

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇН**  
**Західноукраїнський національний університет**  
**Навчально-науковий інститут міжнародних відносин**  
**ім. Б.Д.Гаврилишина**  
Кафедра міжнародних економічних відносин

**ЛОБУР Діана Романівна**

**ОСОБЛИВОСТІ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ**  
**МОБІЛЬНОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ**

спеціальність: 292 - Міжнародні економічні відносини  
кваліфікаційна робота за освітнім ступенем «бакалавр»

Виконав/ла студент/ка  
групи МЕВ-41  
Лобур Д. Р.

Науковий керівник  
к.е.н., доцент,  
Р. Р. Баглей

**ТЕРНОПІЛЬ-2023**

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. Теоретичні засади світового ринку праці в умовах мобільності робочої сили.....	5
1.1. Еволюція й особливості розвитку світового ринку праці.....	6
1.2. Суть і значення мобільності робочої сили .....	11
Висновки до розділу 1 .....	17
РОЗДІЛ 2. Аналіз світового ринку праці в умовах мобільності робочої сили .....	18
2.1. Особливості активізації мобільності робочої сили .....	19
2.2. Світові тенденції розвитку міжнародної трудової міграції .....	26
2.3. Сучасні тенденції міжнародної співпраці щодо управління транскордонним переміщенням робочої сили .....	34
Висновки до розділу 2 .....	42
РОЗДІЛ 3. Напрями інтеграції України до світового ринку праці в умовах мобільності вітчизняної робочої сили .....	44
Висновки до розділу 3 .....	55
ВИСНОВКИ.....	56
Список використаних джерел .....	61

## ВСТУП

**Актуальність теми**, полягає в тому, що в умовах розвитку сучасної економіки, особливе значення має проблема зайнятості населення, а також існуючих способів та методів впливу держави на запобігання масового безробіття. Світовий ринок праці – є головною рушійною силою у забезпеченні добробуту суспільства. Це пов'язано з тим, що ринок праці пов'язаний із всіма іншими ринками: ринком товарів та послуг, ринком капіталу, ринком землі. Варто підкреслити той факт, що ринок праці, існує як самостійний організм. Тобто не всі фактори економіки можуть впливати на його розвиток. Не завжди позитивні зрушення в економіці, позитивно відобразяться на ринку праці. І навпаки, існують випадки, що певні негативні показники в економіці країни, можуть позитивно вплинути на стан ринку праці. Ринок праці представлений людським фактором виробництва, він здатний діяти не лише в межах певних завдань, а й самостійно створювати умови для їх вирішення.

В умовах сьогодення, робоча сила є ключовим ресурсом в економіці країни. Розставлений пріоритет саме в сторону людського фактора, свідчить про те, що існує реальна залежність між обсягами виробництва, якістю та характером експлуатації людського фактора в цілому. Значимість світового ринку праці безперервно росте. Це обумовлено тим, що науко- технічний прогрес, та глобалізаційні процеси поділу праці, мають ключові важелі. В умовах посилення ролі глобалізації в сучасному світі нової якості набуває трудовий потенціал, що зумовлюється відкритими ринками праці, в основу функціонування яких покладено міграцію робочої сили. Міграційна проблема належить до глобальних проблем сучасності, адже переміщення населення між державами стосується всіх континентів земної кулі, а отже, об'єднання зусиль всіх країн світового співтовариства є необхідною умовою вирішення проблем, пов'язаних із глобалізацією світового ринку праці. Якісні зміни, що відбуваються в динаміці й

характеристиці міжнародної міграції робочої сили й зумовлені впливом глобалізації (збільшенням відкритості національних економік, частковим вирішенням політичних і регіональних конфліктів, швидким розвитком комунікаційної інфраструктури), привели до збільшення масштабів процесів міграції людських ресурсів та їх динамізму. Саме тому, предметом дослідження у даній роботі виступає ринок праці, у динамічному середовищі національної на світової економіки. Адже, національна економіка має безперервні зв'язки із світовою економікою, і як наслідок, зазнає постійних змін і сам трудовий ринок.

**Мета кваліфікаційної роботи** полягає у дослідженні сучасного ринку праці, визначення напрямів його розвитку та розробці пропозицій щодо збільшення зайнятості та мінімізації безробіття.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити наступні **завдання**:

- розглянути теоретичні засади світового ринку праці в умовах мобільності робочої сили;
- здійснити аналіз світового ринку праці в умовах мобільності робочої сили;
- Запропонувати напрями інтеграції України до світового ринку праці в умовах мобільності вітчизняної робочої сили.

**Об'єктом дослідження** є світовий ринок праці в умовах мобільності робочої сили.

**Предметом дослідження** є теоретичні, методичні й практичні аспекти світового ринку праці.

**Методи дослідження.** Методами дослідження при написанні роботи є вивчення та аналіз наукової літератури, а також узагальнення досягнень світової та вітчизняної практики дослідження ринку праці та мобільності робочої сили.

При написанні кваліфікаційної роботи була використана різна навчально-методична література, періодичні видання та журнали, а також деякі джерела мережі Інтернет.

**Апробація.** Окремі результати роботи апробовані на XVI Міжнародній науково-практичній конференції молодих учених і студентів та опубліковані в збірнику наукових праць «Інноваційні процеси економічного та соціально-культурного розвитку: вітчизняний та зарубіжний досвід». Тернопіль: ЗУНУ, 2023 (29-30 березня 2023р., м. Тернопіль).

**Структура кваліфікаційної роботи.** Дана робота складається з вступу, трьох розділів, висновків та списку використаних джерел. У першому розділі розкривається поняття ринку праці та його види. У другому розділі проводиться аналіз світового ринку праці в умовах мобільності робочої сили. У третьому розділі роботи окреслено напрямки інтеграції України до світового ринку праці.

## **РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ МОБІЛЬНОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ**

## 1.1. Еволюція й особливості розвитку світового ринку праці

Перш ніж вивчити світовий ринок праці, необхідно визначити, що являє собою ринок праці. Ринок праці - це перш за все система зв'язків з громадськістю, пов'язана з купівлею та продажем робочої сили. Крім того, ринок праці є сферою зайнятості, попиту і пропозиції. Це також може бути витлумачено як механізм забезпечення узгодження цін і умов праці між роботодавцями і працівниками. Ринок праці охоплює відносини з моменту прийому на роботу співробітників до звільнення. Він відрізняється від інших ринків тим, що об'єктом продажу на ньому є право використання робочої сили або здатності людини працювати. В цьому випадку для участі в торгах може бути не тільки певний навик, але і тривалість працездатності.

На відміну від інших типів ринків, цей ринок має не тільки ресурсний і продуктивний характер, але може також викликати більше економічні та соціальні проблеми (бідність, безробіття, інфляція), соціальну напруженість в суспільстві, прибульці, соціалістичні, соціальні революції, оскільки а також різні організації працівників (партії, профспілки, молодіжні організації, асоціації споживачів) і організації роботодавців. Однією з особливостей є те, що через цих проблем ринок праці сам з ними не справляється. Таким чином, він змушує суспільство і держава створити відповідну систему, яка вирішує ці проблеми (сприяння зайнятості, допомога безробітним, розробка робочих законів), тим самим балансує відносини і знижуючи соціальну напруженість. З цієї особливості випливає, що ринок праці не може існувати самостійно виключно на основі функціонування механізму узгодження інтересів двох категорій партнерів - роботодавця і працівника [7].

Елементами ринку праці є: продукт, попит, пропозиція і ціна праці. Співвідношення попиту і ринку на ринку праці визначають ринок праці. Попит на працю - це потреба в робочій силі в суспільстві. Він визначається обсягом і структурою суспільного виробництва, рівнем продуктивності праці, умовами ринків капіталу, компаній і послуг, вартістю праці і правовими правилами, які

регулюють його використання. Пропозиція робочої сили - це контингент працездатного населення, який пропонує роботодавцю можливість працювати в обмін на фонд життєво важливих товарів. На це впливають: демографічна ситуація, характер і зміст праці, інтенсивність, звільнення робочої сили, ефективність функціонування системи підготовки і перепідготовки кадрів, система оплати праці, умови на ринках капіталу та інші послуги.

Ринок праці - найбільш складний з доступних видів ринків з точки зору структури, специфіки, цін і зв'язків з іншими ринками. У той же час, з його характеристиками, загальними для всіх ринків, він має свої властиві йому характеристики.

Ціноутворення на ринку праці має свої особливості. З Заробітна плата найманого працівника повинна включати не тільки вартість його роботи, але і витрати, пов'язані з тим, що члени його сім'ї не можуть працювати.

Нижня межа коливань цін на роботу - це поглинання робочої сили, навіть якщо вона опускається нижче цього рівня, і ця тимчасова явище не стабільна в часі. Верхній рівень ціни праці знову обмежені вартістю. Квасоля не може перевищувати останній, тому що це призведе до банкрутства підприємства. Що стосується такого елемента ринку праці, як товар, в економічній літературі немає єдиної думки, що його слід розглядати як товар на ринку праці: робота, робота або результати роботи. Але більшість дослідників вважає, що вона діє як окрема робоча сила. Тобто, окрема робоча сила виступає як товар на ринку праці. Робота - це економічна категорія, яка охоплює сукупність фізичних і розумових здібностей людини до роботи, яку він або вона використовує для виробництва товарів і послуг.

Існує також сегментація ринку праці - це поділ ринку праці на окремі групи за певними критеріями в залежності від мети навчання, аналізу чи управління. Ринок праці сегментований за такими принципами: територіальний (географічний), професіонально-кваліфікаційний, соціальний, по зв'язках суспільного виробництва, за кількісним співвідношенням покупців та продавців товарів ("робочої сили"), з точки зору конкуренції.

З точки зору територіального підходу виділяються наступні ринки праці [10]:

- внутрішній - місцевий, регіональний, національний;
- зовнішній - транснаціональний та глобальний.

З точки зору ланки суспільного виробництва розрізняють ринки праці:

- внутрішні;
- галузеві;
- національний.

Залежно від професій вони розрізняють ринок:

- робочий персонал (в основному фізичні працівники);
- фахівці і менеджери.

За демографічним принципом ринок праці ділиться на:

- по підлозі - чоловіки, жінки;
- за віком - молодь, особи працездатного віку, особи пенсійного віку.

За національним принципом: українці, росіяни, молдавани, болгары та інші.

За рівнем освіти: з вищою, середньою професійною, середньою та неповною середньою освітою.

На тимчасовій основі: тимчасова (погодинна, щоденна, щомісячна, сезонна), постійна (річна).

Правові та правові аспекти: офіційний (zareєстрований), неофіційний (відкритий або чорний) ринок праці.

Гнучкість ринку праці - це його здатність швидко адаптуватися до змін у пропозиції та попиті на робочу силу за рахунок високих рівнів: загальної та професійної освіти, трудової активності та мобільності, а також змін в регламентованих годиннику (днях, тижнях і роках). Гнучкість ринку праці - це одночасно і гнучкість трудових відносин, що виникають на ньому.

Гнучкість ринку праці характеризується наступними елементами:

- висока територіальна і професійна мобільність співробітників;



- гнучкість витрат праці роботодавців, в тому числі мобільність рівня і структури заробітної плати відповідно до економічної ситуації;
- гнучкість в управлінні персоналом на підприємствах (при прийомі на роботу, ротації, звільнення, встановлення тривалості робочого часу);
- демократизація і різноманітність форм зайнятості, включаючи нестандартні форми (самозайнятість, робота за викликом, домашня робота, неповний робочий день і т. д.);
- високорозвинена система професійного навчання і перепідготовки, зокрема, навчання дорослих.

Гнучкі форми організації ринку праці дозволяють суспільству на макрорівні знизити тяжкість проблем безробіття, дозволяючи найбільш вразливим верствам населення отримувати доходи, підтримувати свої навички і працездатність, підтримувати соціальний статус; вони дозволяють мікропідприємствам маніпулювати кількістю використовуваної робочої сили, не створюючи соціальної напруженості в результаті звільнення робітників через змінюються виробничих потреб в робочій силі. Світовий ринок праці відіграє важливу роль в системі економічних взаємозв'язків. Світовий ринок праці - це система відносин, що виникають між державами щодо відповідності попиту і пропозиції світових трудових ресурсів, умов формування робочої сили, заробітної плати та соціального захисту [26]. Ці відносини обумовлені нерівномірним розподілом роботи по всьому світу і різниця в сфері зайнятості на національному рівні. В умовах глобалізації виробництва, посилення взаємозалежності в сучасному світі національні ринки праці дедалі більше втрачають свою ізоляцію і ізоляцію. Між ними існують транснаціональні потоки роботи, які носять постійний, систематичний характер. Таким чином, крім міжнародного ринку товарів, послуг і капіталу, набирає силу міжнародний ринок праці, який є не тільки сукупністю національних ринків, а й системою, заснованою на їх взаємозв'язку і взаємодоповнюваності.

Є два способи формування міжнародного ринку праці: по-перше, шляхом міграції робочої сили і капіталу; по-друге, шляхом поступового злиття

національних ринків праці, тим самим усуваючи правові, національні, етнічні, культурні та інші бар'єри між ними. Це призводить до формування так званого "спільного ринку праці". Виникнення міжнародного ринку праці є свідченням того, що процеси глобальної інтеграції відбуваються не тільки в економічній і технологічній сферах, а й в сферах соціально-трудова відносин, які сьогодні стають глобальними [34]. Багатонаціональні соціальні структури регулюються різними способами, в тому числі:

- умови праці, способи найму і звільнення працівників;
- винагорода, в тому числі система доплат;
- надання вихідних, вихідних;
- соціальне страхування;
- надання різних пільг, у тому числі матеріальних поставок, відпочинку.

Міжнародний ринок праці в усіх відношеннях чітко сегментований. На цьому ринку створено кілька окремих відносно автономних ринків праці з конкретними моделями руху. Така сегментація міжнародного ринку праці відображає як міжнародний поділ праці, так і особливості трудових навичок і попиту.

У структурі міжнародного ринку праці є два основні сегменти. Перший сегмент охоплює робочу силу, для якої характерна відносно постійна зайнятість, стабільність трудових навичок, високий рівень кваліфікації і заробітної плати і досить чітка ієрархія кваліфікацій. Як правило, це привілейований шар робітників з розвинених ринкових економік, а також країн із середнім рівнем доходу (Сінгапур, Тайвань, Гонконг). Слід згадати і інші, не так багато груп співробітників в різних міжнародних організаціях (ООН, спеціалізовані органи ООН, Міжнародний валютний фонд, СОТ, ЮНЕСКО тощо). Прийом на роботу в такі організації носить виключно міжнародний характер і, як правило, тільки з професійною кваліфікацією. Цей ринок праці має певну тенденцію до розширення з урахуванням зростання міжнародних відносин і загострення глобальних проблем.

Другим досить великим сегментом міжнародного ринку праці є робота, яка відбувається з областей світу з відносно низьким рівнем економічного розвитку. Серед цих робочих слід відзначити спеціальний загін так званої нелегальної робочої сили, значні потоки якої спрямовуються в індустріальні країни. Ця категорія робітників може також включати екологічних біженців, які через катастрофічних умов навколишнього середовища (наприклад, посухи) змушені залишити роботу і шукати роботу в інших країнах і регіонах. Економічна функція нелегального ринку праці в основному полягає в задоволенні потреб величезної маси малих і середніх підприємств в промислових країнах, які, на відміну від великих підприємств, не можуть у великих масштабах використовувати дорогі технології економії. Держава, як правило, мовчазно заохочує використання нелегальної роботи [42].

На ринку праці можна виділити ще менші сегменти, класифікувавши робочу силу за віком і професійним характеристикам, особливостям тієї чи іншої культури, традицій, а також національних, расових і гендерних особливостей. Цей розділ багато в чому пов'язаний з діяльністю ТНК, які користуються попитом на чітко визначені категорії робочої сили. Наприклад, західні філії в країнах, що розвиваються (особливо в зонах вільної торгівлі) прагнуть використовувати, перш за все, роботу молодих незаміжніх жінок, які не пред'являють високих вимог до оплати праці, бути слухняними, надійними, спритними в роботі і т. д. Жіноча робоча сила стала важливим сегментом сьогоденного світового ринку праці, особливо в країнах, що розвиваються.

