

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ  
ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ  
УНІВЕРСИТЕТ**

На правах рукопису

**Оливко Оксана Андріївна**

УДК 339.9:314.15:331.5

**РОЗВИТОК МІЖНАРОДНОГО РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ  
ГЛОБАЛІЗАЦІЇ**

Спеціальність 08.00.02 –

світове господарство і міжнародні економічні відносини

**Дисертація**

на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук

Науковий керівник

**Брич Василь Ярославович,**

доктор економічних наук, професор

Тернопіль - 2012

## **ЗМІСТ**

<b>ВСТУП</b>	<b>3</b>
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ МІЖНАРОДНОГО РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ СВІТОВОГО ГОСПОДАРСТВА</b>	<b>10</b>
1.1. Теоретичні основи глобалізації світогосподарського розвитку	10
1.2. Теоретичні засади формування міжнародного ринку праці	28
1.3. Інституційні засади регулювання міжнародного ринку праці в умовах глобалізації	54
Висновки до першого розділу	74
<b>РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ РОЗВИТКУ МІЖНАРОДНОГО РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ СВІТОВОЇ ЕКОНОМІКИ</b>	<b>77</b>
2.1 Дослідження динаміки розвитку міжнародного ринку праці в умовах глобалізації	77
2.2. Аналіз розвитку ринку праці США і Європи як рушійних центрів глобалізації	97
2.3. Дослідження стану українського ринку праці як складової глобального ринку праці	124
Висновки до другого розділу	138
<b>РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ РЕГУЛЮВАННЯ МІЖНАРОДНОГО РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ</b>	<b>143</b>
3.1. Концептуальні засади формування глобального ринку праці	143
3.2. Економіко-математичне моделювання розвитку міжнародного і українського ринку праці	159
3.3. Напрямки удосконалення державної міграційної політики України	170
Висновки до третього розділу	181
<b>ВИСНОВКИ</b>	<b>184</b>

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ  
ДОДАТКИ**

188  
206

## ВСТУП

**Актуальність теми.** Провідною тенденцією розвитку світової економіки останніх десятиліть виступають процеси глобалізації, що викликає суттєві зрушення у функціонуванні світового господарства і зумовлює структурні зміни в рамках національних економік. Лібералізація міжнародного економічного розвитку спричиняє трансформацію потоків робочої сили на світовому ринку праці і висуває вимоги до організаційно-економічного і трудоворесурсного забезпечення розвитку національних ринків праці.

Питанням розвитку міжнародного ринку праці і міжнародної трудової міграції присвячено праці відомих зарубіжних вчених Дж.Беккера, Р.Билсбороу, Х.Кларка, Д.Массі, М.Піоре, А.Порта, О.Старка, Е.Тайлора, М.Тодаро, Дж.Харіса, та ін.

Питання включення України до процесів міжнародної міграції розглядаються в працях С.Бандура, І.Бузько, С.Калініної, Е.Лібанової, С.Пирожкова, М.Флейчук та ін.

Проблеми глобалізації економіки досліджували зарубіжні вчені М.Кастельс, Р.Кеохане, Т.Левітт та ін., та вітчизняні науковці В.Липов, Д.Лукьяненко, Ю.Макогон, Т.Орехова, В.Омельченко, Є.Савельєв, А.Старостіна тощо.

Одночасно активізація процесів глобалізації світової економіки викликала суттєві зміни у розвитку міжнародного ринку праці, що зумовлює необхідність дослідження вказаних процесів і визначає актуальність теми дисертаційної роботи.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертацію виконано відповідно до напрямків науково-дослідної роботи Тернопільського національного економічного університету Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України: кафедри міжнародної економіки за держбюджетною темою «Дослідження проблем Євразійської трудової міграції та

механізмів її регулювання» (ДК № 0109U000033), в рамках якої визначено основні інструменти регулювання міжнародного ринку праці; кафедри менеджменту за держбюджетною темою «Управління розвитком міжнародного ринку праці» (державний реєстраційний номер 0110U001440), в рамках якої досліджено стан та розвиток міжнародного ринку праці.

**Мета і задачі дослідження.** *Метою* роботи є розвиток теоретико-методологічних основ дослідження глобалізації ринку праці і розробка науково-практичних рекомендацій щодо регулювання міжнародного ринку праці в умовах глобалізації.

Відповідно до мети роботи в дисертації поставлено і вирішено такі **задачі:**

- дослідити теоретичні основи глобалізації світогосподарського розвитку;
- проаналізувати теоретичні засади формування міжнародного ринку праці;
- визначити інституційні засади регулювання міжнародного ринку праці в умовах глобалізації.
- дослідити динаміку розвитку міжнародного ринку праці в умовах глобалізації;
- проаналізувати розвиток ринку праці США і Європи як рушійних центрів глобалізації;
- проаналізувати стан українського ринку праці як складової глобального ринку праці;
- визначити концептуальні засади формування глобального ринку праці;
- здійснити економіко-математичне моделювання розвитку міжнародного і українського ринку праці;
- запропонувати напрямки удосконалення державної міграційної політики України.

**Об'єктом дослідження** є тенденції розвитку міжнародного ринку праці в умовах глобалізації світового господарства.

**Предметом дослідження** є теоретико-методологічні, організаційно-економічні та інституційні засади формування міжнародного ринку праці, напрями розвитку міжнародного ринку праці в умовах глобалізації.

**Методи дослідження.** Теоретичною й методологічною основою дослідження виступають положення економічної теорії, наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених з питань розвитку глобалізації і міжнародного ринку праці.

При вирішенні задач дослідження використано діалектичний метод наукового пізнання, а також загальнонаукові методи наукового дослідження: аналізу й синтезу (для дослідження теоретичних засад формування міжнародного ринку праці); узагальнення (для дослідження теоретичних основ глобалізації світогосподарського розвитку); статистичного аналізу (для аналізу динаміки розвитку міжнародного ринку праці в умовах глобалізації); системного аналізу (для аналізу розвитку ринку праці США і Європи як рушійних центрів глобалізації); системно-динамічного моделювання (для розробки моделей розвитку міжнародного і українського ринку праці) та ін.

Інформаційною базою дослідження є міжнародна нормативно-правова база в сфері регулювання міжнародного ринку праці, нормативні документи і аналітичні звіти міжнародних організацій стосовно аспектів функціонування і розвитку міжнародного ринку праці, результати власних досліджень автора.

**Наукова новизна отриманих результатів** полягає в поглибленні теоретико-методологічних основ дослідження міжнародного ринку праці і в розробці науково-практичних рекомендацій щодо регулювання міжнародного ринку праці в умовах глобалізації світового господарства.

