023	07.01.2023
12	Захист дипломної роботи	07-08.02.2023	07.02.2023

8. Дата видачі завдання - «1» листопада 2021 р.

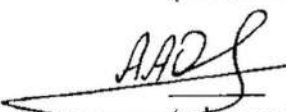
9. Керівник кваліфікаційної магістерської роботи

 Коляда О.В.
(підпис) (прізвище, ініціали)

10. Керівник освітньо-професійної програми

 Стежко Н.В.
(підпис) (прізвище, ініціали)

11. Завдання до виконання отримав
здобувач вищої освіти

 Алексєєнко А.О.
(підпис) (прізвище, ініціали)

АНОТАЦІЯ

Алексєєнко Андрія Олександровича

Тема роботи: Формування та структуризація світового ринку праці

Мета роботи полягає у аналізі формування та дослідження структуризації світового ринку праці.

Завданнями роботи є:

1. З'ясувати сутність та основні функції світового ринку праці;
2. Дослідити сегментацію світового ринку праці;
3. Проаналізувати взаємодію попиту та пропозиції на світовому ринку праці;
4. Розглянути тенденції розвитку світового ринку праці;
5. Вивчити мобільність людського капіталу в умовах нестабільності;
6. Визначити сучасний стану ринку праці в умовах війни (на прикладі України);
7. Проаналізувати стратегічні пріоритети розвитку світового ринку праці.

Дослідження показало, що ключовою особливістю трудових ресурсів на сучасному етапі є інтернаціоналізація робочої сили, що супроводжується процесом інтернаціоналізації виробництва. З метою поліпшення матеріального становища, трудові ресурси змінюють місце проживання і роботи, переміщаючись з одних регіонів і країн в інші. Міжнародна міграція населення в умовах розширення світогосподарських зв'язків займає усе більш значне місце в розвитку суспільства.

Основною пропозицією спрямованим на регулювання світового ринку праці є розвиток і популяризація дистанційної зайнятості завдяки засобам цифрових технологій. В умовах пандемії, яка має тенденцію розвитку хвилями, розвиток цього напрямку здається найбільш актуальним.

Кваліфікаційна магістерська робота містить 69 сторінок, 6 таблиць, 13 рисунків, список використаних джерел з 48 найменувань.

Ключові слова: трудова міграція, світовий ринок праці, формування та структуризація, робоча сила, трудові ресурси.

Рік виконання кваліфікаційної магістерської роботи 2022.

Рік захисту кваліфікаційної магістерської роботи 2023.

ANNOTATION

Andriy Oleksandrovich Alekseenko

Work topic: Formation and structuring of the global labor market

The purpose of the work is to analyze the formation and study of the structuring of the world labor market.

The tasks of the work are:

1. Find out the essence and main functions of the global labor market;
2. Investigate the segmentation of the global labor market;
3. Analyze the interaction of supply and demand in the global labor market;
4. Consider trends in the development of the global labor market;
5. To study the mobility of human capital in conditions of instability;
6. Determine the current state of the labor market in war conditions (using the example of Ukraine);
7. To analyze the strategic priorities of the development of the global labor market.

The study showed that the key feature of labor resources at the current stage is the internationalization of the workforce, which is accompanied by the process of internationalization of production. In order to improve their financial situation, labor resources change their place of residence and work, moving from one region and country to another. The international migration of the population in the conditions of the expansion of global economic ties occupies an increasingly significant place in the development of society.

The main proposal aimed at regulating the global labor market is the development and popularization of remote employment thanks to the means of digital technologies. In the conditions of the pandemic, which tends to develop in waves, the development of this direction seems to be the most urgent.

The qualifying master's thesis contains 69 pages, 6 tables, 13 figures, a list of used sources from 48 titles.

Key words: labor migration, world labor market, formation and structuring, workforce, labor resources.

The year of completion of the qualifying master's thesis is 2022.

The year of defense of the master's thesis is 2023.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
Розділ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ	5
1.1. Поняття та функції світового ринку праці	5
1.2. Сегментація світового ринку праці	14
1.3. Взаємодія попиту та пропозиції на міжнародному ринку праці	17
РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ	23
2.1 Аналіз тенденцій розвитку світового ринку праці	23
2.2 Дослідження мобільності людського капіталу в умовах нестабільності	31
2.3 Сучасний стан ринку праці в умовах війни (на прикладі України)	39
РОЗДІЛ 3. СТРАТЕГІЧНІ ПРІОРИТЕТИ РОЗВИТКУ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ	44
Висновки	54
Список використаних джерел	57

ВСТУП

Актуальність теми. Поряд з традиційними ринками товарів, капіталів, технологій набирає сили новий специфічний і неординарний феномен розвитку світового господарства – міжнародний ринок праці. Його функціонування вимагає створення та структуризації координаційного механізму перерозподілу робочої сили між різними країнами та регіонами, що сприятиме підвищенню ефективності використання трудових ресурсів та інтенсифікації обміну знаннями і досвідом між народами.

Міжнародний ринок праці стає одним з інструментів ствердження пріоритетності духовних цінностей у розвитку особистості людини, посилення соціальної орієнтації світової економіки та демократизації трудових відносин. Завдяки міжнародному ринку праці відбувається інтернаціоналізація вимог до умов відтворення робочої сили, життя і праці мільйонів людей у різних регіонах світу.

Стан і ступінь розробки проблеми в спеціальній літературі. Дослідженню світового ринку праці присвячено праці значної кількості як закордонних, так і вітчизняних вчених, серед яких можна виділити П. Дракера, Е. Хекшера, Д. Кларка, , Т. Шульца, Б. Оліна, Д. Рикардо, Рязанцева С.В., Ткаченко М.Ф., Тарасенко К.М., Терно А.В., Давидюк Л.П., Дороніну О.А., Кримову М.О., Якимову Н.С., Лібанову Е.М., Старостенко Г.Г., Козар В.В., Туль С.І.

Мета дослідження – аналіз формування та дослідження структуризації світового ринку праці.

Відповідно до поставленої мети сформульовано основні завдання:

1. З'ясувати сутність та основні функції світового ринку праці;
2. Дослідити сегментацію світового ринку праці;
3. Проаналізувати взаємодію попиту та пропозиції на світовому ринку праці;
4. Розглянути тенденції розвитку світового ринку праці;
5. Вивчити мобільність людського капіталу в умовах нестабільності;

6. Визначити сучасний стану ринку праці в умовах війни (на прикладі України);

7. Проаналізувати стратегічні пріоритети розвитку світового ринку праці.

Об'єкт дослідження – світовий ринок праці.

Базою дослідження є Світова організація праці, Світовий банк, Всесвітній економічний форум, ООН відділ статистики.

Предметом дослідження є теоритичні та практичні засади формування та структуризація світового ринку праці.

Методи дослідження. В першому розділі дослідження теоритичних основ формування та структуризації світового ринку праці було використано методи теоретичного узагальнення, історико-порівняльні, пізнавальні методи. У другому розділі — аналітичні, статистичні, порівняльного аналізу методи. У третьому розділі основними науковими методами дослідження стали аналіз та синтез, метод порівняння і функціональних зв'язків та залежностей.

Інформаційна база дослідження. Теоретичну та інформаційну основу роботи складають: об'єктивні економічні закони функціонування економіки перехідного періоду, вітчизняні та зарубіжні дослідження в сфері функціонування світового ринку праці, інструктивні та методичні матеріали Міністерства праці та соціальної політики України, Державного центру зайнятості, нормативні документи Міжнародної організації праці, Міжнародної організації міграції, Світового банку.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що основні положення, викладені у роботі, можуть бути використані для:

- підвищення ефективності розвитку світового ринку праці;
- поглиблення теоретично-методологічного забезпечення навчального процесу при викладанні курсів пов'язаних з вивченням міжнародного ринку праці.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ

1.1. Поняття та функції світового ринку праці

Світовий (міжнародний) ринок праці – це система відносин, що виникають між державами з приводу узгодження попиту та пропозиції світових трудових ресурсів, умов формування робочої сили, оплати праці та соціального захисту. Ці відносини склалися у зв'язку з нерівномірністю розміщення робочої сили по країнах світу та відмінностями в її відтворенні на національному рівні. В умовах глобалізації виробництва, зростання взаємозалежності в сучасному світі національні ринки праці дедалі більше втрачають свою замкненість та відокремленість.

Між ними виникають транснаціональні потоки робочої сили, котрі набирають постійного, систематичного характеру. Таким чином, поряд з міжнародним ринком товарів, послуг і капіталів значних масштабів набуває тепер і міжнародний ринок робочої сили, який являє собою не просто суму національних ринків, а систему, що базується на їхніх взаємозв'язках та взаємодоповненнях.

Формування міжнародного ринку праці відбувається двома шляхами:

- по-перше, через міграцію трудових ресурсів і капіталу;
- по-друге, шляхом поступового злиття національних ринків праці, внаслідок чого усуваються юридичні, національно-етнічні, культурні та інші перегородки між ними.

Це призводить до утворення так званого «спільного ринку праці». Становлення міжнародного ринку праці є свідченням того, що процеси світової інтеграції відбуваються не тільки в економічній та технологічній галузях, а й дедалі ширше охоплюють сфери соціальних та трудових відносин, які стають нині глобальними.

Це дістає відображення в координації, погодженні й зближенні соціальної політики різних країн, які мають неоднаковий досвід та законодавство в соціальній сфері. Таке регулювання різнонаціональних соціальних структур відбувається у багатьох напрямках. Головні серед них:

- умови праці, способи найму і звільнення працівників;
- оплата праці, зокрема системи додаткових виплат;
- надання відпусток, вільних від роботи днів, тривалість робочого дня;
- соціальне страхування;
- надання різних пільг, у тому числі матеріального постачання, відпочинку.

«Виникнення і розвиток міжнародного ринку робочої сили є результатом зростання міжнародної мобільності двох головних факторів виробництва – капіталу і праці. Підвищення міжнародної мобільності капіталу в соціальному плані означає, що він пред'являє тепер попит не тільки на робочу силу країни свого базування, а й на іноземну робочу силу, яка нерідко має певні переваги порівняно з національною (більш дисциплінована, менш вибаглива щодо оплати праці і т. д.). Попит на іноземну робочу силу почав помітно зростати тоді, коли виник масовий експорт приватного виробничого капіталу й почалося створення у всіх країнах підприємств з використанням місцевої робочої сили. Капітал, як правило, рушав у ті місця концентрації робочої сили, де вона значно дешевша від робочої сили в країні-експортері. Навіть у «нових індустріальних країнах» ставки заробітної плати промислових робітників у 80-х роках були в 5-10 разів нижчі, ніж у розвинутих країнах Заходу. Практична необмеженість на периферії світового господарства дешевих трудових ресурсів сприяє їх широкому включенню в орбіту функціонування продуктивного капіталу економічно розвинутих країн, насамперед на основі розвитку мануфактурних форм організації праці» [15, с. 41-42].

Слід зауважити, що в недалекому минулому, в епоху колоніалізму, попит на закордонну робочу силу не відігравав будь-якої серйозної ролі в міжнародній експансії капіталу. Діяльність міжнародних компаній мала тоді переважно торговельний та фінансовий характер. Сучасна ж структура попиту на робочу силу значно ускладнилась, і вона часто містить як її необхідний компонент попит на іноземних працівників. Саме в нинішню епоху, коли ринкові відносини стали панівними у світовому господарстві, міграція досягла глобальних розмірів та найрозвиненіших форм.

Об'єктивні можливості для залучення приватним капіталом робочої сили різної національної належності пов'язані з розвитком ТНК, котрі розгорнули великомасштабне міжнародне виробництво з ієрархічним поділом праці різних груп зайнятих, які, живучи й працюючи в різних країнах, інтегрувалися в єдину виробничо-технологічну систему приватної корпорації. В межах ТНК із часом виник свій внутрішній ринок праці, який характеризувався частими переміщеннями різних категорій працівників (особливо керівної ланки) з однієї країни в іншу.

Паралельно з усіма цими процесами посилювалась також диференціація і серед самих країн, у результаті чого світова економіка набула з часом багаторівневого, складного та ієрархічного характеру. На найвищому рівні цієї ієрархії опинились колишні метрополії, які змогли розвинути виробничий апарат нової інформаційної економіки. Ці ж країни стали основним полем діяльності ТНК. На нижчих поверхах опинились країни з традиційною індустріальною економікою. З одного боку, їм відведена роль виробників масової стандартизованої продукції, з іншого – ці країни стали постачальниками дешевої робочої сили. Останнє стосується також країн з аграрною, сировинною економікою, яким дісталися найнижчі рівні ієрархії.

«За всіма ознаками міжнародний ринок робочої сили, що формується, має явно сегментований характер. У межах цього ринку створюються кілька окремих, відносно автономних ринків робочої сили зі специфічними закономірностями її руху. Така сегментація міжнародного ринку робочої сили віддзеркалює як міжнародний поділ праці, що склався, так і особливості у кваліфікації робочої сили й попиті на неї. Сегментування міжнародного ринку праці урізноманітнює склад робочої сили, що пропонується на цьому ринку. Водночас у його суб'єктів формуються специфічні риси й особливості, що відрізняють їх у цілому від зайнятих тільки на національних ринках праці. Достатньо сказати, що в суб'єктів міжнародного ринку праці помітно послаблюються національні уподобання, вони мобільніші і більш пристосовані до вимог наймачів» [12, с. 3-5].

У структурі міжнародного ринку праці вирізняються два найзначніші сегменти. Перший сегмент охоплює робочу силу, яка характеризується відносно постійною

зайнятістю, стабільністю трудових навичок, високим рівнем кваліфікації й зарплати, а також доволі чіткою ієрархією кваліфікації. Це загалом привілейований шар працівників з розвинутих країн, а також країн о середнім рівнем розвитку (Сінгапур, Тайвань, Гонконг). Слід згадати й інший, щоправда нечисленний, шар зайнятих у різних міжнародних організаціях (ООН, спеціалізованих органах ООН, Міжнародному валютному фонді, ВТО, ЮНЕСКО та ін.). Наймання працівників у такі організації відбувається на чисто міжнародній основі і, як правило, з урахуванням лише професійної придатності. Цей ринок праці має певну тенденцію до розширення з огляду на зростання міжнародних зв'язків та загострення глобальних проблем.

Другий доволі великий сегмент міжнародного ринку праці – робоча сила, яка походить з районів світу з відносно низьким рівнем економічного розвитку. Серед цих працівників треба вирізнити специфічний загін так званої нелегальної робочої сили, чималі потоки якої спрямовуються в індустріальні країни, зокрема США. До цієї категорії працівників можна приєднати також «екологічних біженців», котрі через катастрофічні природні умови (наприклад, посуха) змушені покидати свої насиджені місця, шукати роботу в інших країнах та регіонах.

Працівники, що пересуваються між країнами нелегально, по суті не мають юридичних і політичних прав. За необхідності приватні компанії легко можуть позбавитись їх, удавшись до депортації.

Економічна функція нелегального ринку праці зводиться переважно до обслуговування потреб величезної маси дрібних та середніх підприємств в індустріальних країнах, які, на відміну від великих підприємств, неспроможні застосовувати в широких масштабах дорогі працевзбережувальні технології. Ці підприємства не можуть також за потреби переводити свої капітали у країни з дешевою робочою силою, як це часто роблять гігантські ТНК. Держава, як правило, мовчазно сприяє використанню праці нелегалів.

На ринку праці можна вирізнити ще дрібніші сегменти, класифікуючи робочу силу за віковими й професійними особливостями, ознаками тієї або іншої культури, традиції, а також національними, расовими та статевими ознаками. Такий поділ

чималою мірою пов'язаний з діяльністю ТНК, які мають попит на чітко визначені категорії робочої сили. Так, філіали західних компаній у країнах, що розвиваються (зокрема, в зонах «вільної торгівлі»), прагнуть використати насамперед працю молодих незаміжніх жінок, які не висувають високих вимог щодо оплати праці і водночас є слухняними, надійними, спритними в роботі і т. д. Жіноча робоча сила стала важливим сегментом нинішнього світового ринку праці, особливо в країнах, що розвиваються.