## **1.2. Суть і значення мобільності робочої сили**

Важливим фактором, який лежить в основі світового ринку праці, є мобільність робочої сили. Мобільність - зміни, які відбуваються в результаті діяльності працівника і призводять до підвищення ефективності їх виробничої діяльності (підвищення кваліфікації, пошук оптимальної професії). Мобільність робочої сили - це здатність робочих пристосовуватися до мінливих умов

виробництва, зміна функцій роботи, місць роботи, готовність до підвищення кваліфікації, розвиток нових професій, а також сукупність реальних процесів переміщення робочої сили в економічну і географічний простір. Рівень мобільності населення в економіці визначається такими факторами, як динаміка і характер економічного розвитку, які, з одного боку, створюють нові робочі місця, розширюючи потенційну простір для переміщення робочих. що збільшує мобільність і, з іншого боку, під час економічного спаду скорочення робочих місць, зростання безробіття, тобто зменшення можливості знайти нову роботу і збільшити ймовірність втратити існуючу роботу, яка перешкоджає мобільності робочої сили; науково-технічний прогрес, безперервне зростання якого безпосередньо впливає на технічний і технологічний рівень виробництва, вимоги до якості зміни робочої сили, робочі швидко пристосовуються до зміни робочих функцій, освоюють нові професії, вдосконалюють навички; зміна структури економіки [28].

Мобільність робочої сили стимулюється посиленою диференціацією умов, заробітної плати, появою нових робочих місць у зв'язку зі зміною структури власності, зростанням неформальної зайнятості та зміною законодавства працевлаштування, які в першу чергу пов'язані зі збільшенням робочих місць в ринкової інфраструктури. На сукупний рівень мобільність робочої сили приносить важливі економічні вигоди. Перерозподіл робочих в різних регіонах дозволяє використовувати допоміжні ресурси в нових місцях, в той час як перерозподіл по галузях дозволяє використовувати нові технології і зростання нових галузей. На індивідуальному рівні мобільність може поліпшити умови праці тих, чії навички і здібності не оцінені належним чином будинку.

Однак вплив мобільності робочої сили виходить далеко за межі цих економічних міркувань. Соціологи вивчили вплив мобільності на функціонування спільнот і міжособистісних відносин, а також політологів, так як вони вивчають, як мобільність впливає на політичну участь і формування коаліції. Тобто, мобільність робочої сили впливає не тільки на економіку

країни, а й на всі сфери людської діяльності в цілому. Міжнародна трудова міграція - це форма перемикання населення працездатного віку з центру в інший, який набув глобального характеру і створив постійний в світі ринок праці. Першим традиційним ринком є США і Канада, трудові ресурси яких історично походять з іммігрантів. США продовжують залишатися країною-емігрантам. Але в міграційних потоках, спрямованих в США і Канаду, частка мігрантів з Європи зменшилася, а їх кількість з Латинської Америки і Азії (китайських, японських, індонезійських, філіппінських) збільшилася. Другий ринок - це країни Західної і Північної Європи. Створення ЄС, одного з елементів загального ринку праці, зіграло важливу роль у використанні іноземної робочої сили. Міграційні потоки в високорозвинені країни - Німеччину, Англію, Францію, Австрію, Нідерланди - засновані на емігрантів з Центральної та Східної Європи, а також з країн, що розвиваються. Для Західної Європи характерне переміщення робітників з однієї високорозвинутої країни в іншу. Третій ринок - близькосхідний регіон. Основними країнами регіону перебування є Об'єднані Арабські Емірати, Катар, Кувейт, Оман, Бахрейн, Саудівська Аравія. Переважна більшість мігрантів забезпечується Єгиптом, Іраком, Сирією, Йорданією та Палестиною. Четвертий ринок - Латинська Америка. Міграційні потоки між латиноамериканськими країнами інтенсивні [27].

Значна частина робочої сили переміщається з Колумбії, Парагваю, Чилі, Сальвадору в Аргентину, Бразилію, Венесуелу. Своєрідними центрами притоку іммігрантів за останні роки стали Ізраїль, Південно-Африканська Республіка, Південно-Східна Азія (Сінгапур, Гонконг, Японія), Австралія та Нова Зеландія. Найпотужніші міграційні коридори, тобто пари країн, між якими зафіксовано стабільно високий рівень переміщень населення, - це на сьогодні: Мексика - США, Індія - ОАЕ, Росія - Україна, Сирія - Туреччина, Бангладеш - Індія, Румунія - Італія, Китай - Південна Корея, Польща - Велика Британія, Камбоджа - Таїланд. Понад половину всіх мігрантів у світі проживають у 10 країнах, серед

яких лідирують США . Країна Чисельність мігрантів у 2017 році США 49,8 Саудівська Аравія 12,2 Німеччина 12,2 Росія 11,7 Велика Британія 8,8 ОАЕ 8,3 Франція 7,9 Канада 7,9 Австралія 7,0 Іспанія 5,9 На другому місці у міжнародній міграції перебуває Німеччина, яка залучала значні контингенти іноземної робочої сили, приймала найбільше в Європі біженців, а також заохочувала до повернення на історичну батьківщину мільйони осіб німецького походження, передусім з країн Східної Європи. 4,5 % світових мігрантів є мешканцями Російської Федерації. Однак це лише частково є результатом сучасної імміграційної привабливості Росії, адже більшість мігрантів прибули сюди ще за часів СРСР, тобто були на той час внутрішніми мігрантами. 37 Найбільшими реципієнтами грошових переказів в 2017 р. виступали Індія (65,4 млрд.), Китай (62,9 млрд.), Філіппіни (32,8 млрд.), Мексика (30,5 млрд.), Пакистан (22,3 млрд.), Нігерія (19,8 млрд.) та Єгипет (18,2 млрд.) [56].

Загалом, залежність даних країн від грошових надходжень з-за кордону є стабільною впродовж останніх років. Швидкий приріст грошових переказів є загальносвітовою тенденцією за виключенням Латинської Америки, де ключовою регіональною тенденцією виступало скорочення грошових переказів до Мексики. З огляду на, що більше трьох чвертей грошових переказів надходять з країн Латинської Америки і Карибського басейну, ці країни сильно залежать від циклічного розвитку економіки США. Замість цього джерела грошових переказів для Східної Азії та Південної Азії є різноманітними, що дає великі можливості для відновлення грошових переказів після світової фінансової кризи. У Європі та Середній Азії багато країн направляють значну кількість мігрантів до Росії, яка є регіональним центром трудових мігрантів, при цьому роль інших країн, в тому числі Західної Європи, значно нижче. Посилення ролі міграційних процесів в суспільно-політичному та економічному житті, проведення активної міграційної політики є засобом регулювання територіального руху населення, інструментом забезпечення інтересів держави. Його ефективність визначається

наявністю обґрунтованої концепції державної міграційної політики, основним завданням якої є забезпечення єдиного методологічного підходу до формування бачення міграційного процесу, визначення ролі і місця міграції населення в соціально-економічному і політичному житті держави, розробка механізму регулювання територіального перерозподілу населення; точне дотримання обраних пріоритетів; наявність надійного правового, організаційного, матеріального та інформаційного забезпечення заходів державного регулювання міграції.

Давайте розглянемо історію трудової мобільності на прикладі європейських і американських країн. Інформація про робочу мобільність в Європі була рідкістю до дев'ятнадцятого століття. Хоча парафіяльні записи та реєстри цивільних жителів давали уявлення про роботу географічної мобільності. Високі темпи географічної мобільності можна помітити задовго до появи

Сучасна промислова економіка. Молоді сільськогосподарські робітники були зайняті за межами сім'ї в якості слуг в Британії протягом XVII-XVIII ст., Переміщаючись в різні господарства в кінці кожного року. На континенті урожай спостерігали групи робітників через національні кордони, які поверталися в рідні села місяцями по дорозі. Хоча більша частина цього руху була тільки тимчасовою, більш постійний рух по селах і містах мав важливе значення для зростання котеджної промисловості. Багаторазова транснаціональна міграція (ірландська) для Британії, бельгійців до Франції, поляків до Німеччини) були характерними рисами європейського промислового і міського зростання. Британське населення дев'ятнадцятого століття було дуже рухливим. Англія, Уельс і Шотландія практично не мали інституційних бар'єрів на шляху географічної мобільності. У дев'ятнадцятому столітті у Великобританії спостерігалися як високі темпи внутрішньої мобільності, так і іноземна еміграція [18].

Емігранти виїжджали в основному в США, хоча багато їздили і в Канаду, і в Австралію. Ті, хто долав великі відстані, зазвичай були молодими

чоловіками-одинаками. Одним з найбільш помітних прикладів внутрішньої міграції Великобританії стало перевага міських переходів до міст. Практично у всій Британії XIX століття приріст населення накопичувався в містах, які збільшувалися як природним приростом, так і припливом сільської місцевості. В середині 1800-х років більш кожен третій житель Великобританії їздив в міські райони. Більшість виїхало найближчим місто, хоча Лондон приваблювало мігрантів з усієї країни. Індустріалізована міські райони Ланкашир і Йоркшира також залучили багато сільських мігрантів.

Зарубіжні і внутрішні мігранти в Великобританії переїхали з багатьох причин, але головною причиною став пошук економічних вигод. Прогалини в зарплатах і можливість їх підвищити залучають мігрантів в США і міста. Реєстрації шлюбів дев'ятнадцятого століття показують, що більше половини всіх дітей працювали на робочих місцях, схожих на соціально-економічний статус батьків. Спостереження за чоловіками в ході перепису показує аналогічну картину в історії їх індивідуальної кар'єри: більше половини чоловіків не змінили соціально-економічний статус за свою кар'єру. Соціально-економічний статус і професія батька зробили сильний вплив на соціально-економічний статус сина; проте можливість підвищити свої шанси існувала завдяки мобільності. У міст є така можливість. Освіта забезпечило ще одну сферу мобільності. Якщо діти відвідували початкові школи, це збільшувало їхню здатність змінювати професію батька.

Мобільність робочої сили США. Найважливішою формою мобільності робочої сили в першому столітті європейського поселення в Північній Америці була добровільна імміграція з білих і примушений з Європи африканських країн. У відсутності емігрантів, багато з початкових населених пунктів не збереглися б, з огляду на високий рівень смертності і низький рівень природного приросту (вони вирощували тютюн і рис). З початку XVII століття у американців високі темпи мобільності робочої сили в колоніях, а потім і в США. До кінця дев'ятнадцятого століття не було суттєвих обмежень на переїзд в міська проживання або на робочі місця. Незважаючи на те, що колоніальні



уряди прагнули скоротити мобільність, вимагаючи дозволів на проїзд і жорстких штрафів за біжать робочих, є мало підстав вважати ці заходи успішними.

У другій половині дев'ятнадцятого століття і до 1920-х років добровільна імміграція з Європи забезпечила економіку мільйонів нових робочих. Більшість змогла знайти кращу роботу, ніж була в Європі. Починаючи з 1910-х років, можна побачити додаткову форму мобільності робочої сили: велика кількість чорних робітників (нащадків рабів, насильно перевезених на південь з Африки) добровільно переселилася в північні міста.

Таким чином, мобільність робочої сили мало місце в минулому, задовго до швидкого розвитку країн і технологій.

## **Висновки до розділу 1**

Ринок праці охоплює відносини з моменту прийому на роботу співробітників до звільнення. Він відрізняється від інших ринків тим, що об'єктом продажу на ньому є право використання робочої сили або здатності людини працювати. Пропозиція робочої сили - це контингент працездатного населення, який пропонує роботодавцю можливість працювати в обмін на фонд життєво важливих товарів. Ринок праці - найбільш складний з доступних видів ринків з точки зору структури, специфіки, цін і зв'язків з іншими ринками. У той же час, з його характеристиками, загальними для всіх ринків, він має свої властиві йому характеристики. Нижня межа коливань цін на роботу - це поглинання робочої сили, навіть якщо вона опускається нижче цього рівня, і ця тимчасова явище не стабільна в часі. Верхній рівень ціни праці знову обмежені вартістю. Окрема робоча сила виступає як товар на ринку праці. Робота - це економічна категорія, яка охоплює сукупність фізичних і розумових здібностей людини до роботи, яку він або вона використовує для виробництва товарів і послуг.

Гнучкість ринку праці характеризується наступними елементами:

- висока територіальна і професійна мобільність співробітників;
- гнучкість витрат праці роботодавців, в тому числі мобільність рівня і структури заробітної плати відповідно до економічної ситуації;
- гнучкість в управлінні персоналом на підприємствах (при прийомі на роботу, ротації, звільнення, встановлення тривалості робочого часу);
- демократизація і різноманітність форм зайнятості, включаючи нестандартні форми (самозайнятість, робота за викликом, домашня робота, неповний робочий день і т. д.);
- високорозвинена система професійного навчання і перепідготовки, зокрема, навчання дорослих.

Однак вплив мобільності робочої сили виходить далеко за межі цих економічних міркувань. Соціологи вивчили вплив мобільності на функціонування спільнот і міжособистісних відносин, а також політологів, так як вони вивчають, як мобільність впливає на політичну участь і формування коаліції.

У другій половині дев'ятнадцятого століття і до 1920-х років добровільна імміграція з Європи забезпечила економіку мільйонів нових робочих. Більшість змогла знайти кращу роботу, ніж була в Європі. Починаючи з 1910-х років, можна побачити додаткову форму мобільності робочої сили: велика кількість чорних робітників (нащадків рабів, насильно перевезених на південь з Африки) добровільно переселилася в північні міста.

Мобільність робочої сили мало місце в минулому, задовго до швидкого розвитку країн і технологій.

## **РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ МОБІЛЬНОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ**

## 2.1. Особливості активізації мобільності робочої сили

Зв'язок між глобалізацією і міграцією взаємна. Перший служить останнім стимулом до міграції і є джерелом нових видів і форм переміщення, а міграційні процеси є однією з проявів глобалізації, а також її стимулятором або обмежувачем. Необхідно зупинитися на нових формах міграції, які формуються під безпосереднім впливом глобалізації. Виникнення і розвиток міжнародного ринку праці є результатом збільшення міжнародної мобільності двох основних факторів виробництва - капіталу і робочої сили. Зростання міжнародної мобільності капіталу в соціальному плані означає, що він затребуваний не тільки для робочої сили своєї країни походження, а й для іноземної робочої сили, яка часто має певні переваги перед національною (більш дисциплінованою, менш вибагливою) робочою силою. . і т.д.).

Попит на іноземну робочу силу почав помітно збільшуватися в міру появи масового експорту приватного промислового капіталу і створення місцевого бізнесу у всіх країнах. Як правило, капітал переміщується в місця концентрації робочої сили, де він значно дешевше, ніж робота в країні-експортері. Навіть в "нових індустріальних країнах" зарплату промислових робітників в 1980-і роки був в 5-10 разів нижче, ніж в розвинених країнах Заходу. Об'єктивні можливості залучення приватного капіталу з робочої сили різних національностей пов'язані з розвитком транснаціональних корпорацій (ТНК), які розгорнули велику міжнародну виробництво з ієрархічним поділом праці між різними групами робітників, які, живучи і працюючи в різних країнах, об'єднані в єдину виробничу і технологічну систему приватної корпорації. Надалі в ТНК з'явився внутрішній ринок праці, який характеризується частими переміщеннями різних категорій робітників (особливо керівників) з однієї країни в іншу.

Зовнішні процеси міграції залежать від факторів, що впливають на міжнародну міграцію. Згідно з теорією факторів "гравітації-відштовхування" англійського вченого Е. Ровенштейна, міграція працездатного населення

відбувається в більш економічних умовах в інший населений пункт у порівнянні з тими, де жила ця людина. Є такі чинники, як економічний, соціальний, культурний, політичний, екологічний (див. таблиця 2.1).