Конкретні наукові результати, що характеризують новизну проведеного дослідження, полягають у такому:

*вперше:*

запропоновано *структурну схему концептуальних засад формування глобального ринку праці*, в рамках якої, виходячи з дослідження міжнародної міграції як об'єкта наукового пізнання, визначено пріоритети і цілі регулювання міжнародної трудової міграції, і на їх основі – принципи, завдання, напрямки формування глобального ринку праці, що утворює науково-методологічне підґрунтя регулювання розвитку останнього через формування внутрішніх мобільних риків праці країн глобальної економіки;

*удосконалено:*

понятійно-категоріальний апарат дослідження міжнародного ринку праці за рахунок надання авторських визначень понять «міжнародна міграція» та «глобальний ринок праці», а саме запропоновано під *міжнародною міграцією* розуміти одну з об'єктивних підстав становлення цілісної світогосподарської системи, зумовлену чинниками внутрішнього економічного розвитку кожної окремої країни і зовнішніми чинниками, станом міжнародної економіки в цілому та економічними зв'язками між країнами, що представляє собою глобальний процес переміщення робочої сили з однієї країни в іншу та охоплює всі континенти і країни - як розвинуті, так і периферію, а також різні соціальні шари, і включає два взаємопов'язані процеси – еміграційний та імміграційний; під *глобальним ринком праці* - різноспрямовані потоки трудових ресурсів, що формуються у взаємозв'язку з ринками капіталу, товарів та послуг, і перетинаючи національні кордони у формі трудової міграції, створюють безпосередній вплив на рівень зайнятості працездатного населення, розміри відносного перенаселення (безробіття) як приймаючих країн, так і країн-донорів робочої сили;

теоретичні засади дослідження міжнародного ринку праці в умовах глобалізації, а саме обґрунтовано, що вплив глобалізації світового господарства на міграційні процеси призводить до формування принципово нової міграційної ситуації в світі, характерними ознаками якої є такі: безпрецедентне розширення масштабів міжнародної міграції; якісна зміна

міграційних потоків; фемінізація трудової міграції; формування передумов нелегальної міграції; протиріччя між національним (державним) регулюванням міграційних потоків і транснаціональним (глобальним) характером сучасного світогосподарського розвитку тощо;

*отримали подальшого розвитку:*

понятійно-категоріальний апарат дослідження глобалізації як визначального процесу розвитку сучасного світового господарства, а саме запропоновано під *глобалізацією* розуміти встановлення тривалих економічних, інформаційних, політичних, культурних та інших зв'язків між державами, що у кінцевому підсумку призводить до формування взаємодоповнюваності і взаємозалежності економічних систем країн і формує визначальні орієнтири розвитку національних економік в майбутньому;

кількісно-методичні засади дослідження міжнародних міграційних процесів, а саме з використанням інструментарію системно-динамічного моделювання розроблено комплекс системно-динамічних моделей ринку праці, трудової міграції, приросту працездатного населення, які покладено в основу *моделі причинно-наслідкових зв'язків впливу привабливості країни на міграційні процеси*, реалізація якої дозволила встановити наявність прямого зв'язку між рівнем забудованості країни, розвитку її інфраструктури, з одного боку, і збільшенням чисельності населення за рахунок трудових мігрантів – з іншого;

організаційно-економічні засади регулювання в Україні міжнародної міграції, а саме на основі визначення першочергових завдань держави в сфері розбудови міжнародної міграційної політики (скорочення масштабів міграції; перетворення незворотної міграції у зворотну; усунення причин, що зумовлюють формування потоків нелегальної міграції за кордон тощо) визначено *основні завдання науково обґрунтованої міграційної політики* (створення інформаційної системи державного контролю за міграційними



процесами; розробка механізмів зменшення масштабної трудової міграції населення за межі країни, центральною складовою якого має стати зниження безробіття серед молоді; розробка Державної програми інтеграції біженців в українське суспільство; приєднання України до концепцій МОП, статей Європейської соціальної хартії (оновленої) щодо захисту прав працівників-мігрантів на міжнародному ринку праці; укладання угод щодо працевлаштування з країнами-споживачами української робочої сили та ін.), що, в свою чергу, вимагає удосконалення відповідної нормативно-правової бази.

**Практичне значення** отриманих результатів полягає у розробці концептуальних засад удосконалення державної міграційної політики України.

Результати дослідження використано у практичній діяльності Управління зовнішніх зносин, зовнішньоекономічної діяльності Тернопільської облдержадміністрації (№ 863-10/ 01-10-01 від 01.05.2011р.) - в процесі розробки та виконання обласних комплексних і цільових програм розвитку зовнішніх відносин та зовнішньоекономічної діяльності; Головного управління праці та соціального захисту населення Тернопільської обласної державної адміністрації (довідка № 01-01/3764 від 01.06.2011р.) – пропозиції щодо удосконалення регулювання вітчизняного ринку праці в контексті мінімізації зовнішньої міграції; Тернопільського обласного центру зайнятості (№ оу08/5101/0/110818 від 01.07.2011р.) – сформульовані завдання регіонального рівня, вирішення яких визначає забезпечення реалізації державної політики у сфері зайнятості та регулювання ринку праці; Тернопільської торгово-промислової палати (довідка № 01-01/386 від 10.05.2011р.) - пропозиції щодо основних напрямів формування та розвитку міжнародного ринку праці в умовах глобалізації.

Результати досліджень, що містяться в дисертації, також використано в навчальному процесі у Тернопільському національному економічному

університеті при розробці навчально-методичних матеріалів та викладанні курсів «Міжнародна економіка», «Менеджмент ЗЕД», «Менеджмент», «Міжнародний менеджмент», «Менеджмент персоналу», «Стратегічне управління» (довідка № 126-23/2867 від 01.09.2011р.).

**Особистий внесок здобувача.** Усі результати, викладені в дисертаційній роботі, отримані здобувачем самостійно та знайшли відображення в опублікованих працях автора. З робіт, опублікованих в співавторстві, використано тільки ті положення, які належать автору особисто.

**Апробація результатів дослідження.** Основні положення, висновки і рекомендації дисертації доповідалися й отримали схвалення на міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях та семінарах: на десятій міжнародній науковій конференції студентів та молодих учених: II міжнародній науково-практичній конференції "Актуальні проблеми економіки та менеджменту: теоретичні і практичні аспекти" (ХНЕУ, Хмельницький - Ялта, 2011); міжнародній науковій конференції «Глобальні світоцивілізаційні процеси та економічна політика європейських країн, що розвиваються» (ТНЕУ, Тернопіль – Кіпр, 2010р.); міжнародній науково-практичній конференції «Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика» (Харків: ХНЕУ, 2010); II міжнародній науково-практичній конференції: «Теорія і практика сучасного менеджменту: проблеми та шляхи вирішення» (Тернопіль: ТНЕУ, Економічна думка, 2009, 2010); «Управління розвитком соціально-економічних систем: глобалізація, підприємництво, стале економічне зростання» (Донецьк: ДонНУ, 2009).