Сучасна структура світового ринку праці характеризується, насамперед, виникненням такого нового й особливого його сегмента, який пов'язаний з використанням висококваліфікованих спеціалістів (наукових працівників, інженерів, аналітиків систем та ін.), а також фахівців у галузі інформатики, менеджерів і т. д. Розвиток розглядуваного сегмента ринку робочої сили значною мірою зумовлюється стрімким зростанням світової торгівлі послугами. Специфіка цього сектора ринку праці полягає в тому, що завдяки розвинутій мережі телекомунікацій певна частина інтелектуальної робочої сили може брати участь у виробничому процесі, що здійснюється на будь-якій відстані від місця її перебування.

«Під впливом інформаційної революції у світовому господарстві по суті формується нове середовище. Змінюється звичний характер конкурентної боротьби. Поряд із традиційним пошуком ринків збуту тепер іде напружений пошук цінних видів ресурсів, серед яких перше місце належить інформаційним ресурсам та їхнім носієм – людям. Компанії, що діють у високотехнологічних галузях, посилено полюють за інтелектуальними ресурсами. Без них тепер не можна вижити в конкурентній боротьбі. Виникає, таким чином, попит на добре підготовлених спеціалістів, котрі можуть засвоїти великі обсяги інформації, володіють технікою її обробки. Одночасно зростає попит на інші категорії працівників (фахівців у галузі комунікацій, фінансів, освіти, науки і т. д.)» [34, с. 82-85].

Важливою особливістю сучасного міжнародного ринку праці є те, що національні ринки робочої сили високорозвинутих країн задовольняють попит на неї не тільки власного, національного, а також іноземного капіталу. У США, наприклад,

одним з вагомих факторів, що стимулює приплив іноземних приватних інвестицій, є наявність у цій країні висококваліфікованих робітників найрізноманітніших спеціальностей, без яких неможливе сучасне високотехнологічне виробництво.

В різних країнах світу сформувалися нині великі групи найманої робочої сили, котрі визначаються як «транснаціональна робоча сила». Цим професійним кадрам притаманна висока міжнародна мобільність: вони готові в будь-який момент задовольнити попит на робочу силу з боку підприємств, розташованих у різних районах світу. Такі групи робочої сили утворилися, наприклад, у країнах Азії, Західної Європи, Африки, в районі мексикансько-американського кордону. Умови їхнього наймання, як правило, досить вигідні підприємцям, хоча в багатьох випадках ці працівники отримують доволі високу заробітну плату, частину якої вони переказують своїм сім'ям на батьківщину.

Інтернаціоналізація резервної армії праці відбувається паралельно з глобалізацією виробництва та розвитком світового ринку товарів і капіталів. Ринок праці перетворився на важливу складову частину світового ринку. Процес розширеного відтворення капіталу відбувається тепер не тільки в межах національних кордонів, а й у взаємодії з відтворювальними процесами інших країн, тобто набирає глобальних масштабів (так званий відкритий тип відтворювального процесу). Одним з регуляторів цього процесу є інтернаціоналізація виробничого циклу. Поряд з торгівлею і рухом капіталу міжнародний рух робочої сили стає важливим елементом, що забезпечує формування єдиного світового циклу. Рух робочої сили між країнами і спричинені ним потоки значних коштів у вигляді заробітної плати вносять істотні корективи у формування економічної ситуації в окремих країнах. Безпосередніми збудниками циклічних коливань нерідко стають перекази заробітної плати з однієї країни в іншу. Водночас міграція робочої сили впливає (погіршує або поліпшує) на умови життя працюючих у країнах-експортерах та імпортерах робочої сили.

«Внаслідок інтернаціоналізації виробництва мільйонні маси людей з економічно відсталих країн вступили в практично пряму конкуренцію з працівниками

розвинутих країн. Провідну роль у цих процесах відіграють ТНК, які завжди мають можливість перенести своє виробництво в інші країни (особливо «нові індустріальні держави» – Південна Корея, Сінгапур, Бразилія, Нігерія), тим самим знижуючи ціну робочої сили. У 70-80-ті роки широко практикувався вивіз цілої низки виробництв (особливо в електронній і легкій промисловості) за кордони розвинутих країн, у периферійні райони світу. В цьому випадку не робоча сила йшла до капіталу, а навпаки, капітал ішов до місць нагромадження дешевої робочої сили. Одночасно відбувався і зворотний процес: робоча сила з менш розвинутих регіонів залучалася (часто нелегально) на некваліфіковані й малокваліфіковані роботи в розвинуті центри Заходу. Таким чином, динаміка міжнародного ринку робочої сили має складний соціально-економічний характер, що визначається розвитком трудових ресурсів, національних ринків праці, процесами розподілу та перерозподілу робочої сили. Якщо наприкінці 80-х років чисельність зайнятої робочої сили у всьому світі становила майже 1 млрд. чол., то, за прогнозами ООН, на початок 2000 р. загальна чисельність потенційної робочої сили мала зрости на 400 млн. і скласти 1,4 млрд. чол.» [38, с. 135-137].

Важливою характеристикою міжнародного ринку праці є ступінь мобільності робочої сили. Рух трудових ресурсів набирає різних форм: природний, територіальний, галузевий, професійний, кваліфікаційний та соціальний. Найбільшу вагу має територіальний рух робочої сили, хоч у міру еволюції міжнародного ринку робочої сили посилюється значення й інших форм. Міжнародний ринок праці становить комплексне явище, пов'язане як з розвитком самої особистості людини, так і з підвищенням якості праці, зміною характеру робочої сили, формуванням її нових якостей.

Для формування і функціонування міжнародного ринку праці потрібні певні стартові умови, зокрема високий рівень міждержавних господарських взаємозв'язків. На сучасному етапі постала низка нових факторів, що зумовлюють необхідність широкої участі всіх країн у світогосподарських процесах. Нині жодна країна, навіть маючи багаті природні ресурси, розвинуту економіку, науку, кваліфіковані трудові

ресурси і ємний внутрішній ринок, не може залишатися осторонь від потужних загальносвітових інтеграційних процесів.

На сьогодні сформувалися й активно функціонують кілька регіональних ринків праці (Південно- та Північноамериканський, Європейський, Близькосхідний, Африканський), які являють собою арену масових міграційних процесів, усталеного міждержавного обміну трудовими ресурсами. За даними міжнародної статистики, на кінець XX ст. у світі налічувалося близько 25 млн. працівників-мігрантів, а якщо додати членів їхніх родин, мігрантів-сезонників та нелегальних мігрантів, то ця цифра збільшується в 4-5 разів і сягає понад 120 млн. осіб.

Основними функціями сучасного ринку праці є такі:

- 1) суспільний поділ праці;
- 2) інформаційна – дає інформацію про структуру попиту і пропозиції робочої сили;
- 3) посередницька – узгоджує економічні інтереси між власниками робочої сили та власниками робочих місць;
- 4) професійна консультація тих, хто шукає роботу, або власників засобів виробництва відносно правових аспектів використання найманої робочої сили;
- 5) регулююча – профвідбір робочої сили та її профадаптація для формування оптимальної професійно-кваліфікаційної структури;
- 6) ціноутворююча – забезпечення конкурентного середовища для суб'єктів трудових відносин;
- 7) пропорційність розподілу робочої сили відповідно до структури суспільних потреб і розвитку науково-технічного прогресу;
- 8) резервна – сприяє формуванню резерву трудових ресурсів для забезпечення нормального процесу суспільного відтворення. Вказані функції тісно пов'язані між собою і доповнюють одна одну.

9) Вони характерні для всіх видів ринку праці: внутрішнього, зовнішнього або потенційного, та для циркулюючого, що складають національний ринок праці (рис. 1.1).

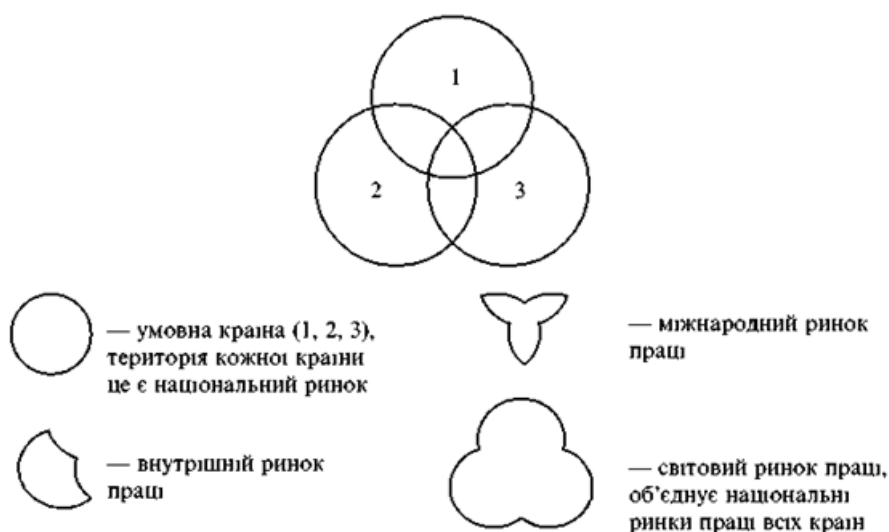


Рис 1.1 Класифікація ринків праці за обсягом.

Джерело: складено за даними [16]

У той же час існує і класифікація ринків праці за обсягом: внутрішній, національний, міжнародний та світовий. Схематично це можна представити у такий спосіб (рис. 1.1) [41, с. 148-150].

Крім того, існують такі різновиди ринку праці, як відкритий і прихований. На відкритому ринку представлене все працездатне населення. Це насамперед організована, офіційна частина ринку – населення, яке перебуває на обліку в державних службах зайнятості, тобто безробітні, а також випускники державної системи професійного навчання. Друга, неофіційна, частина охоплює тих громадян, які намагаються влаштуватися на роботу через прямі контакти з підприємствами або з недержавними структурами працевлаштування.

До прихованого ринку належать працівники, які зайняті на підприємствах і в організаціях, проте мають велику ймовірність опинитися без роботи з причини зниження темпів розвитку виробництва, його конверсії, ліквідації колишніх економічних і виробничих взаємозв'язків.

До традиційних спонукальних мотивів та причин міжнародної міграції трудових ресурсів належать: різниця в рівнях економічного розвитку окремих країн; нерівномірність у темпах і обсягах нагромадження капіталу на різних ділянках світового господарства; наявність національних відмінностей у розмірах заробітної плати; діяльність ТНК і пов'язана з нею міжнародна мобільність капіталу; масове хронічне безробіття в слаборозвинутих країнах.

«До цих чинників в останнє десятиріччя долучилися: політична та економічна кризи колишньої соціалістичної системи; поглиблення регіональної та світової економічної інтеграції; зростання попиту з боку лідерів світової економіки на інтелектуальну робочу силу; стрімкий розвиток сучасних засобів зв'язку, комунікацій та транспорту; інформаційний фактор, а також чинники неекономічного характеру: воєнні та релігійні конфлікти, розвал федеративних держав, національні, сімейні та етнічні проблеми» [46, с. 65-68].

1.2. Сегментація світового ринку праці

Важливим моментом в процесі аналізу ринку праці є його поділ на сегменти. Ринок праці підрозділяється на окремі частини – цільові ринки, які називаються сегментами. Сегментація ринку праці – це об'єктивно обумовлений процес структуризації ринку праці, при якому під впливом політико-економічних та соціальних факторів розвитку суспільства виникає необхідність його розподілу на окремі субринки або сегменти, які відрізняються характеристиками та правилами поведінки, з урахуванням особливостей кожної категорії працівників.

Ознаками сегментації можуть бути:

- територіальне положення – регіон, район тощо;
- демографічні характеристики – статевовіковий і сімейний склади населення;
- соціально-економічні характеристики – рівень освіти, професійно-кваліфікаційний склад працівників, стаж роботи тощо;

- економічні критерії - розподіл покупців за формами власності, за їхнім фінансовим станом; розподіл працівників за рівнем матеріальної забезпеченості;
- психографічні показники – особисті якості працівників, їх належність до певних верств і прошарків суспільства тощо;
- поведінкові характеристики – мотивація зайнятості та ін.

Всі ознаки можна об'єднати у три групи: професійно-галузеву, кваліфікаційно-оплатну та соціально-демографічну.

Територіально-сегментаційна структура ринків праці виглядає так (рис. 1.2):

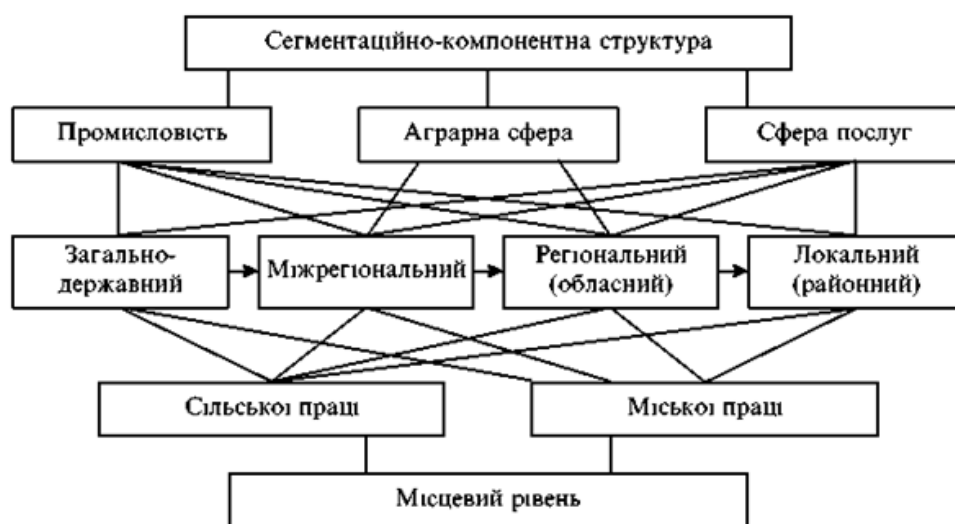


Рис.1.2 Територіально-сегментаційна структура ринків праці.

Джерело: складено за даними [16]

У 1998 р. І. Л. Петровою було вперше запропоновано методику розробки сегментаційних моделей ринку праці. Ця методика базується на здійсненні таких кроків: визначенні характеристик економічної поведінки та соціального становища працівників за різними кваліфікаційними ознаками; виявленні суспільних якостей працівників різних кваліфікаційних груп щодо подібності тих соціально-економічних відносин, в які вони вступають на ринку праці; встановленні відмінностей між працівниками за обраними критеріальними ознаками; виділенні у соціально-економічній структурі ринку праці сегментів, що мають суттєві стійкі ознаки внутрішньої подібності за зовнішньою відокремленістю.

Для реалізації даної методики застосовано методи теорії нечітких множин, якими встановлено ступінь належності деякого елемента ринку праці певному сегменту, котрий, внаслідок нечіткості своїх меж, є нечіткою підмножиною ринку праці. Критеріальні ознаки сегментації (способи включення, координації та оцінки праці) представлено як складені лінгвістичні змінні, а їх компонентами обрано оцінки показників використання робочого часу, співвідношення попиту і пропозиції на працю; типи, рівень та спосіб утворення доходів. Сегментаційні моделі ринку праці, побудовані за даною методикою, математично описуються у такий спосіб:

(1.1)

$$E = \sum A_i$$

$$A_i = (a_1 \mu_A(a_1)), (a_2 \mu_A(a_2)), \dots, (a_n \mu_A(a_n)), a_i \in E$$

де E - сукупність елементів (осіб, працівників) ринку праці;

A_i - деякий сегмент ринку праці, підмножина E ;

m - число сегментів ринку праці;

a_i - окремий представник ринку праці;

$\mu_A(a_i)$ - ступінь належності представника a_i певному сегменту ринку праці за обраними критеріями

Джерело: складено за даними [42].

У результаті застосування даної методики запропоновано авторську модель соціально-економічної сегментації ринку праці.

На відміну від західних, вона є не дуалістичною, а троїстою, охоплюючи:

- 1) зайнятих в офіційній економіці;
- 2) зайнятих паралельно в офіційній та неофіційній економіках;
- 3) зайнятих виключно в неофіційній економіці.