Таблиця 2.1

## Фактори впливу на міжнародну міграцію населення [19]

Фактори «відштовхування»	Фактори «притягання»
Економічні	
Низька заробітна плата	Висока заробітна плата
Низька якість життя	Висока якість життя
Високий рівень безробіття	Наявність вільних робочих місць
Економічна нестабільність	Стабільний розвиток економіки
Обтяжлива система оподаткування	Ліберальна система оподаткування
Соціальні	
Низька якість освіти	Висока якість освіти
Погані умови праці	Гарні умови праці
Недоступна система охорони здоров'я	Доступна та високоякісна система охорони здоров'я
Відсутність можливостей для професійної самореалізації	Наявність можливостей для професійної самореалізації
Культурні	
Релігійні переслідування	Свобода віросповідання
Етнічна дискримінація	Відсутність етнічної дискримінації
Расова дискримінація	Відсутність расової дискримінації
Політичні	
Відсутність демократії	Розвинена демократія
Політична нестабільність	Стабільність політичної системи
Корумпованість владних структур	Відсутність корупції
Екологічні	
Забруднене навколишнє середовище	Краща екологічна ситуація
Низька якість питної води та їжі	Чиста питна вода та екологічно безпечна їжа

Сучасна структура світового ринку праці характеризується, перш за все, появою такого нового і спеціального сегмента, який займається використанням висококваліфікованих фахівців (науковців, інженерів, системних аналітиків і т.д.), а також фахівців в галузі інформатики, керівників і т.д. Розвиток

примарного сегмента ринку праці багато в чому пояснюється швидким зростанням торгівлі послугами. Специфіка цього сектора ринку праці полягає в тому, що завдяки розвинутій мережі електрозв'язку певна частина інтелектуальної робочої сили може брати участь в процесі, який здійснюється на будь-якій станції з його місцезнаходження.

Інтелектуальна міграція відбувається у всіх країнах з розвиненою ринковою економікою, і її вплив на функціонування світової економіки суттєве. У цьому міграційний рух беруть участь вчені, студенти навчальних закладів, експерти міжнародних організацій, висококваліфіковані працівники, в тому числі працівники ТНК, а також студенти і стажисти. Міжнародна міграція студентів стало важливою формою глобальної міграції, оскільки іноземні студенти є важливим джерелом доходу від освіти, а під час навчання і після закінчення навчання вони стають джерелом відповідної національної кваліфікації.

Важливою характеристикою міжнародного ринку праці є також ступінь мобільності робочої сили. Робітничий рух приймає різні форми: природну, територіальну, видову, професійну, кваліфікаційну та соціальну. Територіальний рух робочої сили має найбільше значення, хоча в міру розвитку міжнародного ринку праці значення інших форм спостерігаються. Становлення і функціонування міжнародного ринку праці вимагає деяких початкових умов, в тому числі високого рівня міждержавних відносин. На сучасному етапі виникла ціла низка нових факторів, які вимагають широкої участі всіх країн в світових економічних процесах. У наш час навіть при рясних природних ресурсах, передовій економіці, науці, навичках і містким внутрішнім ринку жодна країна не може залишитися осторонь від потужних відсталих інтеграційних процесів.

На сучасному етапі міжнародний ринок праці характеризується формуванням нової стратегії провідних фірм світу у сфері робочої сили. В даний час внутрішня стратегія фірми спрямована на скорочення витрат на робочу силу, що є значним і, що найголовніше, росте елементом виробничих витрат. Важливим методом зниження витрат на роботу є введення гнучких

форм працевлаштування за строковими контрактами. У країнах Західної Європи кожен восьмий чоловік працює на неповний робочий день. Поряд з кількісними змінами в динаміці попиту на робочу силу, відбуваються значні зміни в рівні вимог до якості роботи. Завдання вдосконалення якісних характеристик співробітників продиктовано постійним оновленням асортименту продукції, впровадженням нових технологій, активним поширенням практики комбінування.

Західні країни характеризуються інтенсивним процесом перерозподілу роботи на користь більш кваліфікованої робочої сили, в той же час розмиваючи робочі місця для низькокваліфікованих робітників. У цих країнах щорічно оновлюється 10-15% усіх робочих місць. Сектор кваліфікованої робочої сили зростає. Так, керівники і кваліфіковані фахівці складають 50-60% всіх вакансій. Більш того, потреби в робочій силі зростають не тільки в матеріальному виробництві, де традиційно вище частка кваліфікованих робітників, але і в сфері послуг. В першу чергу, це стосується інтелектуальної сфери (наприклад, фінансового банкінгу), а також торгівлі та послуг.

У той же час, підготовка нових кваліфікованих робочих часто не відповідає вимогам виробництва. Оскільки якість робочої сили стає вирішальним фактором конкуренції, підприємці починають розглядати навчання своїх співробітників як пріоритет внутрішньої стратегії компанії. Багато компаній створюють спеціальні відділи по перепідготовці кадрів, збільшуючи вартість навчання. Такі обмінні форми міграції, як транснаціональна міграція і міграція, здійснювані на основі міжнародних договорів на надання індивідуальних послуг або реалізації завдань іноземної фірми, що динамічно розвиваються. Перша форма є однією з різновидів міграції маятника і передбачає переміщення робочої сили без домочадців з одночасним функціонуванням мігранта як мінімум в двох країнах - країні походження (місце проживання) та країні роботи.

Друга форма обміну розвивається головним чином у зв'язку з дерегуляцією і лібералізацією світової економіки, а також із зростанням

свободи економічної діяльності, незалежністю особистості як економічної одиниці від конкретного суспільства (країни). Така форма міграції характерна для районів, економічно і географічно пов'язані і які в цьому дуже зацікавлені. У найближчі роки ситуація на ринку праці в країнах переживе істотні зміни в зв'язку з новою хвилею приватизації державної власності. Цей процес неминуче викликає скорочення зайнятості.

Лідери по безробіттю в західних країнах пов'язують рішення проблеми підвищення гнучкості ринку праці, розширення прав підприємців при прийомі на роботу і звільнення з роботи. Раціоналізація і технічне переозброєння виробництва призводять до того, що економічне зростання досягається в основному за рахунок збільшення продуктивності праці, тим самим звужуючи можливість використання додаткової робочої сили. Боротьба з безробіттям в нерозвинених ринкових економіках ведеться шляхом поєднання пасивних і активних програм на ринку праці, таких як надання допомоги по безробіттю (на обмежений період) і допомогу в працевлаштуванні для зареєстрованих безробітних, а також навчання, кредитування та інші програми зайнятості. розширити можливості роботи на ринку праці для тих, хто шукає роботу. Альтернативна стратегія повинна передбачати утримання надлишкової робочої сили на держпідприємствах (а не звільнення або визнання їх банкрутом) і розробку неринкових способів збільшення попиту на робочу силу. Елементом альтернативної стратегії може стати широке використання програм громадських послуг для створення робочих місць. В цілому слід зазначити, що мета повної зайнятості і зараз залишається реалістичною, а твердження, що технологічний прогрес неминуче призведе до скорочення зайнятості, складається з економічного зростання.

У сучасній глобальній економіці ті країни, де висока мобільність робочої сили можуть швидко розвиватися, НЕ переживаючи тривалих економічних катаклізмів, в той час як в більш інертних країнах можуть виникнути серйозні затримки і затримки в разі недостатньої мобільності робочої сили. Прикладом може служити досвід американського штату Массачусетс і досвід Валлонії -

французькій частині Бельгії. В кінці 1960-х Массачусетс зіткнувся з необхідністю серйозної структурної перебудови своєї економіки, оскільки традиційна взуттєва промисловість перестала бути конкурентоспроможною. Ця проблема успішно вирішується шляхом використання наукових можливостей держави, де розташовані два провідних університетів США - Гарвардський і Массачусетському технологічному інституту. В результаті в 1990-і роки Массачусетс став одним з найуспішніших штатів в США, другим Силіконової долиною, з дуже високим рівнем життя і рекордно низьким рівнем безробіття - трохи більше 1%. Валлонія зіткнулася з подібними проблемами в післявоєнні роки, коли традиційні металургійні галузі стали неконкурентоспроможними. Однак через низьку професійної мобільності населення Валлонії вона не могла швидко відновитися, тепер стикається з серйозними економічними проблемами і навіть відстає від традиційно менш розвиненою голландської частини Бельгії - Фландрії.

Важливим внеском у зростання професійної мобільності є поточна реформа освіти. Стратегія уряду цілком адекватна, необхідно тільки прискорити її реалізацію. Головне - змінити сприйняття освіти як галузі соціальної сфери і розглядати її як галузь виробництва знань. Звичайно, освіта - це галузь, яка характеризується зовнішніми факторами, в яких сертифікація якості дуже важлива, тому освіта повинна регулюватися, але так само, як і в обробній промисловості: податки, контроль якості, консолідація і розумна конкуренція, рівні права освітні підприємства, незалежно від джерела фінансування та власності, впровадження сучасних структур корпоративного управління в державних школах. Професійна мобільність повинна мати сильну інформаційну підтримку, що означає залежність від інформаційної мобільності. Забезпечення широкого доступу в Інтернет значно змінити попит на освітні послуги: люди будуть більше усвідомлювати свої можливості і потреби. Розвиток географічної мобільності зробить професійну мобільність більш ефективною (оскільки галузь географічно зосереджена, освіту і спеціалізація часто пов'язані з переміщенням).



Однак самої лише робочої мобільності недостатньо - мобільність робочої сили має ґрунтуватися на корпоративній і капітальній мобільності. Проблеми корпоративної мобільності пов'язані зі створенням більш гнучких структур управління, більш схильних до змін ринкових умов, з одного боку, і технологічним і організаційним нововведенням, з іншого. Щоб вирішити проблему корпоративної мобільності, необхідно вирішити проблему вищої підготовки керівників.

Мобільність робочої сили на рівні підприємства (внутрішня), безумовно, є позитивним явищем, оскільки дозволяє підвищити вимоги до рівня кваліфікації працівників, а саме придбання працівників хорошого досвіду роботи дозволяє поступово підвищувати кваліфікацію, здобувати нові навички в роботі і міняти діяльність. Підприємство з високим рівнем внутрішньої мобільності робочої сили підвищує ефективність витрат на навчання працівників, оскільки в разі звільнення ефект навчання відбувається або за межами підприємства-інвестора, або взагалі не відбувається, якщо звільнення пов'язане зі зміною професії. Недолік мобільності робочої сили на підприємстві може призвести до погіршення соціально-психологічного клімату, оскільки робота персоналу будь-якого підприємства може бути високої інтенсивності, а одноманітність праці може привести до зниження її продуктивності.

З точки зору зовнішньої мобільності робочої сили, висока плинність кадрів на підприємствах дуже дорога, навіть у порівнянні зі звичайними працівниками і фахівцями, і дуже важко замінити досвідчених, висококваліфікованих фахівців і керівників. Певною мірою зовнішня трудова мобільність необхідна і позитивна, так як вона дає новим співробітникам прогресивні ідеї і нові знання. Однак занадто висока зовнішня мобільність (виражена в обороті і товарообігу) майже напевно є результатом прорахунків у кадровій політиці підприємства і може призвести до значних втрат. Тому неоднозначність прояву мобільності робітників підприємств змушує говорити не про необхідність його абсолютного обмеження, а про розумне регулювання.

Існує зворотний зв'язок між мобільністю персоналу на підприємстві та процесом плинності кадрів: чим вище внутрішня мобільність кадрів, тим менше плинність і навпаки. Тому одним з основних завдань кадрової служби підприємства повинно стати оптимальна організація внутрішньої мобільності кадрів, так як це необхідна умова ефективного використання трудового потенціалу підприємства та важливою складовою його економічного стану та конкурентоспроможності. Основними категоріями, що характеризують ефективність функціонування ринку праці є: економічно активне населення; економічно неактивне населення; безробітні та зайняті.

## **2. 2. Світові тенденції розвитку міжнародної трудової міграції**

В сучасних умовах міжнародна трудова міграція стала однією зі складових частин процесу глобалізації світової економіки. З одного боку, глобальні зміни нині супроводжуються інтенсифікацією міжнародних міграційних процесів, з іншого – визнано, що люди мають меншу мобільність, аніж гроші, товари або ідеї. Люди завжди належать будь-якій країні, залежні від паспортів, віз, дозволів на проживання й кон'юнктури ринку праці. Сьогодні можна говорити про глобальні зміни світового міграційного порядку.

Регулювання міграції робочої сили – дуже складний процес. Його вдосконалення і розвиток відбуваються протягом тривалого терміну часу. Складнощі міграційних процесів спонукають до постійного прогнозування цього ринку. Нині регулювання міжнародної міграції робочої сили здійснюється на різних рівнях за допомогою різних методів і різними формами, міжнародними організаціями, міжурядовими угодами. Це дає змогу досягти мети, яку ставлять країни – експортери та імпортери робочої сили. У цьому процесі задіяні уряди держав та специфічні міжнародні організації.

В умовах розширення світогосподарських зв'язків міжнародна міграція відіграє значну роль у соціально-економічному розвитку країн. Із часом усе більша частина держав приєднується до міграційних процесів та збільшуються

масштаби міжнародної міграції. Однак в умовах світової фінансово-економічної кризи уряди розвинених країн переглядають свою міграційну політику та намагаються скоротити притік низькокваліфікованих іноземних працівників, зокрема з країн Азії та Африки. Питанням масової міграції занепокоєні практично всі лідери європейських держав.

В сучасному світі у міжнародному русі робочої сили бере участь більшість країн світу. Сьогодні у світі нараховується від 150 до 250 млн. осіб, які мешкають за межами країни свого походження, із них приблизно 65% є мігрантами. Загалом у світі в 2015 р. нараховувалось понад 230 млн. міжнародних мігрантів, а також понад 700 млн. внутрішніх мігрантів[53]. Якщо ж говорити про кількість осіб, які є опосередковано залученими або ж знаходяться під впливом міграційних процесів, наприклад, є реципієнтами грошових переказів, залученні в трансфері технологій або вмінь мігрантів, то показники охоплення міграцією в світі є значно більшими. Понад 40% мігрантів в світі рухаються по напрямку з Півдня на Північ. Близько однієї третини мігрантів в світі переміщуються в рамках потоків Південь-Південь (реальна величина міграційних потоків по цьому напрямку може бути вищою, зважаючи на відносно більшу недосконалість міграційної статистики в менш розвинених країнах Півдня), а 22% мігрантів переміщуються в рамках міграційних коридорів Північ-Північ. Показник міграції з Півночі на Південь складає лише 5%, однак дана величина має стабільну тенденцію до приросту[53]. Водночас, абсолютні величини та розподіл міграційних величин між регіонами Півночі та Півдня залежать від розподілу країн по вищенаведеним категоріям. Все це вказує на неоднорідність міжнародної трудової міграції, а також на появу нових регіональних центрів притоку робочої сили в країнах Півдня.

За оцінками ООН обсяги міжнародної міграції продовжують зростати. У 2017 році чисельність міжнародних мігрантів досягла 258 млн осіб, у 2010 році їх кількість складала 220 млн осіб, у 2000 році – 173 млн осіб. У період з 2000 по 2005 рік кількість міжнародних мігрантів зростала в середньому на 2 % на

рік. Упродовж 2005 – 2010 років темпи приросту прискорилися, досягши 2,9 % за рік. З 2010 року спостерігається сповільнення темпу приросту обсягів міжнародних мігрантів, показник знаходився на рівні 2,4 % на рік у період 2010 – 2015 роках та 2,0 % на рік у період 2015 – 2020 роках [39]. Найбільшими реципієнтами трудової міграції виступають країни Азії (80 млн осіб) та країни Європи (78 млн осіб) (табл. 2.2)[42].

Таблиця 2.2

Кількість міжнародних мігрантів за регіонами, млн. осіб

Регіон	Прибуло		Вибуло		Сальдо	
	2000	2020	2000	2020	2000	2020
Азія	49,2	79,6	65,0	105,7	-15,8	-26,1
Європа	56,3	77,9	49,6	61,2	6,7	16,7
Північна Америка	40,4	57,7	3,2	4,4	37,2	53,3
Африка	14,8	24,7	21,6	36,3	-6,8	-11,6
Латинська Америка	6,6	9,5	24,8	37,7	-18,2	-28,2
Океанія	5,4	8,4	1,2	1,9	4,2	6,5

Складено автором на основі[42; 53]

У період з 2000 по 2020 рік в Азію прибуло більше міжнародних мігрантів, ніж будь-який інший регіон: залучено близько 30 млн міжнародних мігрантів, що становить чисте збільшення приблизно на 1,8 млн мігрантів на рік[42]. Не зважаючи на зростання міграційних потоків, частка міжнародних мігрантів в Азії, Африці, Латинській Америці не перевищує 2 % від загальної кількості населення регіону, натомість у Європі, Північній Америці та Океанії частка міжнародних мігрантів складає щонайменше 10 % від загального населення території. Аналізуючи структуру міжнародних мігрантів за їх походженням слід зазначити, що за даними 2020 року з 258 млн міжнародних мігрантів у світі 106 млн вихідці з Азії (табл. 2.2). Європа була другим регіоном походження мігрантів 39 (61 млн осіб), за нею йде Латинська Америка та

країни Карибського басейну (38 млн осіб) та Африка (36 млн осіб). За країнами походження найбільше мігрантів у світі налічувалося з Індії (17 млн осіб), Мексики (13 млн осіб), Російської Федерації (11 млн осіб), Китаю (10 млн осіб), Бангладешу (7 млн осіб), Сирії (7 млн осіб), Пакистану та України (по 6 млн осіб)[47].