**Публікації результатів дослідження.** За результатами дослідження опубліковано 12 наукових робіт загальним обсягом 4,5 д.а., з яких особисто автору належить 4,3 д.а., у тому числі у наукових фахових виданнях 8 робіт загальним обсягом 3,2 д.а., з яких особисто автору належить 3,0 д.а.

## **Розділ 1**

# **ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ МІЖНАРОДНОГО РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ СВІТОВОГО ГОСПОДАРСТВА**

### **1.1. Теоретичні основи дослідження глобалізації світогосподарського розвитку**

Сучасна міжнародна економіка розвивається під впливом низки чинників, серед яких найсуттєвішим є глобалізація: тісна взаємодія і переплетення економічних, політичних, соціальних, правових, інформаційних, культурних та інших транзакцій; поширення безпосередніх і опосередкованих зв'язків між суб'єктами економічної діяльності всіх країн світу; формування єдиної (глобальної) системи світогосподарських відносин.

Термін «глобалізація» вперше було використано в 1961р. З цього моменту було висловлено багато точок зору щодо сутності даного процесу.

Так, Т.Левітт, досліджуючи глобалізацію ринків, з одного боку, і глобалізацію виробництва і ланцюгів постачань – з іншого, наголошує, що комплексність процесу глобалізації полягає в тому, що він стосується не тільки споживчих ринків, а й виявляється в глобалізації масштабів усіх видів операцій компаній, а також їх можливості конкурувати в глобальних масштабах. Він використовує термін «загальна глобальна стратегія» для опису такого підходу до стратегії, при якому охоплення діяльності організації характеризується загальносвітовими масштабами, і весь світ розглядається як потенційний ринок. [124, с.19]

Р.Кеохане під глобалізацією розумів стан світу, для якого характерні мережі взаємозалежності, що простягаються на трансконтинентальні відстані. Складовими частинами цих мереж можуть бути рух і вплив потоків капіталу й товарів, інформації та ідей, людей і насильства, а також пов'язані з екологією біологічно активні субстанції. Відповідно вчений виокремлював

економічний, військовий, екологічний і соціально-культурний виміри глобалізації. [46, с.84]

Т.Фрідман під *глобалізацією* розуміє неприборкану інтеграцію ринків, націй-держав і технологій, що дозволяє індивідуумам, корпораціям і націям-державам досягати будь-якої точки швидше, далі, глибше й дешевше, ніж коли-небудь. Глобалізація має свій власний набір економічних правил, які базуються на відкритті, дерегуляції й приватизації національних економік з метою зміцнення їх конкурентоспроможності й збільшення привабливості для іноземного капіталу. [24, с.45]

У.Андерсон розглядає *глобалізацію* як систему систем, що прискорено змінюється й надає великого значення політичним, культурним й біологічним змінам; як потік чинників, які конвертуються й створюють єдиний світ. [21, с.96, с.98]

Дж. Гібсон-Грехем стверджує, що глобалізація означає низку процесів, що ведуть до швидкого інтегрування світу в єдиний економічний простір в результаті розширення міжнародної торгівлі, інтернаціоналізації виробництва та фінансових ринків, а також інтернаціоналізації товарної культури, поширенню якої сприяє все більше і більше об'єднання у єдину мережу глобальної телекомунікаційної системи. [27, с.365]

Сучасні умови щодо глобалізації спираються на світ-системний аналіз І.Уоллерстайна. Історія розглядається вченим як розвиток різних регіональних світ-систем, які довгий час конкурують одна з одною, поки капіталістична економіка не стала абсолютно домінуючою. Тим самим І.Уоллерстайн заперечує традиційний формаційний і цивілізаційний підходи до історії, пропонуючи нову парадигму суспільного розвитку. У певному розумінні глобалізація – це єдині суспільство, економіка і культура, що об'єднують всю земну кулю. Повністю реалізоване глобальне суспільство – це суспільство, в якому географічні бар'єри і політичні кордони є умовними. Як відзначає німецький соціолог У.Бек, глобалізація призвела до того, що ми

вже давно живемо в суспільстві, де уява щодо замкнутого простору перетворилась на примару. Жодна країна або група країн не можуть відгородитись одна від одної. Різні форми економічної, культурної, політичної взаємодії стикаються одна з одною. При цьому ключову роль в інтеграції елементів світового співтовариства відіграють засоби масової комунікації. [9, с.69]

Одним з найбільш вживаних є визначення Європейської комісії: *глобалізація* може визначатись як процес, за допомогою якого ринки і виробництво в різних країнах світу стають все більш взаємозалежними завдяки рушійним силам торгівлі товарами та послугами і потоків капіталу та технологій. [164]

Відповідно до визначення ООН, *глобалізація* – це загальний термін, що означає все більш складний комплекс транскордонних взаємодій між фізичними особами, підприємствами, інститутами й ринками, що проявляється в розширенні потоків товарів, технологій і фінансових коштів, у неухильному зростанні й посиленні впливу міжнародних інститутів цивільного суспільства, у глобальній діяльності транснаціональних корпорацій, у значному розширенні масштабів транскордонних комунікаційних і інформаційних обмінів, насамперед через Інтернет, у транскордонному перенесенні захворювань і екологічних наслідків і у все більшій інтернаціоналізації певних типів злочинної діяльності. [166]

Відповідно до визначення Міжнародного валютного фонду, *глобалізація* означає вільне пересування потоків ідей, людей, благ, послуг і капіталів, що ведуть до все більш зростаючої інтеграції економік і суспільств. [165]

А.Філіпенко сутність глобалізації пояснює посиленням системної цілісності світового господарства на основі ринкової парадигми та поглиблення планетарних інтеграційних процесів в період переходу від індустріальної до постіндустріальної стадії економічного розвитку. [23, с.50]

А.Старостіна вважає, що глобалізація – це розвиток економічної і політичної залежності країн і регіонів світу до такої міри, коли вже можна говорити про створення єдиного правового поля і світових органів економічного і політичного управління. [25]

Є.Савельєв характеризує глобалізацію як категорію, яка відображає процес обміну товарами, послугами, капіталом та робочою силою, що виходить за межі державних кордонів і з 60-х років ХХ ст. набуває форм постійного і неухильно зростаючого міжнародного переплетення національних економік. [22]

На думку Д.Лукьяненка, глобалізація кількісно охоплює весь світ, а якісно – всі сфери людської життєдіяльності. Тому, як стверджує вчений, можна говорити про політичну, економічну, соціокультурну глобалізацію.[13]

С.Ю.Пахомов явище глобалізації розглядав як продовження процесів інтернаціоналізації і регіоналізації. Він вважав, що глобалізація взагалі не могла б виникнути, якби їй не передували масштабні, довгострокові, всеохоплюючі процеси інтернаціоналізації. [20, с.17]