У межах троїстої моделі сегментації українського ринку праці виявлено сім сегментів:

1. Зайняті в офіційній економіці:

- підприємці, менеджери, представники дефіцитних професій, пов'язаних з обслуговуванням ринку;
- висококваліфіковані спеціалісти, праця яких користується попитом у сучасному виробництві;
- представники професій різної кваліфікації, різного освітнього рівня із спадним або нульовим попитом на працю – контингент приховано безробітних;
- працівники, які через різні обставини не можуть знайти постійне місце роботи; маргінальні групи населення.

2. Зайняті одночасно в офіційній і неофіційній економіках:

- особи, які працюють на засадах вторинної зайнятості, або ті, які одержують нелегальні доходи та привілеї щодо оподаткування на основному робочому місці.

3. Зайняті в неофіційній економіці:

- зайняті нелегальною діяльністю;
- представники різних видів самозайнятості населення (неформальна діяльність).

Основні відмінності між сегментами полягають саме у способах включення робочої сили до трудового процесу, координації праці та її оцінки.

«Найважливішими сегментами українського ринку праці є третій та четвертий: приховано безробітні та маргінальні групи.

До маргінальних груп віднесено:

- осіб, зайнятих неефективно, з виражено спадним попитом на працю; осіб, які втратили зайнятість і відчують труднощі у її відновленні;
- осіб, які не мають роботи і не намагаються її знайти (зневірені).

Критеріями маргінальності даних груп є:

- а) нестабільна, неповна зайнятість або вилучення із суспільного виробництва;
- б) відсутність ринкового регулювання (оскільки попиту на дану працю немає) і ускладнення державного регулювання у зв'язку з неповною зареєстрованістю;
- в) низькі, нестійкі, часто випадкові доходи» [28, с.96-99].

Отже, сегментація ринку праці – це поділ працівників і робочих місць на замкнуті сектори, зони, які обмежують мобільність робочої сили своїми рамками.

1.3. Взаємодія попиту та пропозиції на міжнародному ринку праці

Дослідження ринків праці починається і закінчується аналізом попиту та пропозиції праці. Що відносно попиту на ринку праці, то тут представлені роботодавці, що приймають рішення про наймання робочої сили в залежності від того стану, в якому знаходяться всі три ринки.

Що стосується пропозиції робочої сили на ринку праці, то тут представлені такі групи, як працівники і майбутні працівники, чії рішення щодо того, де працювати і чи працювати взагалі, приймаються з урахуванням власних можливостей професійних і біологічних.

Попит – це платоспроможна потреба покупця в конкретному товарі при заданій ціні. Попит праці – це кількість праці, яку роботодавці хочуть і можуть найняти при альтернативних рівнях зарплати й інших рівних умов на даний період часу. Попит на працю (робочу силу) формується виходячи з попиту на кінцеві продукти і послуги, вироблені підприємством, фірмою.

У своїй діяльності фірми прагнуть реалізувати власну продукцію, що залежить від попиту, тобто від того, скільки праці і капіталу вони можуть одержати за даними цінами.

Коли вивчається попит на працю, то з'ясовують, яким чином кількість робітників на підприємствах залежить від таких факторів як праця, капітал і попит. Розглянемо окремі зміни, кожен автономно.

Зміни в зарплаті: зарплата зростає, не змінюються інші умови (технологія, кредити, ціни, податки, попит на продукт). З підвищенням зарплати зростає собівартість виробництва і ціна товару. Ціна зростає, споживач купує менше, роботодавці скорочують обсяги виробництва. Зниження обсягів виробництва призводять до зниження зайнятості. Скорочення зайнятості при зниженні обсягу

виробництва називається ефектом масштабу, тобто переважання меншої зайнятості при меншому масштабі виробництва.

«При підвищенні зарплати фірма прагне запровадити нові технології і нове обладнання, тобто відбувається зрушення до капітального виробництва. Це ефект заміщення – у міру зростання рівня зарплати в процесі виробництва капітал замінює робочу силу. Крива попиту на працю показує, яким чином необхідний рівень зайнятості, вимірюваний кількістю робочих годин або кількістю працівників, змінюється у зв'язку зі змінами у вартості робочої сили при інших незмінних факторах, що впливають на шкалу попиту. Еластичністю попиту на працю називається здатність попиту на працю реагувати на зміни рівня зарплати» [26, с. 168-171].

Пропозиція праці – висловлене працівником бажання і можливість працювати певну кількість часу при альтернативних рівнях зарплати за інших рівних умов.

Як відомо, кількість будь-якого товару або послуг, пропонованих до продажу, звичайно підвищується в міру підвищення їх ціни. Пропозиція праці реагує в такий же спосіб.

«Пропозиція робочої сили кількісно визначається кількістю осіб, які виходять на відкритий ринок праці і звертаються в службу зайнятості та безпосередньо на підприємство. Ця кількість включає таких осіб, які:

- не мають роботи;
- вивільнюються;
- звільнювані з причин плинності або закінчення договору;
- випускники навчальних закладів;
- прибулі з інших територій.

Попит на робочу силу формується по галузях. Визначається потреба в нових працівниках – замінюваних робітниках» [15, с. 45-46]. Коли пропозиція робочої сили перевищує попит на неї, з'являється надлишок робочої сили, тобто безробіття. Коли попит на робочу силу перевищує її пропозицію, це означає нестачу, дефіцит робочої сили з усіма відповідними наслідками.

Різниця у співвідношенні попиту і пропозиції за професійно-кваліфікаційними, галузевими і статевовіковими групами зумовила поділ ринку робочої сили на ряд сегментів, що відрізняються передусім ступенем забезпеченості робочими місцями та їх надійністю (рис. 1.3).



Рис. 1.3. Основні сегменти сучасного ринку робочої сили за соціально-економічними характеристиками

Джерело: складено за даними [46]

Отже, існують два ринки робочої сили. Перший ринок робочої сили представлений в основному робітниками і службовцями середньої та низької кваліфікації, працівниками галузей, що зазнали структурної перебудови, частково зайнятими, тимчасовими працівниками, надомниками, безробітними. На цьому ринку гнучкість досягається переважно за рахунок кількісних коливань, що зумовлюють нестійку зайнятість. Згідно з оцінками Міжнародної організації праці, у промислово розвинених країнах у 80-ті роки XX ст. частково зайнятих було в середньому 50 млн чол. на рік, що на 30 % більше, ніж у попередньому десятилітті. Ця негативна тенденція характерна і для сучасного стану економічного розвитку.

Другий – ринок складної, кваліфікованої робочої сили, що забезпечує повну зайнятість, і основна частка на котрому належить представникам нових спеціальностей і галузей високої технології. Ця робоча сила потребує великих капіталовкладень, характеризується функціональною гнучкістю, відрізняється відносно високим ступенем захищеності.

«Прогнозування показників попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці базується передусім на економіко-статистичному аналізі існуючих тенденцій розвитку ринку праці та врахуванні прогнозних макроекономічних показників:

- валового внутрішнього продукту;
- трудових ресурсів;
- загального обсягу інвестицій за рахунок усіх джерел фінансування;
- основних фондів та їх структури за формами власності» [17, с. 163-166].

Прогнозування попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці здійснюється в межах окремих джерел їх формування.

Пропозиція робочої сили визначається за сукупністю таких показників:

- зареєстровані громадяни, не зайняті трудовою діяльністю на початок року;
- вивільнені з галузей народного господарства;
- випускники навчальних закладів;
- раніше зайняті в домашньому господарстві;
- інші категорії незайнятого населення.
- попит на робочу силу розраховується як сума:
- потреб в працівниках для заміщення вільних робочих місць, вакантних посад;
- потреб в працівниках для комплектування новостворених робочих місць.

При прогнозуванні джерел формування ринку робочої сили значна увага приділяється показнику вивільнення робочої сили із галузей економіки за умов прискорення процесу реформування економіки, який може значною мірою перевищити темпи розвитку сфери прикладання праці.

Вивільнення працівників із галузей економіки здійснюється під впливом комплексу чинників, характерних для конкретного етапу розвитку на даному етапі вивільнення робочої сили, і обумовлених в основному структурними зрушеннями в економіці за рахунок:

- ліквідації підприємств, установ;
- реорганізації;
- перепрофілювання;
- скорочення чисельності персоналу;
- вивільнення за власним бажанням;
- вивільнення за порушення трудової дисципліни.

При прогнозуванні пропозиції робочої сили головним є визначення очікуваної кількості незайнятих трудовою діяльністю громадян, які мають звернутися до біржі праці (звертаються не всі незайняті).

Враховуючи особливості періоду реформувань і започаткування економічного зростання в прогностичному періоді, можна передбачати підвищення частки незайнятих.

Структура пропозиції робочої сили прогнозується з урахуванням тенденції розвитку її окремих джерел і чинників, що діятимуть у прогностичному періоді.

Дещо складним є прогнозування попиту на робочу силу, що узагальнює потребу у працівниках для заміщення вільних робочих місць, вакантних посад і новостворених робочих місць. Ця потреба визначається з урахуванням чинників ринкових перетворень, структурної перебудови, приватизації, реструктуризації, що пов'язані з такими макроекономічними показниками, як ВВП, загальний обсяг інвестицій за рахунок усіх джерел фінансування, стан та структура основних фондів за формами власності.

«У розрахунковому балансі ринку праці попит на робочу силу відображається як показник працевлаштування, що уособлює задоволений попит. Цей показник враховує як потребу в працівниках для заміщення вільних і новостворених робочих місць, так і інші напрями працевлаштування. Оскільки не всім, хто звертається до служби зайнятості, надається допомога з працевлаштування, певна частка незайнятих

громадян знімається з обліку. Ця кількість осіб визначається з урахуванням тенденцій зміни їх співвідношення з пропозицією робочої сили. У перспективі питома вага цієї категорії громадян знижуватиметься.

Рівень безробіття визначається як відношення чисельності безробітних на кінець періоду до чисельності працездатного населення у працездатному віці» [13, с. 79-81].

Отже, у формуванні міжнародного ринку праці втілюються такі характерні тенденції сучасного етапу розвитку людської цивілізації, як посилення соціальної орієнтації світової економіки, демократизація трудових відносин, інтернаціоналізація вимог до відтворення робочої сили, стандартизація умов життя і праці людей у різних частинах планети, розвиток та вдосконалення особистості на основі загальнолюдських цінностей. Крім того, об'єднання національних ринків праці в один – світовий – істотно позначається на макроекономічній політиці окремих держав у галузі праці та соціально-трудових відносин, знімаючи обмеження, спричинені національними особливостями, та надаючи їй більш універсального характеру.

Розвиток міжнародного ринку праці матеріалізується у зростанні масштабів та інтенсивності міжнародних міграційних процесів, які набувають дедалі глобального характеру, залучаючи населення абсолютної більшості країн світу. Поглиблення науково-технологічної революції, кардинальні зміни на політичній карті світу, структурні трансформації в міжнародній економіці зумовили появу нових рис і особливостей міжнародної трудової міграції, модифікацію її закономірностей і тенденцій. Ці зміни стосуються напрямків міжнародних міграційних потоків, обсягів та географії переселенських рухів, професійно-кваліфікаційного складу мігрантів, їхньої ролі в економічних процесах.

Ринок робочої сили не потребує додаткової сегментації за галузями, тому що здатний на самостійне сегментування за професіями та групами професій, які є характерними для даної галузі. Тим більш, що наймасовіші професії використовуються в багатьох галузях промисловості та інших галузях економіки.

Управління цим ринком необхідно здійснювати з позицій професійної структури ринку робочої сили та соціально-економічних чинників виходу на нього.

РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ

2.1 Аналіз тенденцій розвитку світового ринку праці

В умовах глобалізації зростає взаємозалежність економічних процесів і національні ринки праці дедалі більше втрачають свою замкненість та відокремленість. Між ними виникають транснаціональні потоки робочої сили, які набирають постійного, систематичного характеру. У XXI столітті поряд з міжнародним ринком товарів, послуг і капіталів значних масштабів набуває і міжнародний ринок робочої сили. Він являє собою не просто суму національних ринків, а систему міжнародних економічних відносин. Розвиток міжнародного ринку праці свідчить про те, що процеси світової інтеграції відбуваються не тільки в економічній і технологічній галузях, а й дедалі ширше охоплюють сфери соціальних та трудових відносин, які стають нині глобальними.

Світовий ринок праці в умовах поглиблення глобалізаційних процесів зазнає істотні модифікації і набуває якісно нових рис і особливостей. Вони проявляються, з одного боку, у все більшій втраті національними ринками праці своєї замкнутості і відособленості, зростанні ефективності використання сукупної робочої сили, розширення можливостей обміну знаннями, інформацією і досвідом між народами, активізації міжнародних міграційних процесів і формування глобальної регуляторної системи міжнародної трудової міграції. З іншого боку – в загостренні проблем і протиріч у соціально-трудої сфері, зокрема, зростання безробіття, соціальних конфліктів, поглиблення соціальної стратифікації між країнами і всередині країн,

поглиблення процесів десолідаризації суспільства, поширення морального нігілізму і посилення тенденцій соціальної індивідуалізації. У сучасному світі відбувається постійна зміна якісного складу трудових ресурсів.

Багато дослідників вказують на «подвійність сучасного ринку праці, де функціонують принаймні два сегменти єдиного ринку робочої сили, що не конкурують один з одним. До характеристик одного ринку відносять високий рівень кваліфікації, доходів і освіти робочої сили, надійні гарантії зайнятості, спеціальну підготовку, високу мобільність і широкі можливості професійного зростання. Для іншого ринку характерна відсутність спеціальної підготовки трудових ресурсів і кваліфікації, високий рівень безробіття і низький рівень кар'єрних перспектив [32].

«Міжнародна організація праці ділить зайнятих на 4 категорії, в залежності від рівня професійної підготовки. Відповідно до класифікації, «до першої категорії (Skill level 1 (low)) відносяться некваліфіковані робітники всіх галузей, до другої (Skill level 2 (medium)) – службовці, працівники сфери торгівлі та послуг, кваліфіковані робітники сільського, лісового господарства і рибальства, кваліфіковані робітники, зайняті ручною працею, кваліфіковані робітники, які використовують машини і механізми. До третьої і четвертої (Skill levels 3 and 4 (high)) – фахівці середнього рівня кваліфікації, чиновники, фахівці вищого рівня кваліфікації, а також законодавці, великі чиновники, керівники вищої і середньої ланки» [30]. У таблиці нижче відображено динаміку змін у показниках за категоріями протягом періоду 2001-2021 років.

Таблиця 2.1

**Частка зайнятих за професіями, 2001-2021 рр,
за класифікацією МОП, %**

Рік	Стать працівника	Skill levels 3 and 4 (high)	Skill level 2 (medium)	Skill level 1 (low)
2001	Чоловіча	15.0	70.6	14.4
	Жіноча	15.6	68.3	16.0
	Разом	15.2	69.7	15.0

2011	Чоловіча	17.1	67.8	15.0
	Жіноча	18.3	66.1	15.5
	Разом	17.6	67.1	15.2
2021	Чоловіча	18.9	66.2	14.8
	Жіноча	20.1	64.1	15.6
	Разом	19.4	65.4	15.1

Джерело: складено за даними [30]

На підставі аналізу даних таблиці 2.1 можна зробити наступні висновки:

- Частка працівників жіночої статі у категорії Skill levels 3 and 4 (high) у 2021 році порівняно з 2001 роком зросла більш високими темпами (на 4,5 відсотки) порівняно з аналогічними змінами у працівників чоловічої статі (на 3,9 відсотки). Причиною цього може бути покращення умов праці для жінок та поширення частки соціального класу «бізнес-леді»;
- доволі суперечливим показником сталого розвитку світового ринку праці можна вважати збільшення частки працівників галузей напрямку Skill level 1 (low). Дана тенденція може відбуватися внаслідок збільшення представників робочої сили країн, що розвиваються;
- спостерігається збільшення відсотку зайнятих категорії груп 3 і 4 за рахунок зменшення відсотку зайнятих групи 2. Тобто, частина службовців, працівників сфери торгівлі та послуг і кваліфікованих робітників переходять до категорії фахівців середнього і вищого рівня кваліфікації. Це, в цілому, є позитивною тенденцією збільшення представників середнього класу і підвищення рівня життя.