Напрямок руху міжнародних мігрантів поступово змінюється порівняно з даними початку століття. Найбільший міграційний приріст спостерігається між Африкою та Північною Америкою, у період з 2000 по 2020 роки середньорічний темп зростання кількості мігрантів з Африки в США та Канаді становив 4,9 % або 1,5 млн осіб на рік. Для порівняння в країнах Азії зростання числа мігрантів з Африки становило в середньому 4,2 % [47]. Серед міграційних коридорів слід виділити зростання кількості мігрантів з Мексики до США та з Індії до ОАЕ (рис. 2.1).

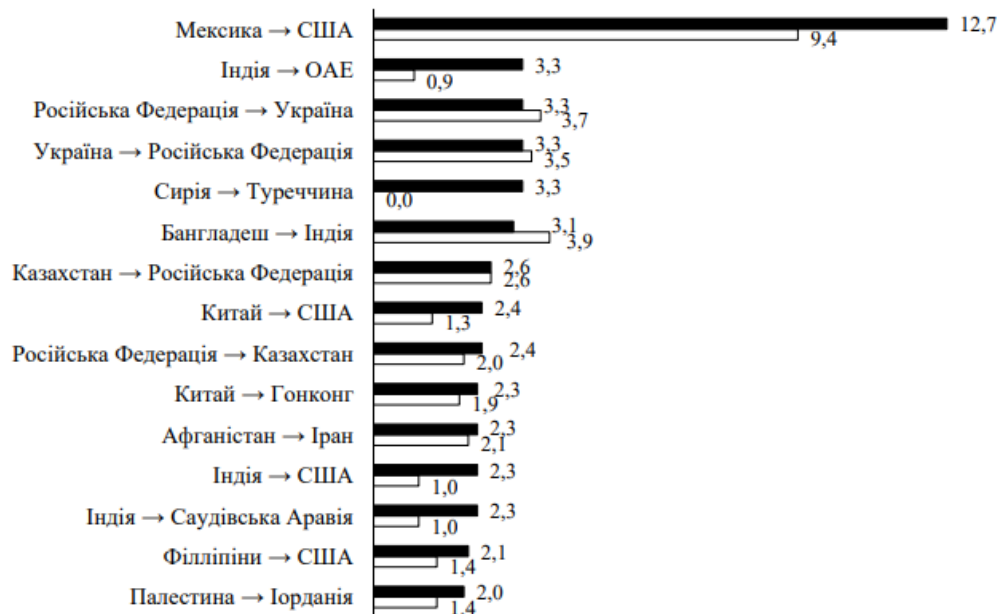


Рис. 2.1 Найбільші міграційні коридори у світі, млн. осіб[53]

Розрив у економічному розвитку країн призводить до того, що основні потоки мігрантів формуються з відносно невеликої кількості країн світу. Двадцять найбільших країн походження мігрантів складають майже половину (49 %) від усіх міжнародних мігрантів у світі, що свідчить про несприятливі умови життя в праці в країнах, з яких відбувається відтік населення. Станом на 2017 рік найбільша кількість населення за кордоном перебувало з Індії,

Мексика, Росії та Китаю (рис. 2.2). Порівняно з 2020 роком найбільший приріст кількості емігрантів спостерігався в Індії (з 8 до 16 млн осіб), Мексиці (з 9,6 до 13 млн осіб), Китаї (з 5,8 до 10 млн осіб); до двадцятки країн-лідерів за кількістю емігрантів потрапили Сирія, Румунія та Єгипет[53].

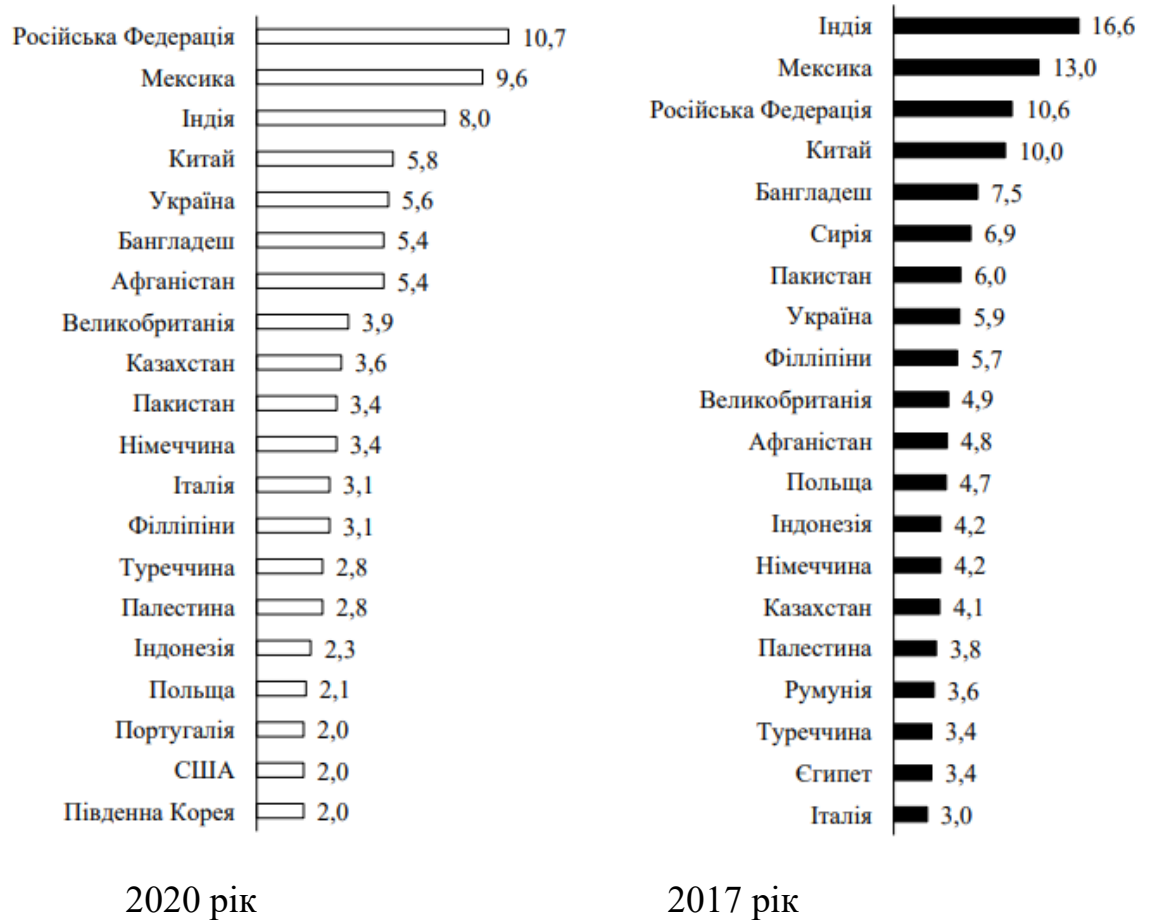


Рис. 2.2. 20 країн (територій), з яких походить найбільша кількість міжнародних мігрантів, млн. осіб [53]

Слід додати, що особи, які вимушено покидають країну і отримують статус біженця у приймаючих країнах, також є потенційними учасниками ринку праці. За підрахунками ООН у 2017 році загальна кількість біженців та шукачів притулку у світі складала 22,5 млн осіб. Найбільше біженців розмістила Туреччина (2,9 млн осіб), Пакистан (1,4 млн осіб), Ліван (1,0 млн осіб), Іран (0,9 млн осіб) та Уганда (0,9 млн осіб). Упродовж 2017–2020 років за

захистом в Україні звернулися 4033 іноземців: 1173 особи у 2017 році, 1433 особи у 2018 році, 656 осіб у 2019 році, 771 особа у 2020 році. Серед шукачів захисту біженцями було визнано загалом 197 осіб, особами, які потребують додаткового захисту, – 463 особи. Разом з тим, за 2017 – 2020 роки у наданні захисту в Україні було відмовлено 1640 особам[53].

Варто зазначити, що іноземні трудові мігранти переважно не мають високої професійної кваліфікації. Вони погоджуються на виконання робіт за невелику заробітну плату, відповідно, не претендуючи на соціальні гарантії та медичне страхування. При цьому роботодавці використовують таких мігрантів для заповнення робочих місць, від яких відмовляються або які не хочуть займати місцеві працівники. Однак, бурхливий розвиток технологій змінив склад працівників, в залученні яких були зацікавлені приймаючі країни. Індустріальні країни збільшили приплив кваліфікованих працівників у галузі високих технологій, машинобудування, проектування, інформаційних технологій, біотехнологій, освіти, охорони здоров'я, оскільки потреби їхніх ринків праці не могли бути задоволені на національному рівні. Одним з основних мотивів еміграції для висококваліфікованих спеціалістів з менш розвинутих країн стала різниця в рівні оплати праці. Наприклад, в Північній Америці такі спеціалісти могли отримувати заробітну плату вищу, ніж в Індії.

Країнам із перехідною економікою потрібно швидко реагувати на виклики глобальної міграції через:

- явну кризу управління міграції з боку національних держав, що підтримують поширення нелегальної міграції;
- розбіжності національних інтересів держави з концепцією прав людини;
- зростаючу поляризацію світу на бідні та багаті країни.

Сьогодні, серед європейських країн, Німеччина є лідером з прийому мігрантів (рис. 2.3).

Згідно з рис. 2.3., більша частина мігрантів (приблизно 75%) проживає у п'яти європейських країнах: Німеччині, Іспанії, Великобританії, Італії та Франції. Мотиви мешкання іноземців саме у цих країнах криються у тому, що

це найкрупніші країни Європі. Міграційні процеси останніх років характеризуються не тільки зростанням масштабів, а й формуванням нових явищ, яких не було в недалекому минулому. Так, донедавна можна було чітко відмежувати країни, які приймають робочу силу від країн, які її постачають. У сучасних умовах усе більша кількість країн втягується у процес одночасної еміграції/імміграції населення.

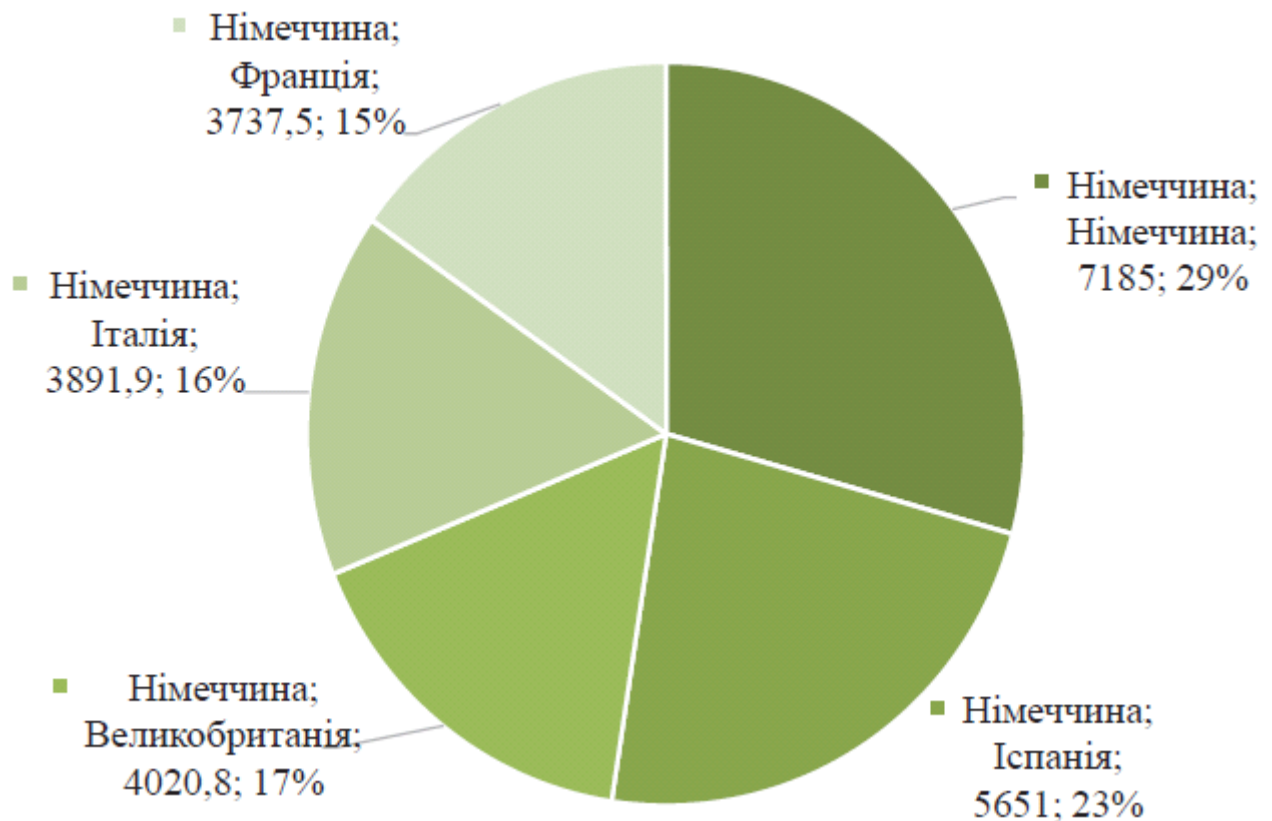


Рис. 2.3. Країни Європи, де проживає найбільша кількість іноземців, млн. осіб [53]

Крім того, глобалізація вищої освіти прискорює сучасну світову міграцію. Левова частка здобувачів вищої освіти за кордоном намагаються залишитися працювати у промислово розвинутих країнах. Водночас досить поширеними є процеси трудової міграції фахівців на роботу в менш розвинуті країни, тоді як на батьківщині випускники західних вишів не можуть знайти роботу.



Глобалізація сприяє міграції висококваліфікованих робітників у промислово розвинуті країни. Передумовами переміщення таких спеціалістів є кар'єрний ріст та високий дохід, можливість застосування своїх знань та здібностей. В умовах глобалізації економіки є гостра потреба і водночас можливість створення соціально-економічних та правових умов життя, навчання та розвитку особистості, розвитку малого та середнього бізнесу, залучення іноземних інвестицій, що, своєю чергою, сприятиме створенню нових робочих місць, зміцненню економіки, підвищенню доходів, а відповідно, й рівню життя. Створивши сприятливі умови для самореалізації особистості, комфортні умови праці та гідну заробітну плату, питання еміграції поступово відпаде саме собою і виникне гарний ґрунт для імміграції.

Загалом міжнародна міграція населення в умовах розширення міжнародних економічних відносин займає усе більш значне місце в розвитку суспільства. Інтернаціоналізація економік з одного боку і нерівномірність розвитку країн – з іншого призвели до того, що трудова міграція набула безпрецедентного соціально-економічного й політичного значення в сучасному світі.

Отже, як бачимо, міжнародна трудова міграція має для країн та людей як позитивні, так й негативні наслідки. Саме тому важливо виробити таку державну міграційну політику, яка могла б подолати недоліки і раціонально використовувати позитивні наслідки для економічного розвитку країни. Світ у цілому виграє від міжнародної трудової міграції, оскільки свобода міграції дає людям змогу переміщуватися до країн, де вони можуть зробити більший чистий внесок у світове виробництво, та стимулює розвиток НТП. Позитивним наслідком міжнародної трудової міграції є забезпечення перерозподілу трудових ресурсів відповідно до потреб країн, що найбільш динамічно розвиваються, призводить до концентрації працюючого населення у головних економічних центрах, дає змогу освоїти нові райони та їхні природні ресурси, сприяє підвищенню матеріального добробуту і росту професійного рівня десятків мільйонів людей. Негативними наслідками міжнародної трудової

міграції у світі є надмірне розростання великих міст у країнах-реципієнтах, демографічне старіння населення у країнах-донорах.