В.Липов під *глобалізацією* розуміє, з одного боку, процес перетворення світового господарства в єдиний ринок товарів, послуг, робочої сили й капіталу на основі подолання перепон між економіками окремих країн; а з іншого – якісно новий етап розвитку інтернаціоналізації економічних, політичних, культурних, правових та інших аспектів суспільного життя, коли взаємозалежність національних соціумів досягла такого рівня, який зумовлює кардинальні зміни усього світового суспільства, перетворення його в єдиний суспільний організм. [12, с.237]

На думку Б.Одягайла, *глобалізація* – це процес розвитку стійких зв'язків між національними економіками окремих країн, в результаті чого вони стають органічною частиною світового господарства; процес транснаціоналізації економічних явищ, що відбувається в таких формах:

плюралізм міжнародних інвестицій; утворення транснаціональних корпорацій, транснаціональних стратегічних альянсів, міжнародних фінансових центрів, міжнародних організацій, глобальних комунікаційних систем тощо. [17, с.369-370]

Ю.Макогон із співавторами розглядає глобалізацію як продукт епохи постмодерну, перехід від індустріальної до постіндустріальної стадії економічного розвитку, формування основ ноосферно-космічної цивілізації. [15]

А.П.Голіков під *глобалізацією* розуміє зростання ролі зовнішніх чинників (економічних, соціальних і культурних) у виробництві всіх країн-учасниць світових процесів, формування єдиного світового ринку без національних бар'єрів і створення єдиних юридичних умов. [9, с.69]

На думку Н.Гражевської, *глобалізація* є закономірним наслідком взаємовпливу та взаємопереплетення множинності локальних трансформацій різнорівневих соціально-економічних систем, планетарна самоорганізація яких породжує нову якість світогосподарського розвитку. [10, с.132] Ця нова якість пов'язана з переходом від взаємодії національних економік та політичних систем між собою на світовому полі до взаємодії глобальних гравців на полях національних держав тією мірою, якою глобальні гео економічні та геополітичні процеси є домінуючими стосовно національних. [16, с.5]

Відповідно до поглядів М.Кастельса, на сьогодні в світі формується економіка нового типу, яка одночасно є інформаційною (оскільки продуктивність та конкурентоспроможність її агентів залежать, насамперед, від їх здатності генерувати, обробляти та ефективно використовувати інформацію, засновану на знаннях) та глобальною (оскільки такі види економічної діяльності, як виробництво, споживання та циркуляція товарів та послуг, а також їх складових, організуються в планетарному масштабі – безпосередньо чи з використанням розгалуженої мережі, яка пов'язує

економічних агентів). Така економіка є одночасно інформаційною та глобальною, оскільки в новітніх економічних умовах досягнення певного рівня виробництва, якості та конкурентоспроможності можливе лише через включення в глобальну мережу взаємозв'язків, що склались в останній чверті ХХ ст. як наслідок розвитку сфери інформаційних технологій. [11, с.117]

С.В.Фомішин з групою авторів робить висновок, що *глобалізація* – це процес діалектичної взаємодії національних і глобальних суспільних процесів, по якому відбувається поступове обмеження національних особливостей суспільних відносин і їх поступове підпорядкування системі глобальних відносин, а також законів і закономірностей такої взаємодії, цілісність якої забезпечується наднаціональними структурами спільно з державами інших країн. [27, с.365]

Крім того, вказані вчені надають визначення *глобалізації економічного розвитку*, під якою розуміється об'єктивний процес підпорядкування напрямків економічного розвитку окремих країн закономірностям і напрямкам розвитку світового ринкового господарства, а також прояву сучасної, постіндустріальної стадії розвитку у відносинах між країнами. Вона виступає як процес всеохоплюючий і незворотний, де національні економіки поступово зрощуються в єдиний економічний організм. На цьому ґрунті посилюється необхідність координації внутрішньої і зовнішньоекономічної політики держав, гармонізації національних кредитно-фінансових, податкових, правових інструментів управління економічним розвитком. Виникають прямі зворотні зв'язки національних економік і світового ринкового господарства, їх глибока взаємозалежність, яка стає визначальною рисою процесу глобалізації. [27, с.362-363]

А. Ельянов вважає, що *глобалізацію економіки* можна представити як диверсифікованість, розширення, поглиблення й ущільнення всієї системи транснаціональних господарських і культурних зв'язків, що в остаточному підсумку надає їм загальнопланетарного, глобального виміру. [28, с.3]



На думку У.Андерсона, *економічна глобалізація* охоплює зростання міжнародної торгівлі й закордонних інвестицій, міжнаціональну інтеграцію процесу виробництва, інтернаціоналізацію ринку робочої сили, вільний обіг й обмін валюти, створення єдиних споживчих стандартів. [21, с.98]

Ю Макогон *економічну глобалізацію* визначає як тенденцію до створення *всесвітнього інвестиційного середовища й інтеграції національних ринків капіталів*. [15]

Дж.Даннінг вважає, що *глобальна економіка* відрізняється від традиційної такими ознаками: [145, с.102]

- транскордонні операції стають все більш глибокими, а взаємозв'язки більш розвиненими;
- ресурси, освіта, товари, послуги стають більш мобільними;
- ТНК відіграють зростаючу роль як виробники й розповсюджувачі багатства, а також діють у все більшій кількості країн;
- на транскордонних ринках виникає економічна й фінансова нестійкість, особливо на ринку капіталів і валютному ринку;
- найшвидше розвивається експансія інформаційних технологій й електронної комерції, що визначає зміни характеру транскордонних акцій, зокрема всіх видів послуг.

На основі вищевикладеного можна зробити висновок, що під *глобалізацією* необхідно розуміти встановлення тривалих економічних, інформаційних, політичних, культурних та інших зв'язків між державами, що у кінцевому підсумку призводить до формування взаємодоповнюваності і взаємозалежності економічних систем країн і формує визначальні орієнтири розвитку національних економік в майбутньому.

Найголовнішою детермінантою зближення форм економічного життя у *всесвітньому масштабі* виступають знання, інформація, технології, чому сприяють: [12, с.242-243]

- структурне зближення національних господарств за найважливішими загальноекономічними пропорціями;
- вирівнювання населення за структурою професійно-освітнього складу;
- збереження поділу світу на центр і периферію;
- посилення дії загальноцивілізаційних законів і закономірностей;
- інтернаціоналізація виробництва і обігу, міжнародна господарська інтеграція;
- науково-технічна революція;
- зростання необхідності спільного рішення глобальних проблем людства;
- соціалізація власності, її розмивання серед значної кількості суб'єктів-акціонерів;
- дематеріалізація економічних ресурсів на основі інформатизації та інтелектуалізації виробництва.