Також відбуваються зміни в галузевій структурі робочої сили. Дві тенденції стали ключовими в останній час: зменшення кількості зайнятих в сільському господарстві, пов'язане з автоматизацією даної сфери, а також різке зростання зайнятих у сфері послуг, завдяки розширенню даної сфери і збільшення її значущості для постіндустріальної економіки (таблиця 2.2).

Таблиця 2.2

Зайнятість на світовому ринку праці за секторами економіки, 2000-2021 рр.

Рік	Сільське господарство	Промисловість	Сфера послуг
2000	39.0	22.1	38.9
2005	35.2	22.6	42.1
2010	30.8	23.0	46.2
2018	27.2	22.7	50.1
2021	25.9	22.4	51.7

Джерело: складено за даними [3]

Згідно з дослідженнями Міжнародної Організації Праці, що представлені у таблиці вище, динаміка буде зберігатися, що призведе до ще більшого скорочення відсотку зайнятих в сільському господарстві до 24,2% і збільшення відсотка зайнятих в сфері послуг до 53,8%, при цьому відсоток зайнятих у промисловому виробництві залишиться на рівні 2000 року.

«Відповідні зміни відбулися і в структурі зайнятості населення. У світі за період з 1991 по 2021 рр. частка зайнятих в сфері послуг зросла з 34,5 до 49%. У розвинених країнах ця цифра набагато більше. Згідно з оцінкою МОП, в 2019 році в сфері послуг були задіяні 88% зайнятих в Люксембурзі, Гонконзі; 83% в Сінгапурі; 76-82% – в Новій Каледонії, Іспанії, Ірландії, Швейцарії, Франції, Аргентині, Барбадосі, Австралії, Бельгії, Норвегії, Канаді, Ісландії, Данії, Мальті, Великобританії, Сполучених Штатах, Франції, Швеції, Кіпрі.

Згідно з доповіддю міжнародного дослідницького центру The Economist Intelligence Unit, в найближчі 10-15 років для світового ринку праці та бізнесу будуть характерні деякі ключові тенденції» [8]:

1. Триватимуть глобалізаційні процеси, збільшиться економічна міць азійських держав, таких як Китай і Індія.
2. Відбудуться суттєві демографічні зміни в усьому світі, перерозподіл і поліпшення трудових ресурсів. У розвинених країнах збільшиться середній вік працівників.

3. Ефективна взаємодія між компаніями призведе їх до подальшого зростання і відкриття нових підрозділів.

4. Товари та послуги стануть більш персоналізованими і орієнтованими на споживача.

5. Компанії будуть прагнути до самовдосконалення і гнучкого реагування на запити клієнтів.

Сталий розвиток неможливий без забезпечення населення робочими місцями. Так, щорічно для нових учасників ринку праці відповідно до темпів зростання населення працездатного віку по всьому світу необхідно 30 мільйонів робочих місць, що є як викликом для національних економік, так і глобальною проблемою. Як зазначається у флагманській доповіді Міжнародної організації праці 2018 року, «хоча загальносвітовий рівень безробіття стабілізується, у багатьох регіонах планети показники безробіття і дефіцит гідної праці залишаються незмінно високими».

З проблемою безробіття пов'язане питання цифровізації економіки. Інформаційні технології змінили життя планети, в ряді країн стався перехід до постіндустріального суспільства. У зв'язку зі спробами створення штучного інтелекту, впровадженням елементів цифрової економіки та комп'ютерного навчання відбувається скорочення робочих місць. Не існує єдиної думки щодо впливу цього явища на сталий розвиток. З одного боку, поява, наприклад, штучного інтелекту, може позбавити від 40 до 70% людей робочих місць, однак це призведе до появи робочих місць абсолютно нової якості. У таких областях як охорона здоров'я та юриспруденція використання штучного інтелекту може призвести до небувалого прориву, однак цей технологічний ривок неможливий без колосального рівня безробіття в цих сферах.

«Найбільш вразливими з точки зору адаптації до настання четвертої промислової революції залишаються найменш розвинені країни, де велике число зайнятих непродуктивною працею в неформальному секторі не мають доступу до нових технологій (частка працівників, зайнятих у зазначеному секторі, досягає в деяких НРК до 3/4 робочої сили). Так, в країнах Африки на південь від Сахари

показник неформальної зайнятості з 2000 по 2020 рік складає в середньому 75% від загальної кількості працюючих, в Південній Азії він виріс в середньому від 50% в 2000-і роки до 60% в 2010-2020 роках. За оцінками МВФ, особливо високого ризику витіснення схильні в світі 180 млн жіночих робочих місць, оскільки жінки найчастіше зайняті рутинною роботою, яка може бути автоматизована» [1].

«У той же час, судячи з підсумків досліджень МВФ, не будь-яку працю можливо замінити технологіями, а штучний інтелект може більшою мірою вести до трансформації робочих місць, ніж до їх відмирання. Технологічний прогрес підштовхує зростання продуктивності, що з плином часу обумовлює створення нових робочих місць і створює умови для підвищення доходів і рівня життя» [5].

Зростання числа цифрових платформ дозволяє самостійно зайнятим працівникам при невеликих початкових витратах отримати одночасний доступ до декількох платформ. У свою чергу, споживачі більш схильні використовувати онлайн-сервіси, оскільки вони довіряють їм, орієнтуючись на репутацію бренду, цифровий соціальний капітал і незалежні оцінки.

«На думку деяких фахівців, жива праця не зникне, але стане набагато менш трудомісткою, через що всім країнам доведеться перебудувати свої моделі зростання з урахуванням цифрових технологій. Більша частина робочих місць, що потребують середнього рівня кваліфікації, які асоціювалися зі стандартними трудовими договорами, ймовірно, буде замінена нестандартними формами зайнятості як в когнітивних професіях, так і в робочих професіях, заснованих на ручній праці» [5].

Поліпшення якості зв'язку дозволяє також стартапам залучати необхідних технічних фахівців через онлайн-платформи для самостійно зайнятих. Діючи в США платформа Upwork з 2015 року допомогла зв'язати один з одним 5 млн компаній і понад 12 мільйонів самозайнятих фахівців [9].

За прогнозами, жива праця, незалежно від її дешевизни, ставатиме все менш привабливим активом для економічного зростання, а трудомістке, процесно-орієнтоване виробництво буде втрачати в ефективності. За відсутності адекватних можливостей для освоєння нових затребуваних навичок, багато хто з тих, кому

загрожує втрата роботи, можуть вимушено братися за виконання роботи, де вимоги до кваліфікації і оплата праці нижче, що ще більше посилить тиск на зниження заробітної плати в секторі, де вона і без того низька. За оцінками Бюро статистики праці США, частка живої праці в національному доході країни знизилася з 65% в 1950 році до 50% – в 2014 році.

Найважливішим ресурсом для стабільного розвитку ринку праці в XXI столітті і основною складовою національного багатства країн світу в цілому стає безперервне підвищення якості людського капіталу (навичок і знань). За даними Групи Світового банку, в структурі світового валового продукту на частку засобів виробництва і капіталу в 2021 році припадало 21%, природних ресурсів – менше 15%, на частку людських ресурсів – 64% (сто років тому дане співвідношення було прямо протилежним).

Актуальним буде проаналізувати динаміку рівня безробіття у світі протягом періоду 2000-2021 років, що наведено у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Рівень безробіття у світі 2000-2021 рр, %

Рік	Загальна	Чоловіки	Жінки
2000	6.2	5.9	6.6
2005	5.9	5.5	6.4
2010	5.7	5.4	5.4
2018	5.5	5.2	5.9
2021	5.4	5.0	5.9

Джерело: складено за даними [9]

На підставі аналізу таблиці можна стверджувати, що рівень безробіття в світі з 2000 року постійно зменшувався – як серед жінок, так і серед чоловіків.

Всі перелічені вище процеси призвели до змін не лише у розподілі на працевлаштованих та безробітних, а й у структурі безробітних. Згідно з даними Міжнародної Організації Праці загальна кількість осіб, які не входять до складу робочої сили в світі у 2021 році складала 473 млн. осіб. Структуру цієї категорії відображено на рисунку 2.1.

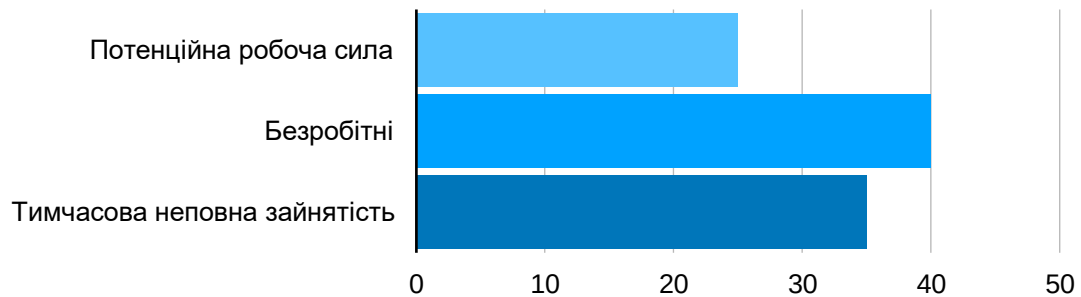


Рис. 2.1. Структура осіб, які не входять до складу робочої сили в світі у 2021 році, %

Джерело: складено за даними [2]

Як можна побачити на рисунку вище, у структурі осіб, які не входять до складу робочої сили в світі у 2021 році переважну більшість складають безробітні. Однак, слід зазначити, що значну величину складала частка тимчасової неповної зайнятості. Однією з причин цього може бути зростання кількості фрілансерів.

На рисунку 2.2 відображено характеристику складу зайнятості в світі у 2021 році.

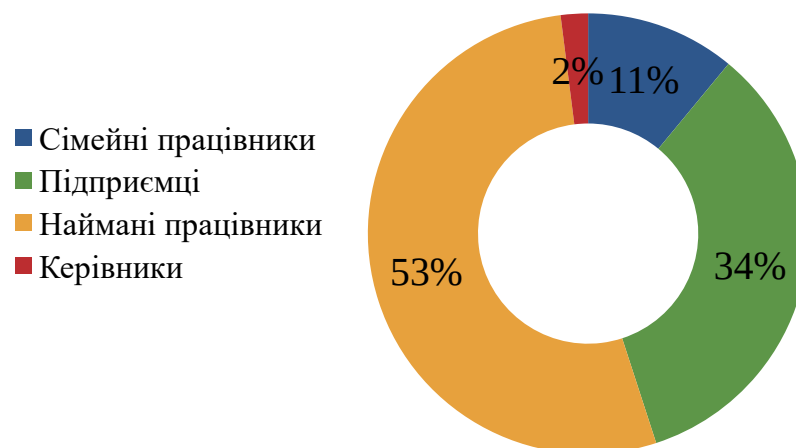


Рис 2.2. Структура працівників в світі у 2021 році, %

Джерело: складено за даними [10]

Як можна побачити на рисунку 2.2, значну частку від працівників в світі складають підприємці, що свідчить про достатні умови для ведення самостійного бізнесу.

«Ключовою особливістю трудових ресурсів на сучасному етапі є інтернаціоналізація робочої сили, що супроводжується процесом інтернаціоналізації виробництва. З метою поліпшення матеріального становища, трудові ресурси змінюють місце проживання і роботи, переміщаючись з одних регіонів і країн в інші. Міжнародна міграція населення в умовах розширення світогосподарських зв'язків займає усе більш значне місце в розвитку суспільства. Так, згідно з даними Міжнародної організації праці, з 232 мільйонів мігрантів 150 відносяться до групи трудових» [25].

Отже, трудова міграція – процес, що приводить як до позитивних, так і до негативних наслідків для обох сторін. Більш детально особливості світової міграції буде розглянуто у наступному пункті дослідження.

2.2 Дослідження мобільності людського капіталу в умовах нестабільності

Людський капітал в широкому сенсі – це інтенсивний продуктивний фактор економічного розвитку, розвитку суспільства та сім'ї, що включає освічену частину трудових ресурсів, знання, інструментарій інтелектуальної та управлінської праці, середовище проживання і трудової діяльності, що забезпечують ефективне і раціональне функціонування людського капіталу як продуктивного чинника розвитку [34].

Найбільш швидкий і менш витратний спосіб вирішення проблеми відтворення людського капіталу – збільшення робочої сили за допомогою управління процесами трудової міграції.

Однозначно, що міграційні процеси можуть здійснювати як позитивний, так і негативний вплив на якість людського капіталу. У зв'язку з цим особливий акцент набуває проблема дослідження міжнародної трудової міграції не тільки як одного з чинників та складових процесу глобалізації, поряд з інтенсифікацією міжнародної торгівлі та транскордонного руху капіталу, а й її наслідки. Світове виробництво, яке глобалізується, пред'являє якісно нові вимоги до вирішення проблеми ефективного розподілу планетарних трудових ресурсів у світовому масштабі.

За оцінкою Міжнародної організації праці (МОП), в світі налічується більше 272 млн трудових мігрантів [25].

«Як вказується в другому виданні доповіді МОП «Міжнародна трудова міграція: глобальні оціночні дані» («Global Estimates on International Migrant Workers»), більшість трудових мігрантів – 59% – складають чоловіки, а жінок налічується 41 %. Таким чином, частка чоловіків серед трудових мігрантів зросла, а частка жінок знизилася на два процентних пункти» [4]. Переважання чоловіків серед трудових мігрантів можна пояснити тим, що жінки частіше мігрують з причин, які не пов'язані з роботою, наприклад, у зв'язку з воз'єднанням родин, а також з можливою дискримінацією по відношенню до жінок, що знижує їхні шанси на працевлаштування у країнах призначення.

Соціальна відчуженість, дискримінації, насильство та утиски не тільки перешкоджають доступу жінок до гідної праці, а й проявляються в низькій оплаті праці, нерівності в оплаті та недооцінці галузей, де переважають жінки [4].

«Мігранти працездатного віку економічно більш активні ніж немігранти того ж віку. Перш за все це відбувається за рахунок істотно вищою економічної активності жінок-мігрантів у порівнянні жінками-немігрантами, в той час як у чоловіків-мігрантів і немігрантов рівень економічної активності у 2021 році був порівнянний (відповідно 75,5 і 75,2 відсотка), а у жінок-мігрантів і немігрантов він відрізнявся на 15,4 відсотка (63,5 і 48,1 відсотка відповідно).

У порівнянні з глобальними оціночними даними за 2016 рік економічна активність мігрантів у 2021 році знизилася як у чоловіків так і у жінок (у чоловіків з 78,0 до 75,5, у жінок – з 67,0 до 63,5 відсотків)» [4].

Майже 87 відсотків працівників-мігрантів – це люди в розквіті сил, у віці від 25 до 64 років. Це свідчить про те, що деякі країни походження втрачають найбільш продуктивну частину своїх трудових ресурсів, що може негативно позначатися на їх економічному зростанні, підкреслюється в доповіді.

На рисунку 2.3 відображено вікову структуру трудових мігрантів [4].