### **2.3. Сучасні тенденції міжнародної співпраці щодо управління транскордонним переміщенням робочої сили**

Трудова міграція як одна з ознак соціального розвитку в умовах глобалізації та як засіб перерозподілу трудових ресурсів вимагає постійного контролю і аналізу з боку державних органів. За даними Департаменту ООН з економічних і соціальних питань, чисельність міжнародних мігрантів в світі в 1960 році оцінювалася в 75 мільйонів, а в 2019 році - вже 193 млн. Україна займає четверте місце в світі серед країн з найбільшою кількістю міжнародних мігрантів (після Німеччини, Росії та США).

Характерною особливістю сучасного етапу є складність виявлення тенденцій в сфері трудової міграції, відсутність стандартизованих національних показників її рівня. Деякі позитивні зрушення в цій сфері пов'язані з прийняттям низки законів і правил, що регулюють трудову міграцію. Однак через відсутність всебічного механізму державного регулювання, бездоганною організаційно-правової підтримки вплив держави на процес трудової міграції дещо обмежений. , Трудова міграція має означати процес територіального переміщення економічно активного населення в зв'язку з потребами самореалізації особистості, а трудова міграція - процес територіального переміщення робочої сили з певною метою зайнятості людей на певний період.

Державне регулювання трудової міграції розглядається як цілеспрямована діяльність органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування щодо реалізації пріоритетів міграційної політики, регулювання кількості і якості робочої сили в країні шляхом введення відповідних правових, економічних фінансових, організаційних, інформаційних та соціальних заходів. Держава здатна регулювати інтенсивність міграції, впливаючи на ринки праці в країнах в'їзду і виїзду мігрантів, а також проводити інвестиційну політику, в тому

числі: іноземні інвестиції; здатний впливати на очікуваний дохід як в країні походження (через різні програми розвитку), так і в країні призначення, пов'язаної з міграційними ризиками шляхом регулювання ринку праці, раціоналізації кредитних і страхових систем, реалізації програм захисту безробіття, низьких і пільгових позик для середнього бізнесу.

Міжнародна трудова міграція зараз охоплює весь світ, як у розвиненій його частини, так і в відсталу периферію. До кінця 1990-х років в світі налічувалося щонайменше 30 мільйонів чоловік. Працівників, які працюють за межами своєї країни, більше половини з них відбувається з країн, що розвиваються і країн з перехідною економікою. Міжнародна організація з міграції - авторитетна міжнародна організація, що займається проблемами міграції населення. МОМ була заснована в 1951 році як Міжурядовий комітет з європейської міграції, потім перейменована в Міжурядовий комітет з міграції в 1980 році, а в 1987 році Міжнародна організація з міграції. МОМ сприяє гуманній та впорядкованій міграції на користь всім, надаючи підтримку і послуги урядам і мігрантам. В даний час це 122 країни-учасниці, решта 18 - країни-спостерігачі, а представництва - більше 100 країн. МОМ має тісні зв'язки з іншими міжнародними організаціями, які займаються соціальними, економічними і демографічними аспектами міжнародної міграції:

- Організація з безпеки та співробітництва в Європі
- Організація промислового розвитку (ЮНІДО)
- Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР)
- Міжнародний банк реконструкції та розвитку (МБРР)
- Організація Об'єднаних Націй з питань освіти, науки та культури (ЮНЕСКО)
- Міжнародна організація праці

Ринок праці, як важливий, - це багатогранна сфера економічного і суспільно-політичного життя суспільства, яка вимагає кваліфікованого регулювання з метою підвищення його ефективності. Саме створення ефективної системи регулювання зайнятості є однією з основних серій заходів з

розвитку суспільства. Для реалізації політики зайнятості населення і надання громадянам відповідних гарантій по всій Україні в порядку, встановленому Кабінетом міністрів України, було створено Державну службу зайнятості, діяльність якої контролюється Міністерством праці та соціальної політики. Україна і місцеві державні виконавчі органи. Послуги зайнятості надаються державною службою безплатно. Діяльність цієї служби фінансується Фондом обов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Державна служба зайнятості:

- аналізує і прогнозує попит та пропозицію робочої сили, інформує населення і державні органи про стан ринку праці;
- консулює громадян, власників бізнесу, установ і організацій або їх уповноважених органів, які звертаються в службу зайнятості, про можливість працевлаштування та працевлаштування;
- веде реєстр вакансій громадян, які подають заявку на роботу;
- надає допомогу громадянам у підборі робіт, власникам підприємств, установ, організацій або їх уповноваженим органам у підборі необхідних працівників;
- організовує в разі потреби професійну підготовку та перепідготовку громадян у систему служби зайнятості або направляє їх до інших установ освіти, веде підготовку і перепідготовку працівників, надає допомогу підприємствам в розробці і визначенні змісту курсів підвищення кваліфікації та перепідготовки;
- надає послуги з працевлаштування та орієнтації співробітникам, які хочуть змінити професію або місце роботи (у зв'язку з пошуком високооплачуваної роботи, зміною умов праці і т.д.), звільненим робітникам, безробітним, направляє суспільство на роботу;
- реєструє безробітних і надає їм допомогу в межах своєї компетенції, в тому числі: гроші, бере участь в підготовці перспективних і діючих державних і

територіальних програм зайнятості та заходів щодо соціального захисту різних груп населення від безробіття.

Державне регулювання зайнятості повинна ґрунтуватися на:

- забезпечення соціального партнерства учасників ринку праці, тобто створення рівних можливостей для всіх громадян, незалежно від їх походження, соціального і майнового стану, раси і національності, статі, віку, політичних переконань, ставлення до релігії, реалізації права на вільний вибір діяльності відповідно до своєї здатності і навчання з урахуванням особистих інтересів і суспільних потреб;

- сприяння ефективній зайнятості, запобіганню безробіттю, створенню нових робочих місць і умов для розвитку бізнесу;

- добровільність і відсутність примусу громадян до вибору сфери діяльності і місця роботи;

- гласність на основі всеосяжної інформації для населення про наявність вакансій;

- дотримання заходів з регулювання зайнятості Всесвіту;

- підтримка працездатних громадян працездатного віку, які потребують соціального захисту;

- надання профілактичних заходів з регулювання зайнятості та створення робочих місць;

- певна гарантія працевлаштування, то є гарантія збереження робочих місць і професії, гарантія доходу. Залежно від стану економіки та ринку праці передбачені активні і пасивні заходи з регулювання зайнятості.

Таким чином, заходи державного регулювання ринку праці умовно діляться на активні і пасивні.

Активні заходи включають:

- створення додаткових і нових робочих місць через перебудову економіки, розвиток приватного бізнесу, особливо малого та середнього бізнесу, створення умов для іноземних інвестицій і самозайнятості населення і т.д. ;

- профорієнтаційна підготовка, перепідготовка та перепідготовка;
- організація громадських робіт;
- збільшення територіальної та професійної мобільності робочої сили;
- розвиток служби зайнятості тощо

Пасивні заходи включають: виплату допомоги по безробіттю і допомогу членам сім'ї безробітним утриманцям. Слід підкреслити, що створення нових постійних і тимчасових робочих місць у сучасних умовах багато в чому залежить від розвитку малого бізнесу і кооперативів. Зараз в Україні вони складають близько 60% від загального числа осіб, що працюють в недержавних структурах. Стартапи малого бізнесу не вимагають великого стартового капіталу. У той же час ці підприємства забезпечують значну частку тимчасово безробітних. Гілковий спеціалізація, розмір малого бізнесу повинні визначатися структурними та соціальними пріоритетами розвитку окремих міст і регіонів з урахуванням збалансованості регіональної економіки. Такі підприємства зможуть функціонувати навіть у разі банкрутства монопольних підприємств і формуватимуть ринкове оточення і розвиток конкуренції. Малий бізнес може створити один або кілька звільнень.

Перспективною сферою є організація малого бізнесу шляхом залучення випускників професійно-технічних училищ, коледжів з подальшою орендою цих підприємств, купівлею. Незважаючи на відносно менші витрати на робочі місця в соціальній і побутової сфери, доцільно створити нові підприємства в сфері виробництва, зокрема в сфері виробництва будівельних матеріалів, для переробки м'яса, овочів, фруктів, придбання продукції, а також у виробничій інфраструктурі. Важливим напрямком активної політики зайнятості є професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації робітників з метою створення сприятливих умов для масштабного розгортання структурної і технологічної перебудови економіки, запобігання примусового хронічного безробіття, вирішення кадрових проблем, пов'язаних з раціоналізацією. Необхідно удосконалити систему інформації про вакансії, перш за все створити інтегровану базу даних на ринку праці, яка буде містити інформацію про

потреби підприємств в людських ресурсах за спеціальностями та спеціальностями (структура професій, рівень кваліфікації), а також дані про кількість наявних та необхідних робочих місць за категоріям персоналу.

Удосконалюючи інформаційну систему і підвищуючи її ефективність, можна впровадити в Інтернет-простір комп'ютерну систему державної служби зайнятості. У той же час інформаційні послуги для молодіжного сектора ринку праці повинні удосконалюватися шляхом періодичної підготовки і надання студентам і студенткам інформації про потреби підприємств у трудових колективах, необхідності продовжувати освіту і здобувати конкурентну професію. на ринку праці - проведення спеціалізованих (галузевих) і регіональних (міжсекторальних) вакансій; забезпечити розвиток орієнтовним послуг для молоді (інформація, діагностика, консультування і т.д.). В умовах зростання безробіття і його зростання в окремих регіонах і галузях економіки важливим засобом активної державної політики на ринку праці є подальше розширення платних громадських робіт.

Організація громадських робіт дозволяє більш раціонально використовувати робочу силу, створювати тимчасову зайнятість для безробітних як на регіональному рівні, так і в ході реалізації республіканських проектів. Зарубіжний досвід показує, що деякі розвинені країни долають рівень безробіття в 30-40% завдяки громадським роботам. Але, на відміну від України, значна частина цих робіт проводилася по всій країні (будівництво автомобільних доріг, трубопроводів, мостів і т.д.), що дозволило залучити не тільки некваліфіковану робочу силу, а й висококваліфікованих робітників і фахівців, яких не було це час роботи.

З розвитком ринкової економіки в світі з'явився світовий ринок праці, в світі з'явилися глобальні ринкові відносини, які юридично закріплені в конвенціях і рекомендаціях Міжнародної організації праці (МОП) як невід'ємної частини міжнародного права. Визнання і виконання міжнародних трудових стандартів є питанням міжнародного авторитету будь-якої держави, а також відправною точкою в забезпеченні реальних прав і свобод громадян.

Участь України в діяльності МОП і використання її досвіду надзвичайно важливі і корисні, особливо за часів економічних реформ. Декларація про державний суверенітет України проголошує пріоритет загальноєвропейських норм міжнародного права над нормами внутрішнього права. Це положення закріплене в Законі України "Про вплив міжнародних договорів на території України" від 10 грудня 1991 року, в якому йдеться про те, що міжнародні угоди, прийняті і належно ратифіковані Україною, є невід'ємною частиною національного законодавства України і використовуються в порядку, встановлений нормами національного законодавства.

Україна ратифікувала понад дев'яносто конвенцій і правил ринку праці:

- Конвенція С2 про безробіття 1919 роки;
- Конвенція про страхування на випадок безробіття, 1934 рік;
- Конвенція С81 про інспекцію праці, 1947 р

З огляду на, що Україна обрала курс на інтеграцію в Європейський Союз, для держави важливо досягти європейських стандартів в галузі соціального захисту та поваги прав людини і громадян та їх захисту. Ці завдання нерозривно пов'язані з вивченням досвіду європейських країн, розробкою ефективного законодавства і розвитком міжнародного співробітництва України в сфері міграції та соціального захисту.

Положення Договору про заснування Європейського співтовариства визнають громадянство ЄС для кожного, хто є громадянином однієї з держав-членів. Інші положення цього Договору, а також Статут Групи про основні соціальні права трудящих надають громадянам право вільно пересуватися і працювати в Європейському Союзі. Передбачається принцип "рівного ставлення до зайнятості, умов праці та соціального захисту в країні, яка приймає". Однак, з огляду на відмінності між національним законодавством в європейських країнах, міждержавний рух робітників може привести до деякої втрати соціального забезпечення в порівнянні з громадянами своєї країни. Таким чином, діями відділення приймаються для координації дій соціального захисту на основі наступних основних принципів:



- запобігання погіршенню становища громадян;
- запобігання національній дискримінації трудових мігрантів;
- прозорість інформації;
- залік страхових періодів;
- неприпустимість виплати особі тих же видів допомоги в різних країнах;
- забезпечення соціального захисту людини незалежно від місця проживання.

Кожен зобов'язаний давати в зв'язку з оголошенням Хартії. Працівники соціального захисту і системи соціального захисту в європейських країнах повинні бути адаптовані під ці принципи. Зокрема, Рада європейських співтовариств в своїх рекомендаціях 1992 року про зближення цілей і політики соціального захисту підкреслює, що досягнення поставлених цілей забезпечити найбільш ефективно державне управління системами соціального захисту.

Діяльність кожної держави повинна бути спрямована на створення власної системи, що не суперечить системам соціального захисту інших держав-членів Співтовариства. Тому в першу чергу було створено європейське законодавство про соціальний захист для координації процедури забезпечення соціального захисту громадян. Міжнародна інтеграція та прагнення до поліпшення соціальних умов трудящих сприяли створенню міжнародних інститутів, завданням яких було розробити загальні міжнародні стандарти в галузі трудових відносин, застосування яких створює значні відмінності в поводженні з працівниками, в тому числі з мігрантами, співробітниками. Сьогодні в рамках ООН існує значна кількість установ, організацій і профспілок, які розглядають проблему трудової міграції як явище і захищають права самих трудящих. Наприклад, Комісія ООН в області народонаселення має відповідний фонд, частина якого використовується для субсидування національних міграційних програм. Діяльність МОП спрямована на регулювання руху трудових ресурсів. Ряд міжнародних угод, прийнятих Всесвітньою організацією охорони здоров'я (далі - ВООЗ), містять конкретні правила щодо фізичного стану трудових мігрантів.

Конвенції ООН про освіту, науку і культуру містять положення, спрямовані на поліпшення освіти трудящих мігрантів та їх сімей. Роль Міжнародної організації з міграції зростає, метою якої є забезпечення добре організованої та планової міжнародної міграції, її організація, обмін досвідом та інформацією з цих питань. У Західній Європі Міжурядовий комітет з міграції сприяє і захищає права трудових мігрантів. Механізм здійснення легальної трудової міграції в основному регулюється двосторонніми міждержавними угодами, визначальними кількість мігрантів, в деяких випадках їх вік, стать, професію, стан здоров'я і так далі.

В даний час компоненти сучасної справедливої політики вже розроблені і служать основою для розробки і реалізації політики трудової міграції. Основною вимогою для отримання права на роботу іноземних громадян в більшості країн є наявність дозволу на роботу, передбаченого законом країни проживання. З цієї причини деякі європейські країни дозволяють працевлаштувати іноземців тільки за відсутності необхідної робочої сили серед своїх громадян. Це положення захищає внутрішній ринок праці. Ті, хто виконує роботу без дозволу на роботу, передбаченого законом приймаючої країни, вважаються нелегальними мігрантами. Законодавство передбачає відповідальність наймачів за працевлаштування іноземців без відповідного дозволу або без договору. Таке правопорушення призводить до різних санкцій: від накладення штрафу до позбавлення волі як роботодавця, так і працівника.

## **Висновки до розділу 2**

Виникнення і розвиток міжнародного ринку праці є результатом збільшення міжнародної мобільності двох основних факторів виробництва - капіталу і робочої сили. Зовнішні процеси міграції залежать від факторів, що

впливають на міжнародну міграцію. Інтелектуальна міграція відбувається у всіх країнах з розвинутою ринковою економікою, і її вплив на функціонування світової економіки суттєве.

Важливою характеристикою міжнародного ринку праці є також ступінь мобільності робочої сили. Робітничий рух приймає різні форми: природну, територіальну, видову, професійну, кваліфікаційну та соціальну. Територіальний рух робочої сили має найбільше значення, хоча в міру розвитку міжнародного ринку праці значення інших форм спостерігаються. На сучасному етапі міжнародний ринок праці характеризується формуванням нової стратегії провідних фірм світу у сфері робочої сили. Якість робочої сили стає вирішальним фактором конкуренції, підприємці починають розглядати навчання своїх співробітників як пріоритет внутрішньої стратегії компанії. У сучасній глобальній економіці ті країни, де висока мобільність робочої сили можуть швидко розвиватися.