Глобалізація надає нового виміру світовому ринковому господарству, обумовлюючи його нові кількісні і якісні характеристики, зокрема вона зумовлює: [27, С.363-364]

- постійний рух національних господарств до все більшої відкритості. Безумовно, відмінності країн одна від одної, що зумовлені історією, традиціями, особливостями структури економіки, зберігатимуться, але на даному етапі світогосподарського розвитку вже не можна говорити про відособлені національні комплекси;
- значне розширення системи світогосподарських зв'язків за рахунок постсоціалістичних країн, а також активного включення нових індустріальних країн і інших країн, що розвиваються;
- зростання ролі зовнішнього фактору в господарському розвитку країн, регіонів, світового господарства;

- економіка конкуренції починає виявляти тенденцію до перетворення в економіку співробітництва, і особливо ця тенденція проявляється в діяльності ТНК. Співробітництво між транснаціональними корпораціями, особливо в новітніх галузях, набуває нових форм; технологічне самозабезпечення замінюється технічною взаємозалежністю, при якій відбувається об'єднання ресурсів, концентрація різноманітних знань і кваліфікованого персоналу, необхідних для створення нових продуктів і технологічних процесів;
- традиційна інтернаціоналізація капіталів доповнюється інтернаціоналізацією наукових досліджень. В останні десятиліття інтернаціоналізація досліджень і розробок стала невід'ємною частиною глобалізації промислової діяльності;
- надзвичайно посилилась взаємозалежність національних господарств у всіх сферах життєдіяльності. Величезна роль у цьому процесі належить єдиним для всіх країн стандартам в сфері технологій, діяльності кредитно-фінансових інститутів, поширення інформації через розгалуження інформаційних систем, розвитку супутникового глобального зв'язку тощо.

Серед сучасних форм глобалізації слід виділити міжнародне науково-технічне, технологічне, інноваційне співробітництво різних країн – міжнародні НДДКР. Найбільш розповсюдженими формами цього співробітництва є такі: сучасні науково-дослідницькі центри і інститути; науково-дослідні проекти; розробка перспективних форм організації виробництва, маркетингу; спільна підготовка, навчання, стажування висококваліфікованих кадрів та ін.

Особливе місце в міжнародних НДДКР займає проблема інфраструктури. Як свідчить світовий досвід, тільки там, де засоби зв'язку і

інформатика відповідають світовим стандартам, процес інтегрування у світову економіку відбувається швидко і ефективно. [18, с.88-89]

Якщо розглядати співвідношення явищ глобалізації та міжнародної інтеграції, необхідно відзначити, що ці явища розвиваються одночасно, завдяки спільним передумовам, під впливом однакових чинників, і виступають проявом подальшого розвитку інтернаціоналізації господарського, політичного та культурного життя. Різниця у тому, що інтеграція є проявом регіональної інтернаціоналізації на засадах комплексної, цілеспрямованої інтенсифікації та поглиблення взаємовідносин, перш за все, між найбільш розвиненими країнами світу. Інтеграція є результатом спланованої та скоординованої діяльності урядових, міжнародних та наднаціональних структур. Глобалізація ж, як нова якість інтернаціоналізації, передбачає її розвиток на надрегіональному, всесвітньому, глобальному рівні. [12, с.237]

Економічна глобалізація, як і інтеграція в цілому, виступає найбільш ефективною формою розвитку світової економіки, як закономірність. На глобальному рівні ефект від інтеграції може бути досягнутий виключно шляхом міжнародної кооперації – міжнародної торгівлі – раціонального використання робочої сили. По мірі розвитку цих процесів між країнами зароджуються нові продуктивні форми їх прояву – контрактно-ринкові. [18, С.88]

У рамках розвинутих регіональних інтеграційних угруповань формуються економічні зв'язки з превалюванням наднаціональних інтересів, що сприяє вирівнюванню основних характеристик міжнародних ринків. З одного боку, регіоналізм, посилюючи ринкову уніфікацію розвитку національних економік країн-учасниць інтеграційних угруповань, прискорює процес глобалізації (коли регіональна економічна інтеграція набуває рис континентальної), однак з іншого – регіональні інтереси починають домінувати над багатосторонніми зобов'язаннями, що виходять за межі

інтеграційних угруповань, а «закритий» регіоналізм породжує протекціонізм щодо третіх країн (груп країн). Відповідно між інтеграційними угрупованнями (а також країнами, підприємствами, що входять до них) виникає конкуренція, яка, в свою чергу, виступає рушійною силою глобалізації.

За даних умов необхідно підкреслити, що поряд з пріоритетом міжнародного права при здійсненні міжнародної економічної діяльності, у кожній країні є суто національні інтереси, які знаходять втілення у регулюванні зовнішньоекономічної діяльності, експорту, імпорту, ліцензування, квотування і т.д. Завдяки даній політиці всі країни-учасниці світогосподарських відносин здійснюють вплив на оптимальний розвиток процесу економічної глобалізації. [18, с.90]

У науковій літературі існує два підходи до визначення етапів глобалізації. Відповідно до *першого*, глобалізація пов'язується з останньою чвертю ХХ ст., коли вона перетворюється у домінуючий фактор світогосподарського розвитку.

Відповідно до *другого* підходу, глобалізація розглядається як історично обумовлена тенденція формування економічної єдності світу:

- початкова стадія – до періоду великих географічних відкриттів;
- стадія повільного прогресу – ХVІ – середина ХІХст.;
- стадія структурної глобалізації – середина ХІХ ст. – 80-ті роки ХХ ст.;
- послідовна стадія глобалізації – з 80-х років ХХ ст. – формування єдиного світового господарства, становлення постіндустріальної цивілізації.

Еволюція стадій глобалізації безпосередньо пов'язана з розвитком технічного прогресу, удосконаленням форм виробничої діяльності, знарядь праці. [12, с.238]

Активізація процесів глобалізації є наслідком дії таких процесів: [12, с.238]

- зростання відкритості національних ринків;
- поглиблення міжнародного поділу і кооперації праці;
- перетворення світової інформаційної й транспортної інфраструктури;
- завершення п'ятої інформаційної революції.

На сьогодні в світі сформувалась низка наукових шкіл з проблем глобалістики, які відрізняються, насамперед, своїми парадигмальними засадами.

Так, «*Концепція межі зростання*» (А.Печчеї та інші засновники «Римського клубу») наголошує на граничних можливостях в реалізації корпоративних проектів і програм, підкреслюючи, що глибинною першопричиною даних труднощів стали глобальні системні ефекти, для подолання яких можливості локальних зусиль вже вичерпались. У ході перевірки гіпотези про дисфункціональність глобальної системи автори дійшли висновку, що за умов збереження нинішніх тенденцій зростання людство дуже швидко наблизиться до крайньої межі демографічного параметру та економічної динаміки. При цьому межі зростання вбачаються не стільки в планетарно-ресурсних обмеженнях, скільки у внутрішніх обмеженнях людського суспільства (егоцентризм глобальних корпорацій, зверхність цивілізації Заходу, дезінтеграція світового співтовариства тощо).