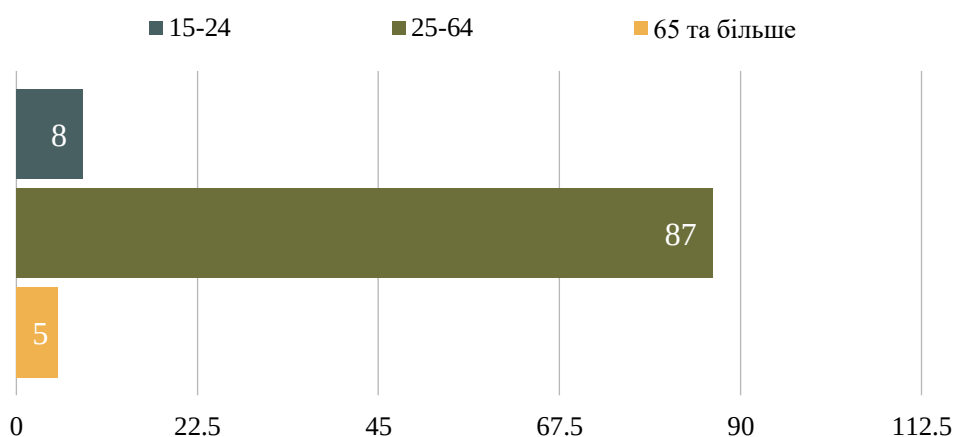


Рис. 2.3. Вікова структура трудових емігрантів у світі, 2021 рік, %

Джерело: складено за даними [4]

Той факт, що найбільша кількість трудових мігрантів припадає саме на дорослих та перспективних працівників, свідчить про те, що країни-донори втрачають найкращі виробничі сили. Однак, це має і деякі позитивні риси для цих країн. Одним таким прикладом можна вважати грошові перекази у країни-донори.

«У 2021 році грошові перекази мігрантів досягли загалом 688 млрд. доларів США. Грошові перекази до країн, що розвиваються, зросли з приблизно 76 млрд. доларів США у 2000 р. до приблизно 498 млрд. доларів США у 2021 р. Країни Європи зафіксували найвищий приплив грошових переказів у 2021 р. (173 млрд. доларів США), за ними слідують Східна та Південно-Східна Азія (155 млрд. доларів США), Центральної та Південної Азії (142 млрд. доларів США), Латинської Америки та Карибського басейну (90 млрд. доларів США), Північної Африки та Західної Азії (69

млрд. доларів США), Африки на південь від Сахари (46 млрд. доларів США), Північної Америки (9 млрд. доларів США) та Океанія (4 млрд. доларів США)» [6].

На рисунках 2.4 та 2.5 відображено порівняння структур грошових переказів у 2000 та 2021 роках [6].

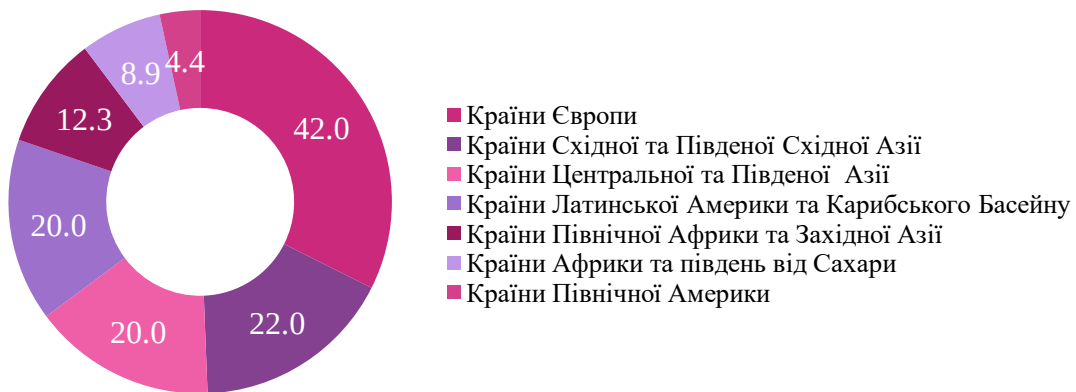


Рис.2.4. Структура грошових переказів трудових мігрантів у країни-донори в 2000 році, %

Джерело: складено за даними [4]



Рис.2.4. Структура грошових переказів трудових мігрантів у країни-донори в 2021 році, %

Джерело: складено за даними [4]

Таким чином, можна побачити стрімке зростання грошових переказів у країни Азії. У країнах з високим рівнем доходів працівники-мігранти складають 18,5 відсотка трудових ресурсів, а в країнах з більш низьким рівнем доходів – лише від 1,4 до 2,2 відсотка. За період з 2017 по 2021 рік концентрація трудових мігрантів в

країнах з високим рівнем доходів знизилася з 74,7 до 67,9 відсотка, в той час як їх частка в країнах з рівнем доходів вище середнього зросла, що може бути обумовлено економічним зростанням останніх.

«З 164 мільйонів трудових мігрантів, наявних в світі, приблизно 111,2 мільйона у 2021 році було зайнято в країнах з високим рівнем доходів, 30,5 мільйона – в країнах з рівнем доходів вище середнього, 16,6 мільйона – в країнах з рівнем доходів нижче середнього і 5,6 мільйона в країнах з низьким рівнем доходів» [4]. Структуру відображено на рисунку 2.6.

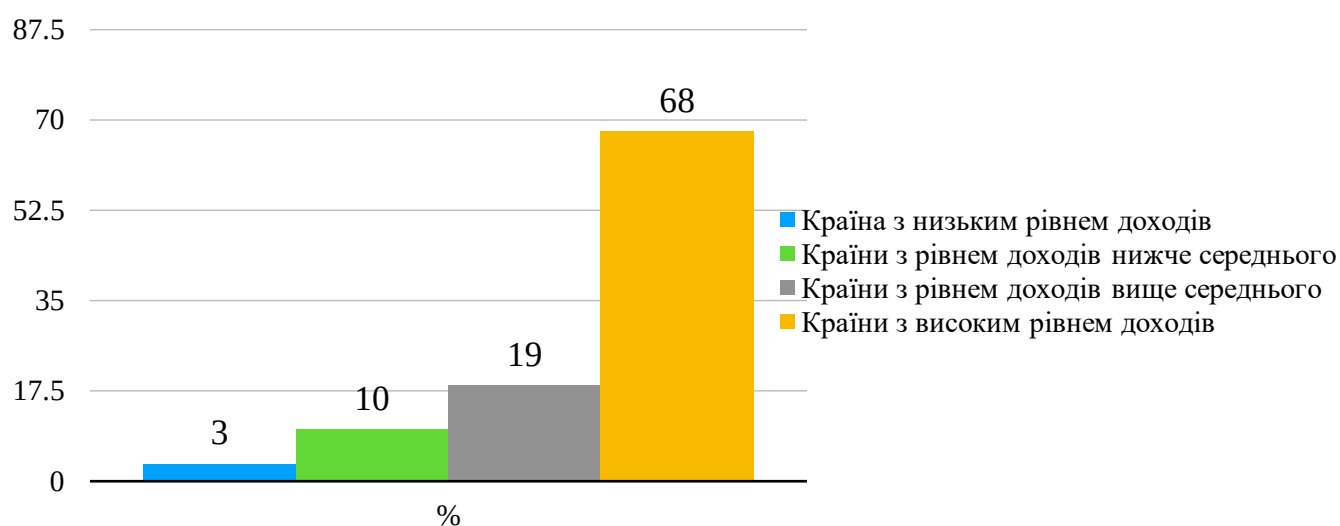


Рис.2.6. Розподіл світової трудової міграції за рівнем доходів країн-реципієнтів, 2021, %

Джерело: складено за даними [4]

Якщо розглядати кількість трудових мігрантів у пропорції до загальної кількості працівників, то найбільшим цей показник буде у арабських країнах (40,8 відсотків), Північній Америці (20,6 відсотків), Західній, Північній та Південній Європі (17,8 відсотків). Серед інших регіонів можна виділити Центральну та Західну Азію (11,1 відсотків) та Східну Європу (9,9 відсотків).

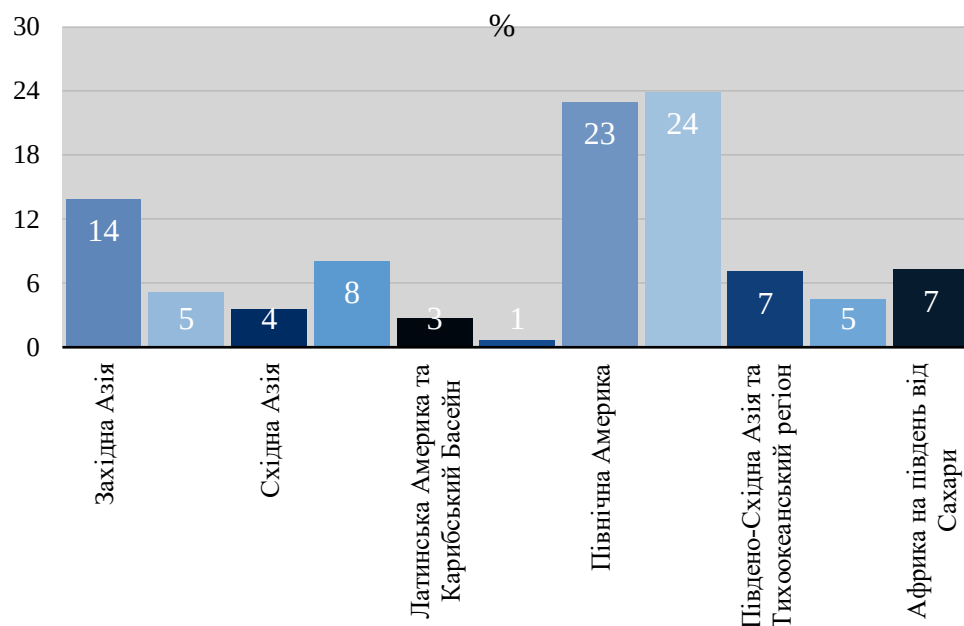


Рис.2.7. Розподіл трудових мігрантів у субрегіонах світу у 2021 році, %

Джерело: складено за даними [4]

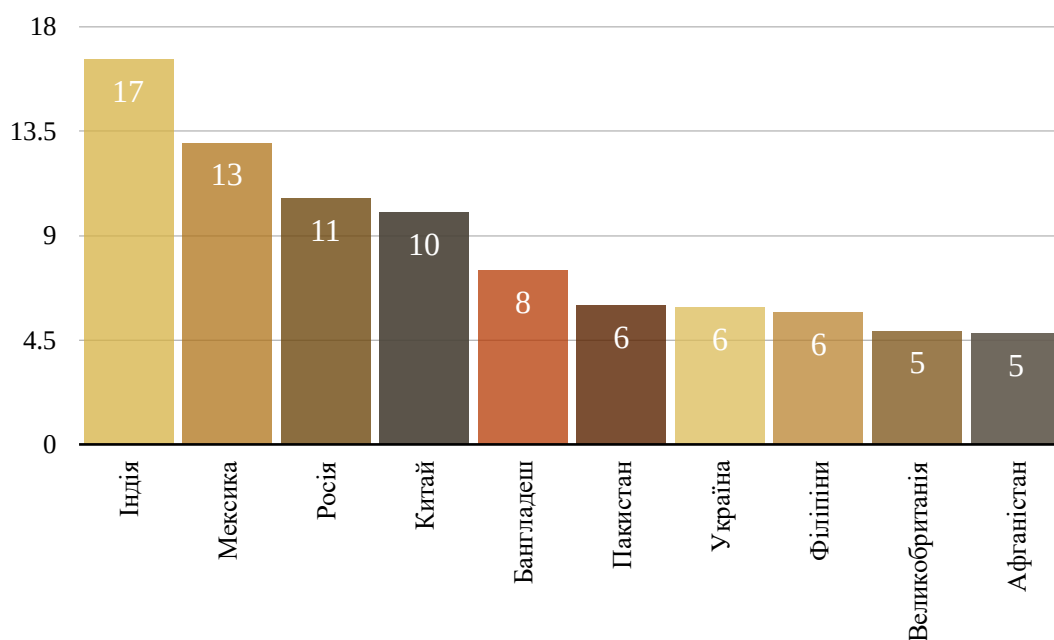
«Майже 61 відсоток трудових мігрантів припадає на три субрегіону: Північну Америку (23,0 відсотка), Північну, Південну і Західну Європу (23,9 відсотка) і Західну Азію (13,9 відсотка). Досить висока (більше 5 відсотків) присутність трудових мігрантів характерна для таких субрегіонів, як Східна Європа, Африка на південь від Сахари, Південно-Східна Азія та Тихоокеанський регіон, Центральна Азія. Навпаки, на Північну Африку трудових мігрантів припадає менше 1 відсотка» [4].

На рисунках 2.8 та 2.9 представлено провідні країни-донори і країни-реципієнти.

**Рис. 2.8. Провідні країни-донори робочої сили на світовому ринку праці
2021 рік, млн.осіб**

Джерело: складено за даними [4]

Як можна побачити на рисунку 2.8, самою найбільшою країною походження міжнародних мігрантів є Індія (16,6 млн. осіб). Однією з причин цієї міграції є політика в області заробітної плати. У зв'язку з ринковими реформами і в результаті майнової диференціації не тільки знизилися рівень і якість життя наукової інтелігенції, а й поставлено під сумнів саме її існування, не кажучи вже про створення



прийнятних умов для активної творчої роботи.

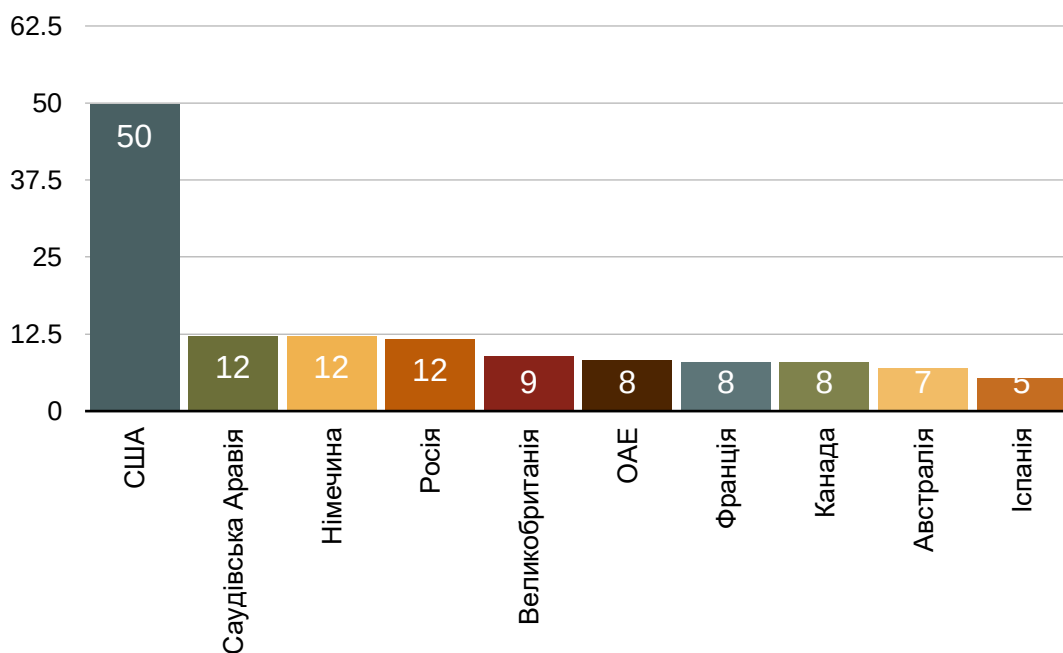
Заробітна плата в науці нижче прожиткового мінімуму, а в порівнянні з розвиненими країнами Заходу оплата праці індійських вчених нижче в кілька разів. Якщо раніше Індію покидали окремі вчені, то зараз їдуть цілі колективи, лабораторії, групи. В області міграції робочої сили індійський уряд намагається лише полегшити режими переміщення всередині країни і за кордон. Нещодавно були зроблені деякі поправки в законодавстві, що дають право подвійного громадянства для жителів Індії, а також спрощують виїзд робочих в ряд держав.

Десять країн, в яких проживає найбільша кількість міжнародних мігрантів, представлені на рисунку 2.9.

Рис. 2.9 Провідні країни-реципієнти робочої сили на світовому ринку праці 2021 рік, млн. осіб

Джерело: складено за даними [6]

Як можна побачити на малюнку 2.9 країною, в якій проживає найбільше



міжнародних мігрантів є Сполучені Штати Америки (49,8 млн. осіб). За оцінками, у Сполучених Штатах проживають іноземні робітники, більшість з яких іммігранти з Мексики, включаючи частину працівників, які не мають документів. Існує програма для стимулювання мігрантів «Зелена карта».