Розвиток географічної мобільності зробить професійну мобільність більш ефективною (оскільки галузь географічно зосереджена, освіту і спеціалізація часто пов'язані з переміщенням).

З точки зору зовнішньої мобільності робочої сили, висока плинність кадрів на підприємствах дуже дорога, навіть у порівнянні зі звичайними працівниками і фахівцями, і дуже важко замінити досвідчених, висококваліфікованих фахівців і керівників.

Регулювання міграції робочої сили – дуже складний процес. Його вдосконалення і розвиток відбуваються протягом тривалого терміну часу. В умовах світової фінансово-економічної кризи уряди розвинених країн переглядають свою міграційну політику та намагаються скоротити притік низькокваліфікованих іноземних працівників, зокрема з країн Азії та Африки. Питанням масової міграції занепокоєні практично всі лідери європейських держав. У період з 2000 по 2020 рік в Азію прибуло більше міжнародних мігрантів, ніж будь-який інший регіон: залучено близько 30 млн міжнародних мігрантів, що становить чисте збільшення приблизно на 1,8 млн мігрантів на

рік. ). Європа була другим регіоном походження мігрантів 39 (61 млн осіб), за нею йде Латинська Америка та країни Карибського басейну (38 млн осіб) та Африка (36 млн осіб). За країнами походження найбільше мігрантів у світі налічувалося з Індії (17 млн осіб), Мексики (13 млн осіб), Російської Федерації (11 млн осіб), Китаю (10 млн осіб), Бангладешу (7 млн осіб), Сирії (7 млн осіб), Пакистану та України (по 6 млн осіб). Слід додати, що особи, які вимушено покидають країну і отримують статус біженця у приймаючих країнах, також є потенційними учасниками ринку праці.

Як бачимо, міжнародна трудова міграція має для країн та людей як позитивні, так й негативні наслідки. Саме тому важливо виробити таку державну міграційну політику, яка могла б подолати недоліки і раціонально використовувати позитивні наслідки для економічного розвитку країни.

Міжнародна трудова міграція зараз охоплює весь світ, як у розвиненій його частини, так і в відсталу периферію. До кінця 1990-х років в світі налічувалося щонайменше 30 мільйонів чоловік. Працівників, які працюють за межами своєї країни, більше половини з них відбувається з країн, що розвиваються і країн з перехідною економікою. Україна обрала курс на інтеграцію в Європейський Союз, для держави важливо досягти європейських стандартів в галузі соціального захисту та поваги прав людини і громадян та їх захисту. Ці завдання нерозривно пов'язані з вивченням досвіду європейських країн, розробкою ефективного законодавства і розвитком міжнародного співробітництва України в сфері міграції та соціального захисту. В даний час компоненти сучасної справедливої політики вже розроблені і служать основою для розробки і реалізації політики трудової міграції.

### **РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ ДО СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ МОБІЛЬНОСТІ ВІТЧИЗНЯНОЇ РОБОЧОЇ СИЛИ**

Україна вважається одним з найбільших донорів робочої сили в Європі, де зовнішня трудова міграція сьогодні стала об'єктивною реальністю. Великі потоки зайнятості виникли в контексті низької заробітної плати в економічному секторі, високого безробіття і вимушеної неповної зайнятості, бідності і розшарування на багатих і бідних, значного розриву в заробітній платі в Україні в порівнянні з іншими країнами, і все це можна спостерігати час в нашій країні. Спроба розвитку економіки в Україні не привела до вирішення проблеми реального поліпшення умов життя населення і зростання попиту на робочу силу. Більшість показників соціально-економічного розвитку свідчать про зростаючий зубожінні українського народу. Можливості працевлаштування на офіційному ринку праці України незначні, а зайнятість в державному секторі економіки не гарантує добробут і не забезпечує відтворення робочої сили. З огляду на нинішні умови в Україні, беручи до уваги демографічні процеси, економічну ситуацію і військовий конфлікт на Сході, країни привели до ще більшої інтенсифікації еміграційних процесів і, як наслідок, вигнання робочої сили за межі країни. Зовнішні міграційні процеси, що відбуваються в Україні, залежать від факторів, що впливають на міжнародну міграцію. Відповідно до теорії факторів «тяжіння-відштовхування» англійського вченого Е. Ровенштейна, міграція працездатного населення відбувається в кращих економічних умовах в іншу місцевість у порівнянні з тими, де проживав чоловік. Існують такі фактори, як економічні, соціальні, культурні, політичні, екологічні.

Для українських трудових мігрантів основними факторами зайнятості є високий рівень життя за кордоном, висока зарплата, можливість професійної самореалізації, стабільна політична система і висока якість освіти. Проаналізувавши фактори «відштовхування» трудових ресурсів за кордоном, можна визначити, що вирішальним серед них є економічний, зокрема, низький рівень оплати праці.

Згідно з опитуванням, проведеним в рамках проекту МОМ в 2018-2019 роках, близько 700 тисяч громадян України перебувають за кордоном для

працевлаштування. Станом на 2019 рік в Україні спостерігається негативне сальдо міграції. У минулому році країну відвідали 13,02 мільйона іноземців, а кількість емігрантів досягло 23,36 мільйона. Основними напрямками трудової міграції з України є: країни Євросоюзу (ЄС) і Росія. Згідно з опитуванням 2019 року, 51% робітників-мігрантів (602,5 тисячі осіб) працювали або шукали роботу в ЄС, 43,2% в Росії (511,0 тисячі осіб). Серед країн ЄС основними напрямами трудової міграції з України були Польща, Італія та Чехія. Існують деякі дані, що дозволяють припустити, що масштаб постійної міграції робочої сили значно більше, ніж той, який проявляється в результаті опитувань домогосподарств. У цей час слід відзначити зменшення потоку роботи щодо інших країн, таких як США, Канада, Австралія, ОАЕ. Виходячи з вищевикладених даних, кількість мігрантів показує основні країни призначення українських трудових мігрантів: Польща - 40,76%, Російська Федерація - 17,81%, Угорщина - 10,45%, Молдова - 7,41%, Білорусь - 5,95%, Словаччина - 3,23%, Румунія - 2,94%, Туреччина - 2,31%, Єгипет - 1,51%, Німеччина - 1,26%, ОАЕ - 0,59%, Ізраїль - 0,56%, Італія - 0,5%, Австрія - 0,46%, Греція - 0,46%, інші країни - 3,84%. Якщо порівнювати вікову категорію, можна сказати, що українські трудові мігранти беруть участь у міграції в більш зрілому віці (в середньому 34 роки). Короткострокова міграція становить 64%, а довгострокова міграція - 71% в продуктивному віці 18-44 років. В основному люди старше 45 років частіше беруть участь в короткочасній трудовій міграції, в той час як вікова група 30-44 років орієнтована на тривалу міграцію. Слід зазначити, що українські трудові мігранти мають найвищий відсоток освіти (37%) серед мігрантів, які закінчили вищу освіту. Однак це не означає, що освіта і досвід відповідають потребам ринку праці України або країни призначення. На думку аналітиків, велика кількість освічених і талановитих людей (інженерів, медиків, IT-фахівців), які працюють за кордоном, сприяють певному рівню "відтоку мізків". Але під час міграції в основному існує децифікація, якщо працівник-мігрант виконує роботу з низькою кваліфікацією. Після визначення рівня освіти іноземних громадян можна охарактеризувати їх

сфері працевлаштування. Українські мігранти в основному зайняті в наступних галузях економіки: будівництво - 46%, догляд за будинком - 18%, оптова і роздрібна торгівля - 9%, сільське господарство - 11%, промисловість - 4%, готельна і ресторанна діяльність - 4%, транспорт і зв'язку - 4%, інша господарська діяльність - 4%.

Тому, щоб визначити ступінь і спрямованість зовнішніх міграційних процесів на українську економіку, необхідно враховувати основні економічні ефекти, тобто грошові перекази, які направляють іммігрантів в свої сім'ї. Для України грошові перекази мігрантів є важливим джерелом доходу для домогосподарств, члени яких працюють за кордоном. Основні цілі, на які витрачаються гроші, - це споживання поточних коштів, придбання товарів довготривалого нерухомості або нерухомості, освіти та багато іншого. Хоча значна частина доходів, отриманих сім'ями-мігрантами, витрачається на споживання, звичайно, що такі сім'ї більш схильні економії, що також важливо в певні періоди економічного розвитку. У 2017 році грошові перекази мігрантів в Україну склали понад 7 мільярдів доларів. США в рік. У 2018 році група Світового банку підрахувала перспективи розвитку трансфертів в Україні в 5,3 млрд доларів. Сполучені Штати Америки. Таким чином, Україна була включена в список країн, які є найбільшими одержувачами переказів мігрантів. Росія, США, Німеччина, Греція, Кіпр, Італія варто відзначити серед країн, з яких більша частина грошових переказів йде в Україну. Слід зазначити неоднозначний вплив грошових переказів трудових мігрантів на економіку України: грошові перекази збільшують платоспроможність окремих категорій громадян і, як наслідок, сукупний попит на деякі товари та послуги, що служить джерелом розвитку відповідних галузей; грошові перекази стимулюють імпорт через тенденцію споживання імпортованих товарів і послуг; Грошові перекази по своїй суті стабільні, на відміну від прямих іноземних інвестицій, які можна вважати надійним джерелом доходу в іноземній валюті; грошові перекази можуть покрити дефіцит торгового балансу країни; грошові перекази допомагають скоротити бідність і накопичувати людський капітал;

Грошові перекази служать надійним джерелом для поліпшення соціальних цілей домашніх господарств, тобто збільшення витрат на охорону здоров'я і освіту; якщо грошові перекази перераховуються на заощадження (наприклад, у вигляді депозитів в комерційних банках, ощадних рахунків), вони є джерелом інвестицій в економіку країни; Грошові перекази допомагають вам інвестувати в малий бізнес і розвивати свій бізнес.

Підводячи підсумок вище, слід зазначити, що трудова міграція має як позитивні, так і негативні наслідки для України. До позитивного можна віднести прихід в Україну іноземної валюти з боку трудових мігрантів, зниження напруженості на ринку праці, а також зниження рівня прихованого і зареєстрованого безробіття, забезпечує багато наших співвітчизників засобами для існування, поповнює бюджет країни за рахунок трансферних трансфертів.

До негативних наслідків можна віднести втрату власної висококваліфікованої робочої сили, тобто фахівців і вчених, що уповільнює науково-технічний прогрес; втрата навичок мігрантів через їх низьку кваліфікацію за кордоном; відсутність відрахувань із зарплат нелегальних мігрантів в соціально-пенсійний фонд; погіршення сімейних відносин через тривалу відсутність членів сім'ї; повернення трудових мігрантів пенсійного віку.

В даний час географічна мобільність населення досить низька. Основними перешкодами на шляху зміни місця проживання є адміністративні бар'єри, недорозвинений ринок житла, брак інформації. Крім того, це суттєво обмежує мобільність і відсутність грошей на переїзд (низькі доходи обмежують мобільність).

Традиційно найбільш мобільними є молоді люди, але саме молоді фахівці страждають найбільше від браку ліквідності для фінансування переїзду і слабкого розвитку ринку житла. Низька географічна мобільність не означає, що робітникам не хочуть шукати нову роботу: близько 10% працівників змінюють роботу щороку в тому ж місті, близько 10-15% населення мають 2 і більше робочих місць. Крім того, неформальна тимчасова міграція набула широкого



поширення: за оцінками, приблизно 10-15% галлів сімей, що живуть в депресивних районах, переходять на роботу в інший регіон.

Підвищення відкритості українського суспільства неминуче призведе до посилення участі України в міжнародній біржі праці. Перехід до ринкової економіки створює реальні умови для формування ринку праці. Однією з важливих особливостей його формування є швидке зростання міграційних процесів як усередині країни, так і за кордоном. Збільшення територіальної міграції населення пов'язано з:

- по-перше, структурна перебудова економіки і пов'язане з цим збільшення рівня безробіття, процеси приватизації майна і приватизації, які супроводжуються збільшенням мобільності капіталу, його інтенсивних міжвидових видів і географічного переливання;

- по-друге, нерівномірний розподіл продуктивних сил, значні відмінності в соціально-економічних умовах життя на селі і в місті, в різних регіонах країни;

- по-третє, різке погіршення екологічної ситуації в окремих регіонах;

- по-четверте, активізація міграційних процесів на національному ґрунті;

- по-п'яте, ситуація на сході і півдні країни;

- по-шосте, розширення зовнішньоекономічних зв'язків України, а також лібералізація режиму поїздок громадян за кордон. Виникнення ринкового управління бізнесом відбувалося в умовах гострої кризи в економічній, соціальній і політичному житті. Почуття постійної стурбованості населенням країни викликано двома факторами, що загрожують її фізичної і економічної безпеки: безпрецедентне зростання бандитизму і зростання масового безробіття.

Оцінюючи проблему безробіття в Україні, один з найважливіших уроків, який потрібно зробити з досвіду західних країн, полягає в тому, що тривале безробіття несе надзвичайно високий соціальний ризик. Збільшення кількості безробітних призводить не тільки до великих матеріальних і психологічних втрат і збільшення державних витрат, але і до повної дискваліфікації

безробітних, що позбавити їх будь-яких шансів знайти роботу. Досягнення оптимальної зайнятості в найближчому майбутньому не є легким завданням для України, перш за все тому, що якість наявної робочої сили не відповідає соціальним потребам.

Проблему масового безробіття і зубожіння широких мас населення можна частково вирішити міграцією, виїздом частини громадян України за межі її в пошуках роботи і засобів до існування. Не секрет, що з урахуванням погіршення соціально-економічної та морально-психологічної ситуації в Україні еміграційні настрої населення зростають. Але якщо раніше головним мотивом еміграції був етнічний, то останнім часом це стало економічним фактором. Загальна кількість емігрантів з України до сих пір невідомо, так як спеціальної статистики не ведеться. Більш того, кількість емігрантів, які виїжджають за кордон на постійну або тимчасову роботу, невідомо. Спробуйте влаштуватися на роботу за кордон, якщо виїжджаєте на особисте запрошення половини тих, кому надано відпочинок. Їх можна віднести до нелегальних іммігрантів, оскільки, отримавши право на виїзд в конкретну країну, вони не мають дозволу на роботу, але все ж отримують його нелегально.

Основними факторами масової еміграції робочої сили за кордон є: велика різниця в умовах життя і заробітної плати в Україні та на Заході; відсутність кар'єрних перспектив для багатьох працездатних людей; економічна нестабільність в країні і невизначеність її виходу; відсутність безпеки для громадян. На жаль, ми не зможемо уникнути турботи не тільки про простий робочої сили, а й висококваліфікованих і часто некваліфікованих робітників. Економічні та професійні мотиви еміграції - це невдоволення фахівців не тільки своїм матеріальним становищем, а й своїм статусом у суспільстві, низьким соціальним авторитетом, неможливістю в повній мірі реалізувати свої творчі можливості. Міжнародна трудова міграція стала важливим фактором економічного, соціального і гуманітарного розвитку як для приймаючих, так і для приймаючих країн. Кожна зі сторін, що беруть участь в процесі обміну робочою силою, шукає конкретних вигод. Що стосується України, то

найближчим часом імовірний долю країни, яка постачає робочу силу на європейській і світовий ринки праці. Але навіть в цій якості він може мати ряд економічних вигод:

- по-перше, знизити рівень безробіття і тим самим зменшити соціальну напруженість у суспільстві;

- по-друге, значна частина заробітної плати буде переведена імігрантами на батьківщину, що поповнить валютний фонд країни;

- по-третє, проекти рішень МОП дають Україні право ставити питання по компенсації за трудову підготовку в потенційних користувачів її трудових ресурсів. Крім того, міждержавна трудова міграція є важливим фактором, який приносить в країну нові технології, досвід роботи, перебудову професійної і якісної структури зайнятості, швидку і ефективну адаптацію до умов світового ринку. Однак також зрозуміло, що масовий відтік продуктивної робочої сили, особливо вчених і фахівців, завдає Україні значних економічних, інтелектуальний і моральний збиток. Від'їзд кваліфікованого персоналу і молодих фахівців негативно позначається на професійній структури працездатного населення, погіршує його вік і стать. Еміграція, як правило, супроводжується примусовим, хоча і не остаточним розривом сімейних зв'язків, їх послабленням. Глобалізація значно змінює суть міграції, оскільки процес глобалізації робить характер сучасних рухів людей прихованим, а терміни і географічні кордони міграції незрозумілі. Глобалізація не дає зрозуміти всі параметри ідентифікації міграції: час, відстань, задоволення потреб мігрантів і так далі. Навпаки, глобалізація - один з факторів, що впливають на розвиток сучасних міграційних тенденцій і визначають специфіку функціонування світового ринку праці.