Надаючи особливого значення людині, А.Печчеї запропонував глобальну *Програму нового гуманізму*, сутність якої полягає в необхідності інтеграції світової спільноти, здатної до колективних зусиль у плануванні та управлінні заради спільного майбутнього людства. [26, с.3-4]

Інша школа глобалістики розробила «*Концепцію сталого розвитку*», в основі якої – парадигма, розроблена під керівництвом Л.Брауна в Інституті всесвітніх спостережень (США), пізніше покладена в основу доповіді ООН «Наше спільне майбутнє» (1978р.) та спеціальної резолюції Генеральної Асамблеї ООН «Екологічна перспектива до 2000р. і надалі» (1987р.), згідно з якою сталий розвиток має стати керівним принципом діяльності ООН,

урядів, підприємств, організацій та установ. Щодо існування планетарних меж економічного зростання, представники даної школи вказували на неефективність організації традиційного людського суспільства як причину й наслідок надмірного демографічного зростання: людство споживає значно більше ресурсів, ніж дозволяють закони стабільного функціонування глобальних систем. Найвищою метою програми сталого розвитку проголошено пошук нових шляхів, які б забезпечили прогрес людства не лише в елітарних регіонах і протягом коротких періодів, а й на всьому глобальному просторі на довгу перспективу. [26, с.4]

На базі вчення В.Вернадського про ноосферу в глобалістиці виникла *школа універсального еволюціонізму* (Н.Мойсеєв), відповідно до якої слід враховувати зворотну реакцію біосфери на процеси глобального розвитку. На думку прибічників даної школи, спільний розвиток глобального людського суспільства та біосфери може бути цілеспрямованим, взаємоузгодженим та ефективним – в результаті конструктивної еволюції може бути сформована ноосфера з ноосферною економікою. В рамках даної школи розроблено теорію глобальних рішень і компромісів, доведено можливість світових угод кооперативного типу, що об'єднують зусилля і ресурси суверенних держав для виконання планетарних завдань. [26, с.4-5]

*Школа контрольованого глобального розвитку* (Д.Гвішіані), досліджуючи процеси глобалізації з позицій загальносоціологічної теорії і методології, займалась моделюванням глобального розвитку з метою створення альтернативних моделей глобального розвитку і рекомендацій щодо вибору оптимальних управлінських стратегій з акцентуацією на соціальних проблемах. При цьому наголошувалось, що перехід до інформаційного суспільства виступає головним шляхом вирішення глобальних проблем. [26, с. 5]

*Школа світ-системного аналізу* (І.Волерстайн) розробляє парадигму, в центрі якої розвиток економік, історія систем і цивілізацій – глобалізація

розглядається у якості закономірності розвитку світового господарства. Кінець XX ст. розглядається як криза переходу від капіталістичної світ-системи до поки остаточно невизначеної посткапіталістичної системи. Капіталістична світ-система розглядається як історична форма глобальної системи, що розвивається через взаємодію ядра («золотий мільярд»), напівпериферії і периферії світу, і характеризується певною періодичністю настання криз (50-100 років). [26, с.5]

Глобалізація загострює проблему нерівномірного розвитку країн і регіонів. Нерівномірність прогресу окремих елементів системи продуктивних сил у різних складових національного та світового господарства зумовлена неоднаковим розміщенням природних ресурсів у масштабі планети, різноманітністю кліматичних умов, соціобіологічної природи людей, класів і націй, наукових відкриттів і відповідних революційних зрушень у структурі технологічного способу виробництва, економічною політикою держави та іншими факторами.

Специфічний характер дії *закону нерівномірності* виявляється у нерівномірному освоєнні досягнень науки і техніки в окремих регіонах. Так, на США на початку XXI ст. припадало понад 45% світових витрат на розвиток НДДКР. Американські ТНК здійснюють у країні до 90% таких витрат, у філіалах розвинутих країн – майже 8%, у слаборозвинутих країнах – 1%. Нерівномірність економічного розвитку, технологічного розвитку, технологічного способу виробництва виявляється у нерівномірному розвитку техніки і технології, проведенні НДДКР, підвищенні загальносвітового і професійного рівня найманих працівників, управлінських кадрів, впровадженні новітніх форм і методів організації виробництва, поглибленні одиничного поділу праці. [27, с.367]

Однією з особливостей дії закону нерівномірного економічного розвитку є те, що боротьба за зовнішні ринки збуту, джерела сировини, сфери прикладання капіталу тощо, діє як важливий фактор посилення



нерівномірності розвитку окремих розвинутих країн, цілих регіонів світового господарства, зокрема – груп найрозвинутіших держав та слаборозвинутих країн.

Інтернаціоналізація продуктивних сил, особливо науки, забезпечує можливість стрімкого розвитку окремих держав за рахунок використання винаходів, патентів, ліцензій. Яскравим прикладом є Японія - невелика за територією і чисельністю населення країна, яка за рівнем економічного розвитку належить до розвинених країн завдяки суспільній продуктивності праці і досягненню високих значень середньодушового виробництва національного доходу.

Одночасно розвиток глобалізації призводить до виникнення *глобальних проблем*, до яких відносять проблеми, якщо: [27, с.370]

- вони мають загальносвітовий характер (належать до сфери інтересів усіх або великої кількості країн);
- їх невирішення викликає загрозу усьому людству, регрес в умовах життя людей, у розвитку виробничих сил;
- вони вимагають невідкладних і рішучих дій на основі колективних та скоординованих дій світового співтовариства.

Глобальні проблеми можна поділити на три складові: [27, с.370-371]

- 1) *проблеми, які виникають в процесі взаємодії природи та суспільства* (надійне забезпечення людства продовольством, сировиною, енергією, збереження природного навколишнього середовища, освоєння ресурсів світового океану, космічного простору). Джерела таких проблем закладені в тенденціях та закономірностях розвитку світових виробничих сил, які сприяють розширенню можливостей задоволення потреб людства в засобах існування. Особливості перетворення таких проблем у глобальні полягають в тому, що споживання відновлювальних та не відновлювальних ресурсів досягло величезних обсягів і

характеризується подальшим зростанням. Виникла ситуація, коли з найбільшою гостротою проявилась суперечність між потребами суспільства в природних джерелах та можливостями природи задовольняти такі потреби. Відносна обмеженість природних ресурсів спричиняє пошук подальших радикальних рішень проблем у світовому масштабі;

- 2) *проблеми у сфері суспільних взаємовідносин* (відносини між державами з різним економічним устроєм, подолання економічної відсталості багатьох країн світу, локальні, регіональні, міжнародні кризи і т.п.). На передній план серед них вийшла проблема регіональних конфліктів. На цьому фоні важливою залишається проблема відведення застосування ядерної зброї, у вирішенні якої зацікавлені як держави, що мають ракетно-ядерний потенціал, так і всі інші країни;
- 3) *проблеми, що стосуються розвитку людини, забезпечення її майбутнього* (проблеми пристосування сучасної людини до умов, що змінюються під впливом науково-технічного прогресу, природного та соціального середовища, питання сучасної урбанізації, боротьби з епідеміями та важкими захворюваннями). Дані проблеми розглядаються як єдина глобальна проблема, в якій концентруються та посилюються всі інші проблеми людського співіснування.