Працівники «Зеленої карти» – це особи, які запросили та отримали від уряду законне постійне місце проживання в Сполучених Штатах і які мають намір працювати на постійній основі. Програма США дозволяє щорічно видавати до 50 000 імміграційних віз. Це допомагає полегшити іноземним громадянам з низьким рівнем імміграції в США можливість брати участь у випадковому розіграші для можливості отримання імміграційної візи.

В даний час спостерігається зміна традиційних напрямків міграції (з країн, що розвиваються, в розвинені). В якості таких прикладів можна навести:

- Ірландія з країни-експортера перетворилася в приймаючу країну. Значну частину імміграційного потоку складають поворотна міграція колишніх емігрантів в США, а також трудова міграція громадян країн Європи.

- Німеччина, яка раніше активно брала робочу силу, в даний час стримує потік мігрантів. Це пов'язано з потоком робочої сили з мусульманських країн, який надмірно посилюється.

- збільшення кількості емігрантів з країн, які раніше традиційно були імпортерами робочої сили (США, Австралія, Нова Зеландія, Великобританія та ін.).

Це пов'язано з бажанням висококваліфікованих фахівців розвивати нові регіони світу, а також з розвитком і розширенням діяльності ТНК в процесі глобалізації.

Варто відзначити посилення трудової міграції населення до країн Азії. Починаючи з 2000 року кількість мігрантів збільшилася на 25%. Цей факт безпосередньо пов'язаний з процесом глобалізації ринку праці і збільшенням попиту на іноземну робочу силу в країнах-виробниках нафти в Західній і Південно-Східній Азії. Особливо ця тенденція спостерігається в країнах з швидкозростаючою економікою – Малайзія, Сінгапур і Таїланд.

Можна виділити наступні тенденції міжнародної трудової міграції:

- розвиток транснаціональної міграції, обумовлений зростанням кількості ТНК;
- зростання частки висококваліфікованих мігрантів;
- поява нових видів міграції (міграція керівників ТНК, тіньова міграція, транснаціональна та віртуальна міграція (внаслідок розвитку транспорту і комунікацій)).

Таким чином, можна сказати, що міграція робочої сили за кордон є основним фактором в процесі глобалізації ринку праці. Саме завдяки переміщенню робочої сили з країн, що розвиваються, в розвинені і навпаки, можливий розвиток і становлення глобального ринку праці, встановлення загальних трудових і соціальних

відносин, гідного рівня заробітної плати, повного використання трудового потенціалу населення.

2.3 Сучасний стан ринку праці в умовах війни (на прикладі України)

Повномасштабні воєнні дії, що відбуваються на території України вже майже рік, призводять до фізичних руйнувань цивільної та економічної інфраструктури, втрати контролю чи згорання виробництва економічних суб'єктів на тимчасово окупованих територіях або територіях, де відбуваються активні бойові дії, порушення логістичних і виробничих зв'язків.

«Дослідження Групи «Рейтинг» засвідчує, що третина опитаних українців зазнали матеріальних втрат внаслідок війни. Серед них 62 % громадян, що проживають на територіях, де були, чи ще тривають бойові дії, 52 % мешканців деокупованих територій, 23 % – не окупованих територій» [42].

«Одним із найвідчутніших негативних наслідків кризи, спричиненої війною, є втрата доходів працездатного населення. Результати досліджень засвідчують падіння доходів у період війни у 64 % українців. Зокрема у 18 % опитаних незначно зменшився дохід, у 32 % – значно зменшився, 14 % втратили практично всі доходи.

Найбільших фінансових втрат зазнали мешканці Півдня і Сходу, серед вікових категорій – особи 30–49 років. За інформацією порталу з пошуку роботи ggs.ua, лише 20,5 % працюючих громадян не відчули зменшення заробітної плати в період війни.

Половина опитаних зазначили, що в разі повної втрати доходів, їхніх заощаджень вистачить ще на місяць, 19 % – до двох місяців, 12 % – до трьох місяців, ще стільки ж – до пів року і більше» [42].

Масштабні втрати робочих місць, масова внутрішня та зовнішня міграція працездатного населення в період повномасштабної війни зумовили загострення ситуації на ринку праці.

За інформацією Державного центру зайнятості, на початок жовтня чисельність офіційно зареєстрованих безробітних сягнула 260 тис. осіб [22].

За результатами досліджень, серед тих, хто мав роботу до війни, працюють у звичному режимі лише 36 %, віддалено або частково – 19 %, знайшли нову роботу – 6 %, втратили роботу й нині не працюють – 37 %.

Зростання безробіття відбулося через глибокий спад економічної активності та поповнення лав безробітних мігрантами з прифронтових територій, які потребують працевлаштування.

Внутрішні мігранти створюють додатковий тиск на ринок праці, адже у східних регіонах структура зайнятості була суттєво зміщеною в бік промисловості порівняно із західними та центральними областями, куди вони переміщаються. Це посилює вже наявні структурно-кваліфікаційні диспропорції між попитом та пропозицією робочої сили, навіть з урахуванням впливу релокації підприємств.

«Зростання показника безробіття дещо гальмує дія стримуючих факторів, зокрема: наявність внутрішніх вимушених мігрантів, які не здійснювали пошук роботи; мобілізація, слабкий фінансовий запас міцності, що змушував членів домогосподарств активно шукати роботу, навіть менш кваліфіковану та оплачувану. Важливим чинником є й зовнішня міграція. Згідно з даними мобільних операторів, щодня протягом квітня – вересня 2022 р. кількість осіб, які перебували за межами України, становила приблизно 3,2 млн осіб. Водночас 23 % осіб, які виїхали від війни вдалося зберегти роботу в Україні та працювати дистанційно. Більшість із них мають намір повернутися в Україну» [22].

Уповільненню зростання показників безробіття також сприяли заходи щодо посилення гнучкості ринку праці, оптимізації трудових відносин, стимулювання зайнятості, релокації підприємств тощо.

Досвід повоєнної відбудови Боснії та Герцеговини засвідчив, що ігнорування проблеми цілеспрямованого створення робочих місць після кризи, спричиненої війною, призвело до довгострокової стагнації виробничої активності, виникнення хронічного безробіття. Протягом десяти років після закінчення війни безробіття в цій країні зберігалося на рівні 30–40 % і нині є одним з найвищих серед країн європейського простору.

Згідно з прогнозами НБУ, попри відновлення економіки та збільшення попиту на робочу силу, безробіття в Україні тривалий час залишатиметься вищим від свого природного рівня через довгострокові ефекти війни [31].

У найближчій перспективі масового збільшення кількості робочих місць не передбачається. Тільки одна з п'яти компаній – членів Європейської бізнес-асоціації (ЄБА) планує наймати нових працівників наступного року, тоді як 53 % керівників компаній не збільшуватимуть кількість робочих місць, а інші 28 % будуть вимушені скоротити штат.

Відновлення попиту на робочу силу стримуватимуть слабкий фінансовий стан бізнесу та недостатні обсяги інвестицій в економіці в найближчій перспективі. Наступного року лише 19% підприємців планують упровадити нові інвестиційні проєкти [42].

Значні втрати робочої сили у якісному й кількісному вимірах можуть перешкодити відбудові та розвитку країни, спричинити зростання економічного навантаження на працюючих, скорочення надходжень до бюджетів і соціальних фондів при збільшенні навантаження на них. Тому в період воєнних дій та в час повоєнного відновлення заходи державної політики у сфері збереження та використання трудового потенціалу мають бути максимально ефективними.

«Пожвавлення економічної активності як у виробничому секторі, так і у сфері послуг, адаптація роботодавців до нових умов економічної діяльності сприяли певному відновленню активності на ринку праці протягом останніх місяців. Так, кількість актуальних вакансій на порталі Work.ua у липні (порівняно з попереднім місяцем поточного року) зросла на 14 %, серпні – на 20 %, вересні – на 16 %. Першість за пропозицією вакантних робочих місць утримують Київська, Львівська, Дніпропетровська, Одеська та Івано-Франківська області» [45].

У вересні почалося поступове відновлення ринків праці регіонів, постраждалих від воєнних дій: приріст вакансій порівняно із серпнем у Харківській області становив 25 %, у Миколаївській – 22 %, Чернігівській – 23 %, Київській – 23 % та Одеській –

22 %. Однак попри поступове зростання кількості вакантних робочих місць, пропозиція робочої сили все ще значно перевищує попит.

За інформацією кадрового порталу ggs.ua, кількість вакансій досі майже втричі менша, ніж у відповідний період 2021 р. [38]. Компанії переважно відновлюють набір співробітників, проте пріоритетними є точкова заміна співробітників та наймання персоналу на стратегічні напрями.

У деяких професійних сферах зберігається критично низька кількість вакансій на тлі збільшення пропозиції робочої сили внаслідок зростання економічної активності громадян та повернення частини мігрантів.

Подальша відсутність рівноваги попиту та пропозиції на ринку праці, зокрема в довгостроковій перспективі, збільшуватиме навантаження на державний бюджет, сферу соціального захисту. Це може призвести до гострого дефіциту працівників у певних галузях і поглиблення наявних диспропорцій на ринку праці.

Таке поглиблення слід очікувати й у період відновлення, коли відбудеться прогнозоване зростання попиту на фахівців будівельної індустрії (проектувальників, архітекторів, дизайнерів, мулярів та ін.) та суміжних з нею галузей економіки (логістів, водіїв автотранспортних засобів, інженерно-технічні кадри, спеціалістів з виготовлення будівельних матеріалів). Якщо зберігатиметься тенденція щодо розвитку сфери ІТ, зросте попит на фахівців цієї галузі. У повоєнні часи значним буде попит на медичних працівників. Однак, з огляду на масштаби руйнувань промислових підприємств і тривалість відновлення зруйнованих потужностей, попит на працівників промислових видів діяльності певний час буде порівняно слабким.

«Уже у воєнний період спостерігаються тренди саморегулювання ринку праці. Так, до вересня 2022 року кількість людей, які готові були як до зміни професії, так і до нижчої заробітної плати, постійно зростала. У свою чергу роботодавці мали більший вибір кандидатів та підвищували вимоги до пошукачів – тобто, спостерігались усі ознаки ринку праці з домінуванням роботодавця. За інформацією [Work.ua](https://work.ua), у вересні ринок поступово почав переходити від роботодавців до пошукачів: останні розмістили та оновили на 11 % менше резюме, ніж у серпні, зокрема на 15 %

зменшилася кількість пошукачів дистанційної роботи. У підсумку конкуренція серед претендентів на робочі місця знизилася на 20 %» [45].

Скрутне фінансове становище спонукає українців до пошуку додаткових заробітків: 6,4 % опитаних, окрім основної роботи, уже мають додатковий підробіток, 35 % – абсолютно впевнені, що протягом найближчих трьох місяців шукатимуть підробіток, 28,7 % – найімовірніше, шукатимуть додатковий заробіток.

За висновками опитування Gradus Research, 73 % компаній – членів ЄБА планують підвищити заробітну плату своїм співробітникам у 2023 р., з них 40 % підвищуватимуть платню на рівні від 10 до 20 %. Водночас 26 % компаній залишать заробітні плати на рівні поточного року, а 1 % – запланували їх скорочення [47].

Водночас малоймовірно, що реалізація цих цілей допоможе подолати негативні тенденції у сфері доходів працюючого населення. Нині потрібно сформулювати основні принципи й напрями оновленої політики зайнятості повоєнної економіки, що міститиме три основні напрями:

- перший напрям, зорієнтований на екстрене забезпечення зайнятості та доходів за умов стабілізації безпеки та соціогуманітарної ситуації для груп осіб, що найбільше постраждали від війни;
- другий напрям, що передбачає створення умов для відновлення економіки приймаючих громад;
- третій напрям, що визначає загальнодержавну політику створення й розвитку робочих місць, яка має ґрунтуватися на принципах концепції гідної праці, а також сприяти розбудові інституційної спроможності ринку праці та соціального діалогу на національному рівні.

РОЗДІЛ 3. СТРАТЕГІЧНІ ПРІОРИТЕТИ РОЗВИТКУ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ

Світовий ринок праці традиційно змінюється в результаті суспільного розвитку. Перша особливість сучасного етапу полягає в тому, що трансформації одночасно піддаються всі найважливіші складові трудової сфери – ринок праці, зайнятість, організація та умови праці, трудові відносини, цінності та норми. Другою особливістю є те, що нові процеси – надзвичайно глибокі, численні, швидкі та безперервні. Суб'єкти трудової діяльності виявляються в стані невизначеності, нестабільності, вони корелюються відносно щодо запропонованих умов, дій і результатів.

Один з визнаних способів з'ясування тенденцій суспільного розвитку – це виділення ключових факторів, що безпосередньо на нього впливають. Особлива увага повинна бути приділена наступним з них:

- конкуренція і глобалізація;
- постіндустріальний організаційний розвиток і менеджмент;
- технологічний прогрес («цифровізація»);
- множинні соціокультурні трансформації;
- старіння населення та хвилі міграції;
- гендерна рівноправність і фемінізація старості;
- прискорення розвитку.

«Найбільш актуальною загрозою для гнучкості світового ринку праці можна назвати пандемію COVID-19. Пандемія COVID-19 привела до змін в сфері праці шляхом надання величезного впливу на кількість і структуру робочих місць, можливості отримання коштів для існування та добробуту працівників і членів їхніх сімей, а також на підприємства в усьому світі, особливо малі та середні. У той час, як деякі сектори та галузі успішно перейшли на рівень роботи в онлайн-режимі, вказуючи шлях до вражаючих інновацій в сфері зайнятості, мільйони працівників

втратили засоби для існування, а багато інших – особливо жінки, значна частина яких працює в секторах, що серйозно постраждали, – як і раніше схильні до ризику.

Як і у випадку з багатьма іншими аспектами цієї пандемії, її наслідки непропорційно позначаються на тих, хто вже перебував у несприятливих умовах і найменше здатний витримати ще один удар» [11].

Ще до пандемії COVID-19 на світовому ринку праці були широко поширені нерівність та інші соціально-економічні проблеми. Тільки 57% людей працездатного віку (3,3 мільярда чоловік: 1,3 мільярда жінок і 2,0 мільярда чоловіків) у 2019 році були працевлаштовані, 188 мільйонів чоловік були безробітними. Більшість з тих, хто мав роботу, працювали в неформальному секторі економіки, причому більшість з них не мали соціального захисту та отримували низьку заробітну плату, яка заганяла їх в пастку бідності.

«Наприклад, більше 85% трудящих у країнах Африки, так само як і більшість жителів Азії, Латинської Америки та Близького Сходу, були зайняті в неформальному секторі. Неформальна зайнятість особливо висока серед жінок (62%) і переважає в сільському господарстві та сфері послуг. У всьому світі спільною проблемою була невідповідність кваліфікації попиту» [11].

Зростає кількість випадків вимушеної тимчасової та неповної зайнятості, а також нових форм роботи, що веде до посилення почуття незахищеності серед працівників і підприємств, особливо мікропідприємств, малих і середніх підприємств.

Деякі групи населення перебували в особливо невигідному становищі ще до пандемії COVID-19. Наприклад, до кризи рівень безробіття серед молоді був приблизно в три рази вище, ніж серед дорослого населення. До початку коронакризи більше трьох з кожних чотирьох молодих працівників у світі працювали в неформальному секторі, в той час як серед населення у віці 25 років і старше цей показник становив 60%. І приблизно п'ята частина молодих людей у всьому світі, або 267 мільйонів молодих людей, не працювали, не вчилися і не проходили професійну підготовку. Цей показник досяг майже 40% для молодих жінок в країнах з рівнем доходу нижче середнього.

Глави більшості країн світу рішуче відреагували на COVID-19, вживши необхідних заходів для уповільнення поширення вірусу та для порятунку і захисту населення. Введення режиму ізоляції та прийняття інших заходів, що обмежують, з метою стримування пандемії надали руйнівний вплив на і без того несприятливу кон'юнктуру на ринках праці, виробництво та споживання.

В цілому 94% працівників у світі живуть в країнах, де діє той чи інший режим закриття робочих місць. Порушуються процеси торгівлі та прямих іноземних інвестицій, а також глобальні ланцюги постачання, що веде до серйозних наслідків для виробничих процесів і робочих місць, що пов'язані з ними.