Слід зазначити, що в Україні достатньо працівників працездатного віку, які можуть принести користь економіці країни, тому одним із шляхів поліпшення ситуації є необхідність створення додаткових робочих місць і вдосконалення економічної системи. При відсутності державної підтримки цю проблему неможливо вирішити, що в свою чергу призведе до примусової

міграції працездатного населення і їх сімей. У той же час розвинені європейські країни не приймають активно іммігрантів і не дозволяють їм активно працювати. Таким чином, в умовах інтеграції світових ринків розвинених країн світу вони намагаються не привертати іммігрантів, а, навпаки, розміщувати своє виробництво в інших країнах. Крім проблеми зайнятості, додається проблема неефективного використання робочої сили. Співробітники не зацікавлені в результатах праці, але "в сучасних умовах продуктивність праці - один з найважливіших економічних показників. Слід зазначити, що велике практичне значення має правильне визначення рівня ефективності використання як ресурсного потенціалу в цілому, так і його складових: праці, землі, капіталу . За В.В. Близнюк, "до основних факторів, які лежать в основі неоптимальною структурі зайнятості в Україні, відносяться: підтримка застарілої технологічної бази значної частини вітчизняних підприємств; перевага ретро пективи сировинного компонента економічного зростання; слабка чутливість професійно-кваліфікаційної структури ринку праці до структурних змін; невідповідність професійної та кваліфікаційної структури персоналу потребам роботодавців в технологічні зміни; низький рівень мобільності населення та робітників; низька і неконкурентна заробітна плата, наявність малозабезпечених робочих, що перешкоджає ефективній зайнятості.

«Висновки з дослідження. Таким чином, на основі проведеного аналізу ми встановили, що сучасний ринок праці в Україні характеризується досить високим рівнем безробіття, дисбалансом попиту та пропозиції на робочу силу в галузях економіки і низьким рівнем оплати праці. Для України така ситуація свідчить про те, що при відсутності розумної економічної політики найбільш активна молодь буде емігрувати з країни, що в майбутньому призведе до загального дефіциту робочої сили.

Прагнучи до всебічного розвитку співробітництва в сфері трудової діяльності та соціального захисту громадян України, інших держав, які працюють за межами своєї країни, наша країна робить висновки різні міжнародні угоди та інші акти. Наприклад, відповідно до Канадської програми

співробітництва з праці, затвердженої 24 жовтня 1994 роки 30 липня 1998 р Меморандум про співпрацю між Міністерством праці та соціальної політики України та Міністерством розвитку людських ресурсів Канади у сфері праці та соціального захисту. Зокрема, повинні бути визначені сектори та форми співробітництва з питань зайнятості для громадян Договірних Держав. Угода між урядом України і урядом Соціалістичної Республіки В'єтнам про взаємну зайнятості та соціальний захист громадян від 8 квітня 1996 року Ці угоди поширюються на осіб (далі - робітників) і часто на їх сім'ї, які є громадянами або постійними жителями на території однієї з Договірних держав і здійснюють свою роботу на умовах найму на підприємствах, в організаціях, установах усіх форм власності (далі - наймачі) іншої держави. Іноді держави приймають окремі міжнародні двосторонні угоди про працевлаштування для членів іноземних сімей. Звичайно Угода між урядом України і урядом Аргентинської Республіки про працевлаштування членів сімей дипломатичних представництв і консульських установ від 29 квітня 1999 р.

Виконання цих угод сприяє центральним органом праці договірних держав. Зокрема вони обмінюються інформацією про національне законодавство та інші нормативні акти в галузі праці, зайнятості, еміграції та імміграції, включаючи умови життя робітників; стан національних ринків праці і ситуація на них; Внаслідок обмеження при прийомі на роботу співробітників іншої держави. Будь-яка особа, яка проживає на території однієї держави, може звернутися безпосередньо або через компетентний орган за місцем проживання в компетентний орган іншої держави за допомогою у вирішенні питань, що впливають із трудових відносин. Компетентні органи Договірних Держав надають за запитом компетентним органом іншої держави документи та архівні матеріали, необхідні для оплати і виплати допомоги.

Відповідно до зазначених угод працівники можуть здійснювати трудову діяльність на території іноземної держави на підставі: а) трудового договору (контракту), укладеного між наймачем і працівником на визначений термін; б) угода, укладена між суб'єктами економічної діяльності обох держав, метою

якого є виконання визначеного обсягу робіт або послуг на території держави зайнятості і цим законом регулюється:

- 1) оформлення трудового договору (контракту);
- 2) вік, з якого допускається прийняття на роботу;
- 3) обсяг прав та обов'язків сторін за договором (контрактом);
- 4) в'їзд працівників і членів їхніх сімей на територію держави працевлаштування, перебування та виїзд із неї;
- 5) соціальне, в т. ч. пенсійне, забезпечення.

У той же час в Угоді про працевлаштування та соціальний захист громадян, укладеними з Республікою Білорусь, йдеться, що всі види допомог і посібників, які надаються працівникам за рахунок соціального страхування, що сплачуються на підставі законодавства і за рахунок держави-дагаворшчика, яка вносить страхові внески незалежно від того, від місця проживання одержувача. Інші види допомоги, виплат і компенсацій, виплачених з інших джерел (місцевих бюджетів), виплачуються владою країни проживання сім'ї одержувача і відповідно до її національного законодавства. Охорона здоров'я працівників забезпечується за рахунок коштів наймача поряд зі своїми громадянами;

б) оподаткування трудових доходів осіб, які працюють за трудовим договором;

7) передача зароблених грошей на територію країни відправлення;

8) правовий статус звільнених працівників. Якщо працівник не може бути працевлаштований, процедура, пільги і компенсації, передбачені звільненим працівникам, на підставі, зазначеному в угоді [може включати: розірвання трудового договору (контракту) шляхом ліквідації, реорганізації або перепрофілювання підприємства (установи, організації), зменшення або перестановки на роботу. персонал]. У цьому випадку працівник повертається на територію країни виїзду за рахунок роботодавця;

9) розрахунок стажу роботи (роботи і професії).

Таким чином, світовий ринок праці є важливим елементом налагодження економічних відносин між країнами світу. Україна зможе стати рівноправним суб'єктом світового ринку праці та учасником інтеграційних процесів тільки в тому випадку, якщо підвищити ефективність використання наявного трудового потенціалу та забезпечити його розвиток відповідно до міжнародних стандартів, так як це головна продуктивна сила і основа забезпечення конкурентоспроможності економіки кожної країни.

### **Висновки до розділу 3**

На думку аналітиків, велика кількість освічених і талановитих людей (інженерів, медиків, IT-фахівців), які працюють за кордоном, сприяють певному рівню "відтоку мізків". Але під час міграції в основному існує децифікація, якщо працівник-мігрант виконує роботу з низькою кваліфікацією. Українські мігранти в основному зайняті в наступних галузях економіки: будівництво - 46%, догляд за будинком - 18%, оптова і роздрібна торгівля - 9%, сільське господарство - 11%, промисловість - 4%, готельна і ресторанна діяльність - 4%, транспорт і зв'язку - 4%, інша господарська діяльність - 4%.

Підводячи підсумок вище, слід зазначити, що трудова міграція має як позитивні, так і негативні наслідки для України. До позитивного можна віднести прихід в Україну іноземної валюти з боку трудових мігрантів, зниження напруженості на ринку праці, а також зниження рівня прихованого і зареєстрованого безробіття, забезпечує багато наших співвітчизників засобами для існування, поповнює бюджет країни за рахунок трансферних трансфертів.

До негативних наслідків можна віднести втрату власної висококваліфікованої робочої сили, тобто фахівців і вчених, що уповільнює науково-технічний прогрес; втрата навичок мігрантів через їх низьку кваліфікацію за кордоном; відсутність відрахувань із зарплат нелегальних мігрантів в соціально-пенсійний фонд; погіршення сімейних відносин через

тривалу відсутність членів сім'ї; повернення трудових мігрантів пенсійного віку.

Прагнучи до всебічного розвитку співробітництва в сфері трудової діяльності та соціального захисту громадян України, інших держав, які працюють за межами своєї країни, наша країна робить висновок різні міжнародні угоди та інші акти.

Світовий ринок праці є важливим елементом налагодження економічних відносин між країнами світу. Україна зможе стати рівноправним суб'єктом світового ринку праці та учасником інтеграційних процесів тільки в тому випадку, якщо підвищити ефективність використання наявного трудового потенціалу та забезпечити його розвиток відповідно до міжнародних стандартів, так як це головна продуктивна сила і основа забезпечення конкурентоспроможності економіки кожної країни.

## **ВИСНОВКИ**

В умовах сьогодення, робоча сила є ключовим ресурсом в економіці країни. Розставлений пріоритет саме в сторону людського фактора,



свідчить про те, що існує реальна залежність між обсягами виробництва, якістю та характером експлуатації людського фактора в цілому.

Якісні зміни, що відбуваються в динаміці й характеристиці міжнародної міграції робочої сили й зумовлені впливом глобалізації (збільшенням відкритості національних економік, частковим вирішенням політичних і регіональних конфліктів, швидким розвитком комунікаційної інфраструктури), привели до збільшення масштабів процесів міграції людських ресурсів та їх динамізму.

Ринок праці охоплює відносини з моменту прийому на роботу співробітників до звільнення. Він відрізняється від інших ринків тим, що об'єктом продажу на ньому є право використання робочої сили або здатності людини працювати. Пропозиція робочої сили - це контингент працездатного населення, який пропонує роботодавцю можливість працювати в обмін на фонд життєво важливих товарів. Ринок праці - найбільш складний з доступних видів ринків з точки зору структури, специфіки, цін і зв'язків з іншими ринками. У той же час, з його характеристиками, загальними для всіх ринків, він має свої властиві йому характеристики. Нижня межа коливань цін на роботу - це поглинання робочої сили, навіть якщо вона опускається нижче цього рівня, і ця тимчасова явище не стабільна в часі. Верхній рівень ціни праці знову обмежені вартістю. Окрема робоча сила виступає як товар на ринку праці. Робота - це економічна категорія, яка охоплює сукупність фізичних і розумових здібностей людини до роботи, яку він або вона використовує для виробництва товарів і послуг.

Гнучкість ринку праці характеризується наступними елементами:

- висока територіальна і професійна мобільність співробітників;
- гнучкість витрат праці роботодавців, в тому числі мобільність рівня і структури заробітної плати відповідно до економічної ситуації;
- гнучкість в управлінні персоналом на підприємствах (при прийомі на роботу, ротації, звільнення, встановлення тривалості робочого часу);

- демократизація і різноманітність форм зайнятості, включаючи нестандартні форми (самозайнятість, робота за викликом, домашня робота, неповний робочий день і т. д.);

- високорозвинена система професійного навчання і перепідготовки, зокрема, навчання дорослих.

Однак вплив мобільності робочої сили виходить далеко за межі цих економічних міркувань. Соціологи вивчили вплив мобільності на функціонування спільнот і міжособистісних відносин, а також політологів, так як вони вивчають, як мобільність впливає на політичну участь і формування коаліції.

У другій половині дев'ятнадцятого століття і до 1920-х років добровільна імміграція з Європи забезпечила економіку мільйонів нових робочих. Більшість змогла знайти кращу роботу, ніж була в Європі. Починаючи з 1910-х років, можна побачити додаткову форму мобільності робочої сили: велика кількість чорних робітників (нащадків рабів, насильно перевезених на південь з Африки) добровільно переселилася в північні міста.

Мобільність робочої сили мало місце в минулому, задовго до швидкого розвитку країн і технологій.

Виникнення і розвиток міжнародного ринку праці є результатом збільшення міжнародної мобільності двох основних факторів виробництва - капіталу і робочої сили. Зовнішні процеси міграції залежать від факторів, що впливають на міжнародну міграцію. Інтелектуальна міграція відбувається у всіх країнах з розвинутою ринковою економікою, і її вплив на функціонування світової економіки суттєве.

Важливою характеристикою міжнародного ринку праці є також ступінь мобільності робочої сили. Робітничий рух приймає різні форми: природну, територіальну, видову, професійну, кваліфікаційну та соціальну. Територіальний рух робочої сили має найбільше значення, хоча в міру розвитку міжнародного ринку праці значення інших форм спостерігаються. На сучасному етапі міжнародний ринок праці характеризується формуванням

нової стратегії провідних фірм світу у сфері робочої сили. Якість робочої сили стає вирішальним фактором конкуренції, підприємці починають розглядати навчання своїх співробітників як пріоритет внутрішньої стратегії компанії. У сучасній глобальній економіці ті країни, де висока мобільність робочої сили можуть швидко розвиватися.

Розвиток географічної мобільності зробить професійну мобільність більш ефективною (оскільки галузь географічно зосереджена, освіту і спеціалізація часто пов'язані з переміщенням).

З точки зору зовнішньої мобільності робочої сили, висока плинність кадрів на підприємствах дуже дорога, навіть у порівнянні зі звичайними працівниками і фахівцями, і дуже важко замінити досвідчених, висококваліфікованих фахівців і керівників.

Регулювання міграції робочої сили – дуже складний процес. Його вдосконалення і розвиток відбуваються протягом тривалого терміну часу. В умовах світової фінансово-економічної кризи уряди розвинених країн переглядають свою міграційну політику та намагаються скоротити притік низькокваліфікованих іноземних працівників, зокрема з країн Азії та Африки. Питанням масової міграції занепокоєні практично всі лідери європейських держав. У період з 2000 по 2020 рік в Азію прибуло більше міжнародних мігрантів, ніж будь-який інший регіон: залучено близько 30 млн міжнародних мігрантів, що становить чисте збільшення приблизно на 1,8 млн мігрантів на рік. ). Європа була другим регіоном походження мігрантів 39 (61 млн осіб), за нею йде Латинська Америка та країни Карибського басейну (38 млн осіб) та Африка (36 млн осіб). За країнами походження найбільше мігрантів у світі налічувалося з Індії (17 млн осіб), Мексики (13 млн осіб), Російської Федерації (11 млн осіб), Китаю (10 млн осіб), Бангладешу (7 млн осіб), Сирії (7 млн осіб), Пакистану та України (по 6 млн осіб). Слід додати, що особи, які вимушено покидають країну і отримують статус біженця у приймаючих країнах, також є потенційними учасниками ринку праці.

Як бачимо, міжнародна трудова міграція має для країн та людей як позитивні, так й негативні наслідки. Саме тому важливо виробити таку державну міграційну політику, яка могла б подолати недоліки і раціонально використовувати позитивні наслідки для економічного розвитку країни.

Міжнародна трудова міграція зараз охоплює весь світ, як у розвиненій його частині, так і в відсталу периферію. До кінця 1990-х років в світі налічувалося щонайменше 30 мільйонів чоловік. Працівників, які працюють за межами своєї країни, більше половини з них відбувається з країн, що розвиваються і країн з перехідною економікою. Україна обрала курс на інтеграцію в Європейський Союз, для держави важливо досягти європейських стандартів в галузі соціального захисту та поваги прав людини і громадян та їх захисту. Ці завдання нерозривно пов'язані з вивченням досвіду європейських країн, розробкою ефективного законодавства і розвитком міжнародного співробітництва України в сфері міграції та соціального захисту. В даний час компоненти сучасної справедливої політики вже розроблені і служать основою для розробки і реалізації політики трудової міграції.

На думку аналітиків, велика кількість освічених і талановитих людей (інженерів, медиків, IT-фахівців), які працюють за кордоном, сприяють певному рівню "відтоку мізків". Але під час міграції в основному існує децифікація, якщо працівник-мігрант виконує роботу з низькою кваліфікацією. Українські мігранти в основному зайняті в наступних галузях економіки: будівництво - 46%, догляд за будинком - 18%, оптова і роздрібна торгівля - 9%, сільське господарство - 11%, промисловість - 4%, готельна і ресторанна діяльність - 4%, транспорт і зв'язку - 4%, інша господарська діяльність - 4%.