При цьому поділ проблем між зазначеними сферами є достатньо умовним, а окремі глобальні проблеми зумовлені процесами, які є результатом взаємодії не лише природи й суспільства, а й взаємовідносин між державами. Кожна глобальна проблема є об'єктивною за своїм характером і має свої форми суперечностей, диспропорцій та функціональної незбалансованості. Ключовими рисами глобальних проблем є такі: [13, с.89 ]

- всеохоплюючий характер, що відображає, з одного боку, суперечності і конфлікти всього спектру взаємовідносин людини, природи, суспільства, а з іншого – планетарно катастрофічні наслідки в разі їх невирішення;
- динамізм у кількісному та якісному планах, обумовлений як їх акселеративною природою, так і ланцюговим ефектом у просторовому та функціональному планах;
- складність у розумінні та ідентифікації, і особливо в підходах і засобах вирішення, оскільки необхідною є організована консолідація колосальних ресурсів.

Загалом суперечності і виклики глобалізації можна представити наступним чином (рис.1.1).

При аналізі глобальних проблем необхідно врахувати загальні закономірності історичного процесу; тенденції розвитку виробничих сил, вплив на них НТР; соціальні фактори. За таких умов оптимальне вирішення глобальних проблем вимагає поєднання науково-технічних та соціально-політичних факторів у єдиний механізм, основу якого будуть складати колективні дії всіх держав, виходячи з посильного внеску кожної з країн незалежно від рівня її розвитку та соціального устрою.

При дослідженні теоретичної сутності глобалізації необхідно враховувати, що економічна глобалізація розвивається не сама по собі, а паралельно з глобалізацією політичною, соціокультурною, екологічною, демографічною, виступаючи в цілому як нова епоха в історії людства – новий етап інтернаціоналізації суспільного життя.

Як зазначалось вище, провідна роль у розвитку процесів глобалізації належить інформаційним технологіям. Однак протиріччя між економічними суб'єктами, які приймають участь у розробці технологій, та об'єктами цих технологій (компонентами суспільства) набуває значення головного соціального протиріччя епохи глобалізації. Мова йде про те, що

невідповідність традиційної системи управління реаліям і технологіям епохи глобалізації перетворюється у джерело додаткових ризиків для людства. [12, с.251-253]

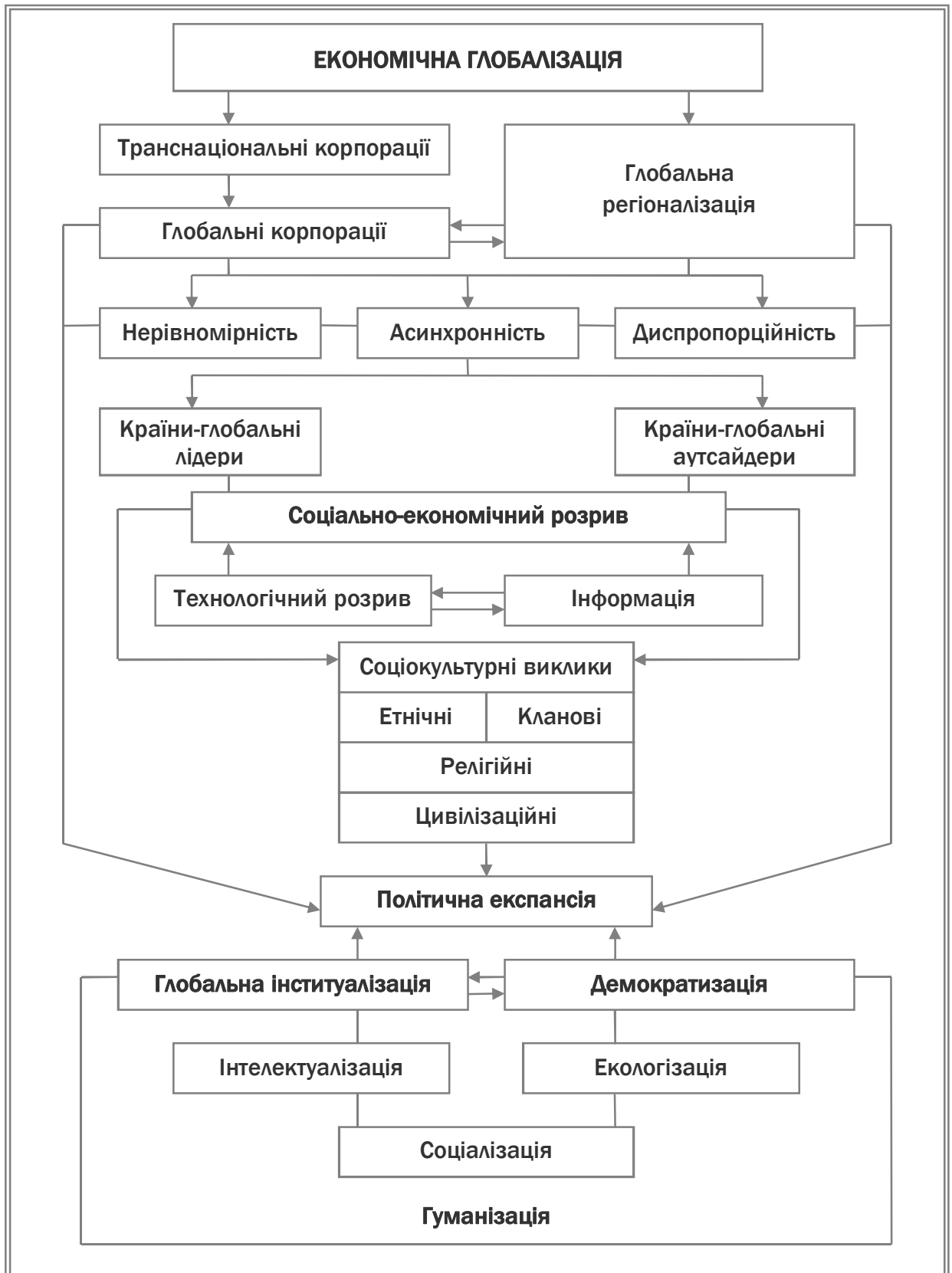


Рис.1.1. Суперечності й виклики глобалізації [13, с.118]

Так, формування «елітного» інформаційного співтовариства співпадає з процесом *втечі мізків*, що поглиблює розмежування між промислово розвиненими країнами та країнами, що розвиваються, а також закріплює технологічне відставання останніх. Відбуваються кардинальні зміни ресурсної бази глобальної економіки. Найважливішим ресурсом для найбільш перспективних технологій стає людська складова, її здатність до адаптації, засвоєння нового, нетрадиційних способів мислення.