У таблицях 3.1 та 3.2 відображено розрахункове скорочення сукупного робочого часу (у відсотках) у 2020-2021 рр в порівнянні з докризовими показниками 2019 року в різних регіонах світу та у країнах, що відрізняються за економічним рівнем.

Таблиця 3.1

Скорочення робочого часу в 2020-2021 рр в різних регіонах світу, %

Регіон світу	2020 рік	2021 рік
Африка	1,7	9,5
Америка	1,7	13,1
Арабські держави	2,1	10,3
Азіатсько-Тихоокеанський регіон	6,5	10,0
Європа і Центральна Азія	3,0	12,9

Джерело: складено за даними [16]

Таблиця 3.2

Скорочення робочого часу в 2020-2021 рр в різних регіонах світу, %

Тип країни за рівнем доходу	2020 рік	2021 рік
Світ загалом	4,8	10,7
Країни з низьким рівнем доходу	1,7	8,8
Країни з рівнем доходу нижче середнього	1,9	11,4
Країни з рівнем доходу вище середнього	8,8	9,9
Країни з високим рівнем доходу	2,3	12,2

Джерело: складено за даними [16]

Таким чином, в країнах зі слабкими або відсутніми системами соціального захисту мільйони людей залишилися без доходу. У багатьох країнах безробіття вже росте стрімким темпами, а кількість годин роботи у всіх країнах і регіонах, за оцінками МОП, істотно скоротилося: на 10,7% в 2021 році у порівнянні з 2019 роком, що еквівалентно 305 млн робочих місць з повним робочим днем (при 48-годинному робочому тижні).

Пандемія оголила нерівність і соціальні проблеми, що існують у суспільстві, від яких в першу чергу страждають найбільш вразливі та маргіналізовані групи населення. Це, швидше за все, призведе до значного зростання масштабів багатовимірної бідності та нерівності.

Переглянуті оцінки Світового банку вказують на те, що число людей, що живуть у злиднях, може збільшитися на 70-100 мільйонів осіб у порівнянні з 2019 роком, коли цей показник становив 632 мільйони осіб, і це стане першим збільшенням

масштабів убогості з 1998 року. За оцінками, число людей, що продовжують жити в злиднях, не дивлячись на те, що вони працюють, зросте аж до 35 мільйонів осіб.

У таблиці 3.3 відображено рівень впливу кризи на функціонування різних секторів економіки. Знак / позначає сектора, які включають підсектори, що були порушені по-різному. Наприклад, деякі сегменти обробної промисловості сильно постраждали (зокрема, автомобільна промисловість в Європі), в той час як інші сегменти постраждали менше.

Згідно таблиці 3.3, у всьому світі близько 38% робочої сили – близько 1,25 мільярда працівників – зайняті в секторах, які схильні до високого ризику.

Ці сектори є трудомісткими, в них зайняті мільйони часто низькооплачуваних, низькокваліфікованих працівників. Відбувається зниження обсягу виробництва в наступних чотирьох секторах: громадське харчування та готельне господарство (144 мільйони працівників), роздрібна та оптова торгівля (482 мільйони), підприємництво та адміністративна діяльність (157 мільйонів), обробна промисловість (463 мільйони).

У таблиці вище сектора класифікуються тільки на основі поточного ризику (маються на увазі ранні фази цієї кризи). Однак з часом деякі сектори будуть схильні до підвищеного ризику. Наприклад, сільське господарство служить джерелом засобів до існування для більш ніж мільярда людей у світі і залишається кісткою багатьох країн з низьким рівнем доходу, на який в деяких країнах припадає 60,4% зайнятості і до двох третин валового внутрішнього продукту. Існує ризик, що в цьому секторі будуть втрачені робочі місця та джерела коштів для існування в зв'язку з довгостроковими перебоями в виробничо-збутових ланцюгах, що здійснить нищівний вплив на і без того високі показники бідності в сільських районах.

Щоб пом'якшити наслідки найсерйознішої з часів Другої світової війни глобальної рецесії, урядам та іншим ключовим зацікавленим сторонам, включаючи приватний сектор, необхідно вжити скоординовані, своєчасні та послідовні широкомасштабні заходи.

Заходи будуть відрізнятися в залежності від стадії процесу відновлення, проте на всіх етапах найважливішим питанням для тих, хто приймає рішення, буде питання

про те, як їм слід використовувати свої обмежені ресурси для підвищення рівня гарантованих доходів, створення і збереження гідних робочих місць, зміцнення соціального та екологічного аспектів економіки і переходу до норми, що буде орієнтована на інтереси людей, інклюзивна та доступна, буде враховувати гендерні фактори та спрямована на сталий розвиток.

Таблиця 3.3

Рівень впливу кризи на функціонування різних секторів економіки [16]

Сектор економіки	Рівень впливу кризи на функціонування	Рівень зайнятості в 2021 році (в тис.)	Частка загальносвітлової зайнятості в 2021 році (у відсотках)	Частка жінок в 2021 році (у відсотках)
Освіта	Низький	176560	5.3	61.8
Охорона здоров'я та соціальна діяльність	Низький	136244	4.1	70.4
Державне управління та оборона	Низький	144241	4.3	31.5
Комунальні послуги	Низький	26589	0.8	18.8
Сільське, лісове господарство та рибний промисел	Низький/Середній	880373	26.5	37.1
Будівництво	Середній	257041	7.7	7.3
Фінансова діяльність та страхування	Середній	52237	1.6	47.1
Гірничодобувна промисловість	Середній	21714	0.7	15.1
Мистецтво, сфера розваг і відпочинку та інші послуги	Середній/Високий	179857	5.4	57.2
Транспорт, складське господарство та зв'язок	Середній/Високий	205217	6.1	14.3
Готельне господарство і громадське харчування	Високий	143661	4.3	54.1

Сектор нерухомості, підприємство та адміністративна діяльність	Високий	156878	4.7	38.2
Обробна промисловість	Високий	464091	13.9	38.7
Оптова та роздрібна торгівля, ремонт автомобілів і мотоциклів	Високий	481951	14.5	43.6

Найважливіше значення для виконання кожної з цих рекомендацій має наявність достатніх фінансових можливостей. У зв'язку з цим потрібно проаналізувати бюджетні потреби на витрати та фінансування, так само як і потенційні витрати на військових, витрат, активізації з корупцією, лідарності. З метою підтримки, що розвиває розширювати міжнародне співробітництво, в тому числі на чинні відних коштів і фінансової допомоги збільшення від імпорту зовнішньої згодованості або перенесення термінів вартості виплат.

На рисунку відображено загальну грошову вартість оголошених заходів фінансового стимулювання, включаючи витрати або зниження податків, в різних країнах станом на 2021 рік.

Рис. 3.1. Загальна грошова вартість оголошених заходів фінансового стимулювання в різних країнах станом на 2021 рік, в млрд долл. США

Джерело: складено за даними [9]

Як можна побачити на рисунку вище найбільший обсяг грошової вартості заходів фінансового стимулювання у Китаї. Також значний обсяг у США. Багато країн вжили безпрецедентні за своїми масштабами заходи реагування на COVID-19, забезпечивши інвестиції в систему охорони здоров'я, грошові перекази або виплату допомоги по безробіттю, а також надавши компаніям тимчасову підтримку. Такі термінові заходи необхідні для того, щоб уникнути закриття підприємств, втрати робочих місць і скорочення доходів, що перетворило б нинішню кризу в тривалу депресію. Вжиті заходи повинні спиратися на установи, що існують, та зміцнювати їх, одночасно направляючи працівників і підприємства на шлях сталого розвитку з метою більш ефективного та сталого відновлення.

«Політико-економічні заходи держав повинні бути спрямовані на вирішення нижченаведених завдань:

1) Розширення сфери дії та охоплення системи соціального захисту. Крім безпосереднього і прямого впливу на групи ризику та працівників, які вже втратили свої доходи, добре продумані заходи соціального захисту можуть також сприяти поступовому переходу від неформальної до формальної економіки. Вони сприяють також зміцненню довіри між постраждалими трудящими та установами, підвищують виробничий потенціал трудящих.

2) Вживання заходів щодо збереження зайнятості. Найбільш широко використовуваним в цих цілях засобом є програми субсидування заробітної плати. Там, де це можливо, заходи по утриманню персоналу повинні прийматися в комплексі з проведенням політики активного впливу на ринок праці, що вводиться в дію якомога раніше, навіть якщо ще діє частковий режим ізоляції.

3) Забезпечення негайної винагороди співробітників служб життєзабезпечення, які забезпечують функціонування системи. Без життєво важливої роботи, що виконується працівниками по догляду, співробітниками екологічних служб та іншими працівниками, економіка та суспільство одразу ж зазнають стан колапсу. У короткостроковій перспективі заохочення їх преміями або відгулами могло б в якійсь

мірі допомогти підвищити мотивацію таких працівників, які часто змушені працювати на межі своїх фізичних і психологічних можливостей в цей важкий час.

4) Продовження бізнес-діяльності (особливо діяльності мікропідприємств, малих і середніх підприємств). Здійснюватися воно може на основі адаптації робочих місць і впровадженні альтернативних методів роботи, організації віддаленої роботи.

5) Використання нових технологій. Структурні перетворення потребують використання нових технологій і ретельного вивчення питання про майбутні роботи. При інвестуванні в технології керівники країн повинні пам'ятати про те, що ці технології повинні бути основою для створення майбутнього, яке буде орієнтоване на людину. В рамках заходів, що вживаються, потрібно працювати над усуненням цифрового розриву укупі з інвестуванням у розвиток цифрових навичок і підготовкою до цифрових змін.

6) Секторальні стратегії допомоги потерпілим секторам і здійснення структурних перетворень. Проведений МОП аналіз наслідків пандемії в десяти секторах показує, що цілеспрямована підтримка секторальних стратегій і стійка галузева політика повинні йти рука об руку та активізуватися в консультації з організаціями роботодавців і працівників. З точки зору структурних перетворень одним з секторів, на яких слід зосередити увагу, є сільське господарство, оскільки забезпечення непереривного функціонування глобальних і національних ланцюгів постачання продовольства матиме найважливіше значення для забезпечення продовольчого постачання і запобігання продовольчих криз» [11].

Це не замінить довгострокових заходів, які повинні бути прийняті для належного визнання цих працівників поза контекстом нинішньої кризи. Такі заходи повинні включати перегляд питання про структурні нерівності в економічних моделях, які спотворюють цінність.

Основною пропозицією спрямованим на регулювання світового ринку праці на думку авторів дослідження є розвиток і популяризація дистанційної зайнятості завдяки засобам цифрових технологій. В умовах пандемії, яка має тенденцію розвитку хвилями, розвиток цього напрямку здається найбільш актуальним.

Дистанційна зайнятість – це форма зайнятості, яка базується на гнучких соціально-трудових відносинах між працівником і роботодавцем і відбувається у віртуальному середовищі через використання інформаційно-комунікаційних технологій.

Для роботодавців основними перевагами від дистанційної зайнятості є:

- зниження витрат на організацію робочого місця, оскільки необхідне комп'ютерне обладнання забезпечується самим працівником;
- зменшення важливості місця розташування офісу і його розмірів, за рахунок чого істотно знижуються витрати на оренду приміщення;
- підвищення гнучкості кадрової політики (можливість оперативно змінювати чисельність персоналу, відсутність проблем, пов'язаних з плинністю кадрів і невиходу на роботу);
- залучення фахівців з різних регіонів без зміни місця проживання, що дає можливість зменшувати рівень оплати їх праці порівняно з жителями центру, то є така категорія як територіальна мобільність змінює своє значення;
- зменшення важливості продуктивності праці, так як на перший план виходить її якість.

«В цілому, втрачає свій зміст класичне розуміння поняття «робоче місце». В умовах віддаленої роботи працівник має можливість виконувати роботу за межами традиційного офісу. Основними факторами, що впливають на трансформацію робочого місця, є доступність смартфонів і планшетів, поширення корпоративних додатків, які дозволяють використовувати працівникам власні пристрої (Bring your own device, BYOD)» [25]. Крім того, інновації в мобільних технологіях, такі як біометричні зчитувачі, голосовий контроль, зв'язок на невеликих відстанях (Near Field Communication, NFC) і додаткова реальність, дозволяють працівникам виконувати роботу абсолютно новими способами, що підвищує продуктивність праці завдяки поліпшенню організації комунікацій і бізнес процесів.

«Переваги впровадження політики BYOD:

1. Економія коштів. Підприємствам не потрібно оновлювати технічні засоби, купувати програмне забезпечення. Зменшуються обсяги операційних витрат і капітальних витрат в результаті впровадження політики BYOD.

2. Підвищує задоволеність співробітників. У більшості випадків задоволеність підвищується, коли співробітники мають можливість використовувати свої власні пристрої.

3. Підвищення продуктивності. Більшість компаній спостерігають зростання продуктивності після впровадження стратегій BYOD» [7].

Необхідно також виділити комплекс дій, які могли б допомогти розвивати національні ринки праці та сприяти подальшій їхній інтеграції в світовий ринок праці. У загальному вигляді ці пропозиції мають вигляд:

1) розвивати державні програми з регулювання процесів у сфері зайнятості населення, особливо в напрямку зовнішньої трудової міграції;

2) оптимізувати систему освіти, розвиваючи більш затребувані на ринку праці спеціальності;

3) розробити заходи щодо підвищення інвестиційної привабливості країн для іноземних компаній, сприяє функціонуванню філій ТНК на території нашої країни;

4) розвивати сферу послуг, особливо ту, яку можна здійснювати в дистанційній формі.

Найбільш перспективним напрямком трансформації національного ринку праці можна вважати розвиток цифрових платформ. Це може допомогти залучити більшість населення у активну діяльність у вітчизняному ринку сфери послуг. Якщо враховувати тенденції поширення пандемії та, як наслідок, негативну тенденцію розвитку національних ринків праці у 2020 році, цифрова трансформація вітчизняного ринку праці є вкрай необхідною стадією економіки будь-якої країни.

Отже, світовий ринок праці наразі все ще проходить перевірку на гнучкість світовою пандемією COVID-19. Вийти зі складного становища держави зможуть лише доклавши зусилля до трансформації структури економіки загалом, та у ринок праці, зокрема. Один із ключових, у глобальному сенсі, наслідків переходу на

віддалену роботу – формування прошарку соціальних мігрантів. Тобто людей, які проживають в одному населеному пункті чи країні, а працюють для інших країн/міст. При цьому вони повністю занурюються в трудове та соціальне середовище інших регіонів й отримують навички роботи в мультинаціональних, мультирелігійних, мультикультурних і мультигендерних командах.

Вже зараз формуються нові трудові відносини та нова трудова етика, далі це буде лише розвиватися. Виробляються підходи щодо регулювання взаємодії роботів, штучного інтелекту та людей. Тож найближчими роками ми прийдемо до того, що права кожної із цих категорій змінюватимуться та регулюватимуться відміно від сьогодення.

ВИСНОВКИ

Світовий ринок праці – це система відносин, що виникають між державами з приводу узгодження попиту та пропозиції світових трудових ресурсів, умов формування робочої сили, оплати праці та соціального захисту. Також світовий ринок праці можна представити у вигляді економічного простору, в якому відбувається рух економічного ресурсу – робочої сили.

Для світового ринку праці притаманна складна структура, в якій більшість фахівців виокремлюють два найзначніші сегменти. Перший сегмент охоплює робочу силу, яка характеризується відносно постійною зайнятістю, стабільністю трудових навичок, високим рівнем кваліфікації, а відповідно і отримує значну винагороду у вигляді заробітної платні пристойного розміру.

Переважаю це кваліфіковані спеціалісти з розвинутих країн, а також країн з середнім рівнем розвитку, «нових індустріальних країн». Другий сегмент світового ринку праці складає робоча сила з низьким рівнем кваліфікації. Головною метою більшості з першого сегменту є працевлаштування та можливість отримання достатнього обсягу винагороди для задоволення первинних потреб.