Підводячи підсумок вище, слід зазначити, що трудова міграція має як позитивні, так і негативні наслідки для України. До позитивного можна віднести прихід в Україну іноземної валюти з боку трудових мігрантів, зниження напруженості на ринку праці, а також зниження рівня прихованого і зареєстрованого безробіття, забезпечує багато наших співвітчизників засобами для існування, поповнює бюджет країни за рахунок трансферних трансфертів.

До негативних наслідків можна віднести втрату власної висококваліфікованої робочої сили, тобто фахівців і вчених, що уповільнює науково-технічний прогрес; втрата навичок мігрантів через їх низьку кваліфікацію за кордоном; відсутність відрахувань із зарплат нелегальних мігрантів в соціально-пенсійний фонд; погіршення сімейних відносин через тривалу відсутність членів сім'ї; повернення трудових мігрантів пенсійного віку.

Прагнучи до всебічного розвитку співробітництва в сфері трудової діяльності та соціального захисту громадян України, інших держав, які працюють за межами своєї країни, наша країна робить висновок різні міжнародні угоди та інші акти.

Світовий ринок праці є важливим елементом налагодження економічних відносин між країнами світу. Україна зможе стати рівноправним суб'єктом світового ринку праці та учасником інтеграційних процесів тільки в тому випадку, якщо підвищити ефективність використання наявного трудового потенціалу та забезпечити його розвиток відповідно до міжнародних стандартів, так як це головна продуктивна сила і основа забезпечення конкурентоспроможності економіки кожної країни.

## **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Бараник З. П., Романенко І. О. Інтелектуальна міграція як об'єкт статистичного дослідження. Ефективна економіка. Дніпро: Дніпровський державний аграрно-економічний університет, 2014. № 6. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3096>
2. Бербенець О. В. Основні тенденції та наслідки міжнародної трудової міграції. Агросвіт, 2015. № 15. С. 26–29.
3. Бербенець О. В. Основні тенденції та наслідки міжнародної трудової міграції Агросвіт, 2015. № 15. С. 26–29.
4. Білоцерківець В. В., Завгородня О. О., Лебедева В. К. та ін. Міжнародна економіка. Підручник./ За ред. А. О. Задоя, В. М. Тарасевича. К.: Центр учбової літератури, 2012. 416 с.
5. Бортник Н. П. Вплив глобалізації на формування міграційних потоків. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.:Юриспруденція, 2013. Т. 1. № 6–1. С. 142–144.96
6. Бортник Н. П. Вплив глобалізації на формування міграційних потоків Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція, 2013. Т. 1. № 6–1. С. 142–144.
7. Булавинець В. М. Доходи трудових мігрантів як важливе джерело доходів домогосподарств. Інвестиції: практика та досвід, 2015. № 10. С. 54–56.
8. Бурак В. Переваги і недоліки Закону України «Про зовнішню трудову міграцію». Политические известия в Украине, 2016. URL:<http://izvestia.kiev.ua/blog/show/83956>
9. Волоско Я. О. Міжнародна трудова міграція населення: причини виникнення та наслідки для економіки Львів: Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Юридичні науки, 2015. № 824. С. 21–26.
10. Ворвинець Б.М. Теоретичні основи організаційно-економічного механізму регулювання ринку праці Вісник Чернігівського державного технологічного університету. Серія «Економічні науки».2017. № 2 (66). С. 466–471.

11. Всеукраїнська інформаційно-аналітична «Міграція» . URL: <http://tsn.ua/ukrayina/ukrayinu-zalishat-milyoni-talanovityh-lyudey-pislyav-vidkrittayakordoniv-ekonomist-518017.htm>
12. Гончаренко Н.Г. Динаміка доходів і витрат населення – в контексті стабілізації рівня заробітної плати. Вісник економіки транспорту і управління. 2016. № 28. С. 225–228.
13. Дембіцька А. В. Основні етапи міжнародної міграції робочої сили А. В. Дембіцька. Вісник ОНУ імені І.І.Менчикова. – 2013. – Т. 18. - №4.1.– С. 149–152.
14. Демографічна криза в Україні руйнівніша за військовий конфлікт- The National Interest. 15 грудня 2014. URL: [http://dt.ua/UKRAINE/demografichna-kryza-v-ukrayini-ruynivnisha-zav-ivyskoviy-konflikt-the-national-interest-159262\\_.html](http://dt.ua/UKRAINE/demografichna-kryza-v-ukrayini-ruynivnisha-zav-ivyskoviy-konflikt-the-national-interest-159262_.html) (дата звернення: 06.04.2023 ).
15. Жураковська Л. А. Тенденції освітньої міграції в контексті глобалізації
16. Зареєстрована трудова міграція. Аналітика // Державна служба зайнятості, 2017. URL: [https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infocfiles/analytyka\\_0.doc](https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infocfiles/analytyka_0.doc)
17. Інститут економіки та прогнозування НАН України. К., 2015. URL: [http://ief.org.ua/docs/mg/Monogr\\_Modeli%20identyfikacii%20macroekonomichnyh%20dysbalanciv-2015.pdf](http://ief.org.ua/docs/mg/Monogr_Modeli%20identyfikacii%20macroekonomichnyh%20dysbalanciv-2015.pdf) ( дата звернення: 04.04.2019).
18. Керецман В.Ю. Державне регулювання регіонального розвитку: теоретичні аспекти : Монографія. В. Ю. Керецман. К.: Вид-во УАДУ, 2002. 188 с.
19. Колот А. Асиметрії розвитку соціально-трудової сфери: зарубіжний досвід і вітчизняні реалії. А. Колот Україна: аспекти праці. 2011. № 8. С. 3-11.
20. Концепція державної міграційної політики. Схвалено Указом Президента України від 30 травня 2011 року № 622.2011. URL:

- <http://ovu.com.ua/articles/10854-pro-kontseptsiyuderzhavnoyi-migratsiynoyi-politik>. ( дата звернення: 09.03.2023).
21. Лисюк О.С. Проблеми, особливості та перспективи розвитку ринку праці в Україні. Науковий вісник Херсонського державного університету. Економічні науки. 2018. Вип. 13. Ч. 3. С. 107–109.
  22. Малиновська О.А. Політика сусідніх країн щодо співвітчизників як інструмент поповнення людських ресурсів: виклики та уроки для України. Стратегічні пріоритети. 2016. № 3. С. 138–146. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/spa\\_2013\\_3\\_20](http://nbuv.gov.ua/UJRN/spa_2013_3_20).
  23. Малиновська О. А. Перекази мігрантів з-за кордону та можливі заходи щодо їх заохочення та ефективного використання. Аналітична записка. Національний інститут стратегічних досліджень. URL: <http://www.niss.gov.ua/articles/1276/>
  24. Малиновська О. А. Трудова міграція населення України: чого чекати в найближчому майбутньому?. Міграція, 2015. URL: <http://migraciya.com.ua/news/migrant-workers/ua-labour-migration-ukraine-what-toexpect-in-the-near-future-part-2/>
  25. Мельниченко О. Теоретичні засади регуляторного впливу держави на трудову міграцію. Держава і ринок, 2015. С. 125–130.
  26. Міграційний рух населення України. Державна служба статистики України. 2019. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
  27. Міграція в Україні. Факти і цифри. Міжнародна організація з міграції (МОМ): Представництво в Україні, 2017. 10 с.
  28. Міграція в Україні: факти і цифри / За ред. Малиновської О.. Київ: Міжнародна організація з міграції, 2016. 32 с.
  29. Міжнародна економіка : навч. посіб. за ред. Г. Е. Гронтковської та ін. Київ: «Центр учбової літератури», 2015. 384 с.
  30. Міжнародна організація з міграції: МОМ в Україні. URL: <http://iom.org.ua/ua/mom-v-ukrayini> ( дата звернення 12.04.2023).



- 31.Передрій О. С. Міжнародні економічні відносини: навч. посіб. Вид. 4-те., перероб. і доп. Київ: Знання, 2008. 263 с.
- 32.Передрій О. С. Міжнародні економічні відносини: навч. посіб. Вид. 4-те., перероб. і доп. Київ: Знання, 2008. 263 с.
33. Працевлаштування за кордоном основна інформація. Міністерство закордонних справ України.URL : <http://www.mfa.gov.ua/mfa/en/513.htm>.
- 34.Позняк О. Оцінювання наслідків зовнішньої трудової міграції в Україні Демографія та соціальна економіка. 2016. №2 (27). С. 169-182.
- 35.Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту. Закон України від 03.03.2016 р. № 3671 [URL:http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3671-17](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3671-17)
- 36.Про громадянство України. Закон України від 18.01.2001р. №2235-URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2235> (дата звернення: 04.05.2023).
- 37.Савіцька О. П. Особливості міграційних процесів населення в умовах глобалізації О. П. Савіцька, В. В. Цоньо. Науковий вісник НЛТУ України. -2014. - Вип. 23.17. - С. 295-303.
- 38.Сайт Міністерства соціальної політики України. URL: <https://www.msp.gov.ua> ( дата звернення 25.03.2023).
39. Співробітництво з МОП [Електронний ресурс]. URL : [http://www.mlsp.gov.ua/control/uk/publish/article?art\\_id=119761&cat\\_id=91489](http://www.mlsp.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=119761&cat_id=91489).
40. Сушенцева Л.Л. Формування професійної мобільності майбутніх кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах: теорія і практика: монографія / за ред. Н.Г. Ничкало. Інститут професійно-технічної освіти НАПН України. Кривий Ріг: Видавничий дім, 2018. 439 с.
- 41.Статистичне дослідження заробітної плати в Україні URL: <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/bitstream/>
- 42.Столярчук Я., Поручник С. Сучасна сегментація та ключові тенденції розвитку світового ринку праці. Україна: Аспекти праці №7, 2014. С. 12–

- 43.Стрільців В. Конкурентоздатність і професійна мобільність працівників. Людина і труд, 2016. № 1. С. 45–48.
44. Тілікіна Н.В. Концептуальні підходи до дослідження мобільності робочої силию. Актуальні проблеми економіки. 2016. № 11. С. 185-193.
- 45.Україна 2020: демографічний та міграційний виміри безпеки. Український інститут публічної політики. Київ, 2012. 20 с.
- 46.Українська служба статистики: Укрстат. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2016/ds/mr/mr\\_u/mr0316\\_u.html](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2016/ds/mr/mr_u/mr0316_u.html) ( дата звернення: 15.04.2023 )
- 47.Юськів Б.М. Глобалізація і трудова міграція в Європі [Текст] : монографія. Рівне : видавець О. М. Зень, 2015. 476.
- 48.Ярошевич М. Прогноз міграції між ЄС, країнами Вишеградської четвірки та Східною Європою: наслідки скасування візового режиму. Центр східних досліджень. Варшава, Польща, 2014. 184 с.
- 49.Ясинчук Л. Відтік мізків з України набирає сили. Експрес Online, 2018. URL:<http://expres.ua/main/2018/01/27/281999-vidtik-mizkiv-ukrayiny-nabyrae-syly>
- 50.Asylum and managed migration. Eurostat, 2017. URL:<http://ec.europa.eu/eurostat/web/asylum-and-managed-migration/data/database>
- 51.Borjas G. Friends or Strangers: The Impact of Immigrants on the U.S.Economy. New York: Basic books, 1990. 274 p.
- 52.Chmielewska I., Dobroczek G., Puzynkiewicz J. Obywatele Ukrainy pracujący w Polsce – raport z badania: Badanie zrealizowane w 2015 r.. Narodowy Bank Polski, 2015. 33 s.
- 53.Chmielewska I., Dobroczek G., Puzynkiewicz J. Obywatele Ukrainy pracujący w Polsce – raport z badania: Badanie zrealizowane w 2015 r. Narodowy Bank Polski, 2015. 33 s.

54. Consumer Barometer: trended data. Google, 2017. URL: <https://www.consumerbarometer.com/en/trending/?countryCode=UA&category=TRNNOFILTER-ALL>
55. Consumer Barometer: trended data. Google, 2017. URL: <https://www.consumerbarometer.com/en/trending/?countryCode=UA&category=TRNNOFILTER-ALL>
56. Czaika M., Haas H. The Globalization of Migration. Has the world really become more migratory?. International Migration Institute, University of Oxford, 5p.
57. Czaika M., Haas H. The Globalization of Migration. Has the world really become more migratory? International Migration Institute, University of Oxford, 5 p.
58. Esipova N., Pugliese A., Ray J. Potential net migration index declines in many countries GALLUP. Washington, D. C., 2014. URL: [http://news.gallup.com/poll/166796/potentialnet-migration-index-declinescountries.aspx?utm\\_source=PNMI&utm\\_medium=search&utm\\_campaign=tiles](http://news.gallup.com/poll/166796/potentialnet-migration-index-declinescountries.aspx?utm_source=PNMI&utm_medium=search&utm_campaign=tiles)
59. Eurofound and the International Labour Office, Working anytime, anywhere:
60. Figures at a Glance: Statistical Yearbooks. UNHCR, 2017. URL: <http://www.unhcr.org/figures-at-a-glance.html> 105 105. GDP (current US\$). The World Bank Data. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD>
61. International Migration Report 2017: Highlights. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division, 2017. 38 p.
62. International Organization for Migration (IOM) (2005) 'Facts and Figures', March, URL: <http://www.iom.int/en/pdf/files/who/iom/factsandfigures/mar05.pdf> (дата звернення: 25.12.2022).
63. Іванов Г. С. Класифікація видів мобільності трудових ресурсів. Мікроекономіка, 2018. № 5. С. 68–72.

64. Kacprzak I. Ukraińcy w Polsce. Pracownicy ze Wschodu tylko na papierze Rzeczpospolita, 2018. URL: <http://www.rp.pl/Spoleczenstwo/303299991-Ukraińcy-w-Polsce-Pracownicy-ze-Wschodu-tylko-na-papierze.html> (дата звернення 05.04.2023).
65. Kolesnikova J., Camille R., Kamasheva A., Yue Z. Current trends of realization of the intellectual capital and problems of intellectual migration. *Procedia Economics and Finance*, 2014. Vol. 14. P. 326–332.
66. Lee E. A Theory of Migration. *Demography*, 1966. № 3(1). P. 47–57.
67. Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, 2017. 80 p.
68. Migration and Remittances Factbook. International Bank for Reconstruction and Development, The World Bank, 2018. 3 edition. Washington, DC. 299 p.
69. Migration Conceptual Framework: Why do people move to work in another place or country? AAG Center for Global Geography Education, 2017. 12p. URL: [http://cgge.aag.org/Migration1e/ConceptualFramework\\_Jan10/ConceptualFramework\\_Jan105.html](http://cgge.aag.org/Migration1e/ConceptualFramework_Jan10/ConceptualFramework_Jan105.html)
70. Number of internet users worldwide from 2005 to 2017. Statista, 2017. URL: <https://www.statista.com/statistics/273018/number-of-internet-users-worldwide/> ( дата звернення: 07.05.2023).
71. Personal remittances, received (% of GDP). The World Bank Data. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/BX.TRF.PWKR.DT.GD.ZS> ( дата звернення : 15.03.2023).
72. Personal remittances, received (current US\$) // The World Bank Data. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/BX.TRF.PWKR.CD.DT> ( дата звернення : 27.05.2023).
73. Population, total. The World Bank Data. 2018. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL> ( дата звернення: 26.04.2023).
74. Ravenstein E. The Laws of Migration. *Journal of the Statistical Society*, 1885. № 46. P. 167–235.

- 75.RPA and the Back Office/Front Office Debate. URL: <https://www.uipath.com/blog/rpa-and-the-back-office/front-office-debate>
- 76.Stouffer S. Intervening opportunities and competing migrants. Journal of regional science, 1960. Vol. 2, Issue 1. 26 p.
- 77.The effects on the world of work // Publications Office of the European Union.
- 78.United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. International Migration Report: Highlights. New York, 2017. 38 p.
- 79.Volpicelli S. Who's Afraid of ... Migration? A New European Narrative of Migration. Iai Working Papers 15 | 32, 2015. 26 p.
- 80.World Investment Report 2013: Global Value Chains: Investment and Trade for Development. UNCTAD, 2013. 44 p.