Досліджуючи світовий ринок праці, виокремили основні тенденції:

1. Зростання масштабів міжнародної трудової міграції.
2. Різностямованість основних потоків міграції робочої сили.
3. Зростання частки молоді, жінок та дітей в міграційному процесі.
4. Збільшення тривалості перебування мігрантів в країні зайнятості.
6. Міграція вчених, висококваліфікованих фахівців з різних регіонів світу в розвинені країни, а також з цих країн в країни, що розвиваються.
8. Формування «чорного» ринку праці в сучасних центрах тяжіння іноземної робочої сили.

Ключовою особливістю трудових ресурсів на сучасному етапі є інтернаціоналізація робочої сили, що супроводжується процесом інтернаціоналізації виробництва. З метою поліпшення матеріального становища, трудові ресурси

змінюють місце проживання і роботи, переміщаючись з одних регіонів і країн в інші. Міжнародна міграція населення в умовах розширення світогосподарських зв'язків займає усе більш значне місце в розвитку суспільства.

Майже 61 відсоток трудових мігрантів припадає на три субрегіону: Північну Америку (23,0 відсотка), Північну, Південну і Західну Європу (23,9 відсотка) і Західну Азію (13,9 відсотка). Досить висока (більше 5 відсотків) присутність трудових мігрантів характерна для таких субрегіонів, як Східна Європа, Африка на південь від Сахари, Південно-Східна Азія та Тихоокеанський регіон, Центральна Азія. Навпаки, на Північну Африку трудових мігрантів припадає менше 1 відсотка.

Пандемія COVID-19 негативно вплинула на зайнятість, рівень участі населення в робочій силі, знизивши їхній рівень у всіх регіонах з різним рівнем доходів як серед чоловіків, так і серед жінок, а також збільшивши рівень безробіття в регіонах світу як серед молоді, так і серед дорослого населення. Найбільше зниження зайнятості простежувалось у країнах з доходом нижче та вище середнього.

Післяпандемічний період з 2022 р. – це час побудови майбутнього шляхом створення нових робочих місць, однак це відбудеться лише за умови реалізації ефективної політики на ринку праці як на національному, так і глобальному рівнях.

Необхідність створення нових робочих місць і доступ до засобів існування для мільйонів осіб потребує гармонійного поєднання соціально-економічних систем, інвестицій у навички, компетентності, інфраструктуру й технології, а також допомоги – через фінансові стимули та інші заходи – задля переходу до інклюзивної та гендерно- чутливої економіки, орієнтованої на людей, що може стати предметом подальших досліджень.

Досліджуючи ринок праці під час війни, спостерігаємо тренди саморегулювання ринку. До осені 2022 року попит був більший, ніж пропозиція на ринку праці, тобто спостерігалися всі ознаки домінування роботодавця на ринку праці, а вже з вересня ситуація стабілізувалася, конкуренція на одне робоче місце знизилася на 20%.

Основною пропозицією спрямованим на регулювання світового ринку праці є розвиток і популяризація дистанційної зайнятості завдяки засобам цифрових технологій. В умовах пандемії, яка має тенденцію розвитку хвилями, розвиток цього напрямку здається найбільш актуальним. Перевагами від дистанційної зайнятості є:

- на першому плані є якість праці, а не продуктивність;
- можливість залучати працівників без зміни місця проживання;
- зниження витрат на оренду приміщення, так як зменшується важливість місця розташування офісу та його розмір;
- працівник забезпечує себе необхідним обладнанням, тому знижуються витрати на організацію робочого місця.

Це передбачає вироблення нових правил, норм і стандартів роботи та регулювання трудових відносин. А також – переосмислення соціальних стандартів і створення інновацій в соціальній сфері, що так само сприятиме формуванню нової трудової етики. Формуватимуться команди, у яких буде поєднано працю людей, роботів та штучного інтелекту. А будуть і автономні команди роботів і штучного інтелекту.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Global Unemployment Predicted to Jump by 3.4 million in 2021 [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://technologyatwork.ilo.org/global-unemployment-predicted-to-jump-by-3-4-million-in-2021/>.
2. ILO Employment by occupation, May 2021. [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jspx?MBI_ID=12.
3. ILO Employment by sector, May, 2021. [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jspx?MBI_ID=33
4. ILO Global Estimates on International Migrant Workers Labour Migration Branch Conditions of Work and Equality Department Department of Statistics Results and Methodology. [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_652001.pdf.
5. IMF Annual Report 2021. Our interconnected world. [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/ar/2021/eng/assets/pdf/imf-annual-report2021-ru.pdf>.
6. International Migration 2021. [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/documents/2022/Feb/un_2021_internationalmigration_wallchart.pdf.

7. Johansson, A. Growth of BYOD proves it's no longer an optional strategy. [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://betanews.com/2021/05/12/growth-of-byod-proves-its-nolonger-an-optional-strategy/>
8. The economist intelligence unit [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://www.eiu.com>
9. The Future of Work Centenary Initiative [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_547459.pdf .
10. World Employment and Social Outlook Trends 2021 [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_734455.pdf.
11. Аналітична записка: сфера труда та COVID-19 [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/sg_policy_brief_world_of_work_and_covid_19.pdf.
12. Біляцький С. Зростання населення: зайві роти чи потрібні робочі руки? // Політика і час. - 2016. - № 5. — С. 61-65
13. Біляцький С. Нові світові тенденції на ринку праці // Україна: аспекти праці. — 2016. — № 4. — С. 3-8
14. Брич В.Я. Трансформація ринку праці та проблеми підвищення життєвого рівня населення: методологія, практика, шляхи вирішення: Монографія. Тернопіль: Економічна думка, 2013. 375с.
15. Бугас В. В., Веклич О. О., Чубукова О. Ю., Козаченко В. М., Костевич Н. О., Романенко О. В. Міжнародні економічні відносини: навч. посібник / В.В. Бугас (ред.). — К. : ПП ВМБ, 2018. — 111с.
16. В 2021 році світовий обсяг грошових переказів досяг рекордного рівня [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу:

<https://www.vsemirnyjbank.org/ru/news/pressrelease/2019/04/08/record-high-remittances-sent-globally-in-2021>

17. Вивчення ринку праці у десятих областях України: зменшення негативного впливу від трудової міграції за кордон та запобігання торгівлі людьми через покращення економічної ситуації: Жовтень 2014 р. — лютий 2015 р. - 144 с.
18. Гнатенко І. А., Рубежанська В. О. Вплив глобалізації на національний та регіональні ринки праці в Україні. Вісник Одеського національного університету. Серія: Економіка. №. 21, Вип. 3. 2016. С. 109-112.
19. Грінько І. М. Міжнародна міграція трудових ресурсів України та Болгарії: вплив на сталий економічний розвиток держав. Економічний часопис-XXI. № 160. 2016. С. 27-31.
20. Давидюк Л. П. Становлення світового ринку праці в умовах глобалізації: просторово-методологічний аспект. Вісник Приазовського державного технічного університету : зб. наукових праць. Серія : Економічні науки. Маріуполь, 2015. Вип. 29. С. 203-210.
21. Дарченко Н. Д., Пантя Э. А. Деякі мотиваційні аспекти підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємства. Научный вестник Донбасской государственной машиностроительной академии. №. 3. 2014. С. 176-182.
22. Державний центр зайнятості [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://www.dcz.gov.ua/>
23. Дзюба Ю. В., Дороніна О. А. Трансформація світового ринку праці в умовах діджиталізації економіки. Вісник студентського наукового товариства ДонНУ імені Василя Стуса. Том 1 № 12 2020. С. 207-211
24. Дяків О.П. Трансформація структури зайнятості населення Тернопільської області в контексті подолання наслідків економічної кризи. Сталий розвиток аграрно-індустріального регіону: передумови, загрози і перспективи досягнення : моногр .за ред..д.е.н. проф. А.І.

- Крисоватого та д.е.н. професора О.М. Десятнюк. Тернопіль: ТНЕУ, 2016. 440 с.
25. За останніми даними МОТ, чисельність трудових мігрантів складає 164 мільйона. [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: https://www.ilo.org/WCMS_652374/lang--ru/index.htm
26. Западнюк С. О. Суспільно-географічні фактори міграції населення / Западнюк С. О. // Український географічний журнал . — 2017. — № 3. — С. 40 — 45.
27. Зарубіжний досвід регулювання ринку праці та можливості його використання в Україні URL: http://nbuviap.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=919:rinok-pratsi&catid=8&Itemid=350
28. Зовнішні трудові міграції населення України / НАН України; Рада по вивченню продуктивних сил України / Е.М. Лібанова (ред.), О.В. Позняк (ред.). — К. : РВПС НАН України, 2012. — 206с.
29. Кисільова Т. Регулювання трудової міграції // Юридичний Вісник України. - 2016. -№ 17. — С. 4
30. Кодифікатор професій и спеціальностей по ISCO-88 (International Standard Codes of Occupations, Geneva: International Labor Office, 1990) // [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://www.hse.ru/data/2014/09/01/1208129332/ISCO88%20Rus.pdf>
31. Національний банк України [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://bank.gov.ua/>
32. Орозалиева А.С. Глобализация и ее влияние на формирование мирового рынка труда [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://arch.kyrlibnet.kg/uploads/UAOROZALIEVA2013-1.pdf>
33. Передрій О. С. Міжнародні економічні відносини: Навчальний посібник. -К.: Центр навчальної літератури, 2016. -273 с.

- 34.Романко О. П., Данилюк, М.І. Трудовий капітал як джерело економічної могутності України. Наукові праці Івано-Франківського національного технічного університет нафти і газу.
- 35.Руденко Л. Г. Населення України: розміщення та оцінка його міграційної рухливості // Український географічний журнал. — 2015. — № 4. — С. 23 — 29.
- 36.Рудницька М. Міграція в Україні як індикатор соціальних змін // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. -2002. -№ 2. — С. 205-210
- 37.Рязанцев С. Трудова міграція: тенденції та проблеми регулювання // Світова економіка та міжнародні відношення. - 2015. -№ 11. — С. 65-69
- 38.Сайт з пошуку роботи [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://grc.ua>
- 39.Світовий Атлас Даних. [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://knoema.ru/atlas>
- 40.Семенов Г. А. Міжнародні економічні відносини: аналіз стану, реалії і проблеми: Навчальний посібник.-К.: Центр навчальної літератури, 2016. -231, с
- 41.Серова І. Національна політика світових країн по протидії нелегальній міграції у сучасний період // Підприємництво, господарство і право. - 2013. -№ 1. — С. 103-106
- 42.Соціологічна група «Рейтинг» (Група «Рейтинг») 2022, [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://ratinggroup.ua/about.html>
- 43.Столбовий В.Методи регулювання зовнішніх міграційних процесів // Підприємництво, господарство і право. — 2017. — № 1. — С. 72-75. —
- 44.Ткач В. Фінансові аспекти участі держави у міжнародному ринку праці //Банківська справа. — 2017. — № 1. — С. 65-78
- 45.Український сайт працевлаштування Work.ua [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://www.work.ua/>

46. Уляницька О.В. Проблеми безробіття і трудова еміграція українців // Актуальні проблеми економіки. -2015. -№ 8. — С. 167 – 172
47. Унікальна технологія проведення досліджень Gradus Research 2022 [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://gradus.app/uk/open-reports/>
48. Фащевський, Н. І. Проблеми міжнародних міграційних зв'язків України та основні шляхи їх рішення / Фащевський Н. І. та др. // Український географічний журнал . — 2017. — № 3. — С. 35 — 39.

РЕЦЕНЗІЯ
на кваліфікаційну (магістерську) роботу
здобувача вищої освіти Університету ДФС України
Алексєєнка Андрія Олександровича
на тему: «Формування та структуризація світового ринку праці»

Актуальність теми. Розвиток глобалізації надав можливість країнам залучати більш кваліфіковану або більш дешевшу робочу силу ніж наявна, долучатись до капіталів у матеріальній і не матеріальній формі. Такі відносини забезпечує функціонування світового ринку праці. Дослідження сучасних тенденцій функціонування світового ринку праці в умовах пандемії визначає актуальність даного дослідження.

Наукова новизна. Проведено теоретичне дослідження особливостей міжнародних відносин на світовому ринку праці в умовах глобальної пандемії.

Якість проведеного аналізу проблеми, текстового та табличного матеріалу. Проведений аналіз теоретичного та статистичного матеріалу відповідає встановленим вимогам та в повній мірі розкриває поставлені у вступі завдання. У випускній роботі в повній мірі наочно зображені тенденції та динаміка розвитку предмету дослідження.

Обґрунтованість пропозицій і висновків та їх практична цінність у роботі підприємства, установи, організації, МФУ України. В роботі описані перспективи розвитку міжнародних відносин на світовому ринку праці. Теоретичні висновки та узагальнення, які викладені в роботі Алексєєнка А. О., можуть бути використані для подальших досліджень з даного напрямку.

Наявність недоліків. До недоліків можна віднести, зокрема, описовість. Також, можливо було б більш детально дослідити майбутні зміни попиту та пропозиції на світовому ринку праці на конкретні професії. Однак зазначені недоліки суттєво не впливають на якість кваліфікаційної (магістерської) роботи Алексєєнка А. О.

Загальний висновок і оцінка роботи. Кваліфікаційна (магістерська) робота студента групи Мемз 21-1 Алексєєнка Андрія Олександровича на тему «Формування та структуризація світового ринку праці» відповідає встановленим вимогам та рекомендується до захисту (кількість балів за роботу -4).

Рецензент

Л.В.Слюсарєва, д.е.н., доцент
зав.кафедри економіки, підприємництва
та економічної безпеки ДПУ

« 02 » 01 2023 р.



Державний податковий університет	
Підпис _____	засвідчую:
Начальник відділу роботи з персоналом _____	
« _____ »	20 _____ р.

Відгук керівника кваліфікаційної (магістерської) роботи

Кваліфікаційна (магістерська) робота студента гр МЕМз 21-1 Алексєєнко Андрій Олександрович на тему: «Формування та структуризація світового ринку праці» виконана вчасно та на належному теоретичному та практичному рівнях; має необхідну кількість аналітичного матеріалу для дослідження проблематики. Відповідає встановленим, до таких видів робіт, нормам.

До недоліків можна віднести: незначні порушення при оформленні роботи, зокрема при посиланнях на джерела інформації та оформленні літературних джерел, описовість, відсутність прогнозу подальшого розвитку міграції . Однак, дані зауваження суттєво не впливають на якість кваліфікаційної (магістерської) роботи студента групи МЕМз 21-1 С Алексєєнка А.О.

Кваліфікаційна (магістерська) робота Алексєєнка А.О. рекомендується до захисту з позитивною оцінкою.

Керівник кваліфікаційної (магістерської) роботи _____



(підпис)

10.12.2022

(дата)

Висновок кафедри про кваліфікаційну (магістерську) роботу

Кваліфікаційна (магістерська) робота здобувача вищої освіти

Алексєєнка А.О.

після попереднього захисту розглянута на засіданні кафедри, протокол від «19» 01 2023 № 2 допущена/не допущена до захисту на екзаменаційній комісії.

Завідувач кафедри
(підпис)



Степанюк Н.В.

(прізвище, ініціали)

Навчально-науковий інститут економічної безпеки та митної справи

Кафедра міжнародних економічних відносин

ДОВІДКА
про перевірку курсової/випускної кваліфікаційної (дипломної) роботи на
академічний плагіат

П. І. Б. автора роботи

Алексеевко Андрій Олександрович

Курс/група _____ МЕМЗ-21-1 _____

Тема курсової/випускної кваліфікаційної (дипломної) роботи
«Формування та структуризація світового ринку праці»

П. І. Б. наукового керівника

Коляда О.В.

Дата захисту

02.02.2023р

За результатом перевірки оригінальний текст у роботі становить 75,1%
Відсоток схожості (складається з правомірних запозичень (посилання, цитування) і неправомірних запозичень (пояснення щодо відсотку тексту, який не є оригінальним (н/д, стаття або інші роботи автора, які є у базі, але вони не зазначені в літературних джерелах) 24,9 %, цитат 21,6 %.

Провідний
фахівець



Рябенко М.С.