## **1.2. Теоретичні засади формування міжнародного ринку праці**

Вільний рух товарів і капіталу вимагає вільного переміщення людських ресурсів, що зумовлює виникнення такого явища, як формування глобального ринку праці. Міжнародні міграційні процеси, що інтенсифікуються, виступають фактором подальшої інтеграції та глобалізації, сприяють формуванню нових і розширенню існуючих торговельних, економічних, політичних і культурних зв'язків між країнами. При цьому глобалізація виробничих процесів і поширення інформаційних технологій призводять до уніфікації вимог до кваліфікації працівників, стандартів використання праці у світовій економіці тощо.

Процеси глобалізації, що розгортаються у світовій економіці, здійснюють суттєвий вплив як на ринки праці окремих країн світу, так і на процеси переміщення трудових ресурсів між країнами – міжнародну трудову міграцію. Даний вплив є різноспрямованим, що зумовлює необхідність проведення відповідних досліджень і виділення напрямків, за якими вказаний вплив відбувається.

Прагнення пояснити причини, мотиви і наслідки формування міжнародного ринку праці, міжнародної трудової міграції в світі в цілому, для країн-донорів і країн-реципієнтів породило більшість концепцій в західній економічній теорії. Однак всі вони не вступають в протиріччя одна з одною, а є взаємодоповнюючими, достатньо повно і всебічно охоплюють

міграційні процеси і при цьому майже всі з них знаходять емпіричне підтвердження.

Зародження теорії ринку праці пов'язано з іменами розробників *теорії трудової вартості* (У.Петті, А.Сміт, Д.Ріккардо, Ж.Б.Сей, К.Маркс), наукові погляди яких формувались в часи, коли існувала вільна конкуренція і в ринковій системі були відсутні глибокі кризові прояви. Економісти-класики наполягали на домінуванні ринкових регуляторів і вважали, що повна зайнятість забезпечується тому, що попит і пропозиція на ринку праці завжди є збалансованими за рахунок ціни (заробітної плати). [29]

Запропонована А.Смітом модель ринку праці відображає взаємозв'язок між попитом на працівників і фондами, призначеними для виплати заробітної плати (трудова теорія вартості, теорія ринку праці, теорія прожиткового мінімуму, зайнятості, безробіття). Він стверджував, що джерелом будь-якого багатства є виключено праця як товар і об'єкт купівлі-продажу. При цьому заробітна плата змінюється залежно від умов праці. [44]

Продовжуючи розвивати теорії класиків економічної науки, *К.Маркс* завершив розробку трудової теорії вартості, висунув ряд ідей, що мають безпосереднє відношення до дослідження ринку праці. Трудова теорія вартості за Марксом заснована на положенні, що на ринку праці працівники продають не працю, а власну здатність до праці – робочу силу. Процес споживання робочої сили в той же час є процесом виробництва товару і доданої вартості. Саме К.Маркс вперше висунув поняття «ринок праці», «робоча сила», розробив теорію доданої вартості, сформулював положення щодо подвійного характеру праці, створив теорію відносного перенаселення, що обґрунтовувала неминучість формування при капіталізмі безробіття. [38, с.180]

На відміну від класичної школи, в рамках *неокласичного напрямку* економічної теорії (А.Пігу, А.Маршалл, Дж.Б.Кларк, Л.Вальрас, А.Лаффер, Р.Холл, А.Різ, М.Фелдстайн та ін.), праця не визнається джерелом вартості

товару, а цінність товару визначається величиною його граничної корисності. Якщо в класичній теорії ринку праці стверджується, що всі види доходів створюються виключно працею, то в неокласичній - дохід створюється всіма факторами виробництва. *Ринок праці* у неокласиків трактується як ринок лише фактору виробництва, праця виступає товаром цього ринку, об'єктом купівлі-продажу. Ціна парці визначається на основі взаємодії попиту і пропозиції, а сам ринок характеризується однорідністю і нероздільністю. Неокласики надають великого значення інвестиціям в людський капітал, вважаючи їх рушійною силою економічного зростання. При цьому неокласики, з подачі А.Маршалла, не бачили необхідності в державному регулюванні зайнятості. Ця думка домінувала в економіці до 30-років ХХ ст. [39, с.120]

В 30-х же роках ХХ ст. обсяг виробництва в розвинутих країнах зменшився на 50%, безробіття зросло до 25%, реальні доходи знизились на 60%. Все більший вплив набуває *теорія Дж.Кейнса* щодо необхідності державного втручання в регулювання економіки для досягнення повної зайнятості. Представники даного напрямку розглядають ринок праці як статичну систему, в якій ціна робочої сили є жорстко фіксованою. Наявність вимушеного безробіття викликана нестачею сукупного попиту, ліквідувати яке можна за допомогою активної фінансової політики держави, що включає заходи бюджетного і кредитно-грошового планування. Кейнс і його послідовники стверджують, що в ринковій економіці не існує механізму, що гарантує повну зайнятість, а причинами безробіття є відсутність синхронності в прийнятті основних економічних рішень щодо заощаджень і інвестицій. Разом з тим, слід відзначити, що кейнсіанські методи вже в середині ХХ ст. виявились недостатніми в боротьбі з безробіттям. [34]

Пошук шляхів виходу з кризи викликав інтерес до *монетаристської концепції*, запропонованої в 1950-х роках М.Фрідменом і його прибічниками. Так, М.Фрідмен та Е.Фелпс стверджували, що в ринковій економіці ціновий

механізм сам визначає раціональний рівень зайнятості, оскільки перша представляє собою саморегульовану систему. Монетаристи виходять з жорсткої структури цін на працю і односпрямованої тенденції зростання ставок заробітної плати. На думку монетаристів, ринок праці здатен прийти в рівноважний стан за наявності природного рівня безробіття. Для забезпечення рівноваги на ринку праці монетаристи пропонують використовувати інструменти грошово-кредитної політики, які стимулюють інвестиційну і ділову активність і збільшують таким чином зайнятість. Відповідно державна політика, на думку монетаристів, має бути спрямована на досягнення природного рівня безробіття, що відображає структурні диспропорції на ринку праці і не є пов'язаним з циклічною кон'юнктурою в економіці. [45]

В кінці 40-х років ХХ ст. *концепція неокласичного синтезу* (Х.Ламперт, П.Самуельсон, Д.Хікс) намагалась адаптувати кейнсіанську теорію в рамках пошуку оптимального співвідношення ринкового саморегулювання і державного впливу на економіку з метою покращення дії ринкових механізмів. [37, 22]

Починаючи з 60-70-х років ХХ ст., проблеми ринку праці досліджуються з позицій *інституційної економічної теорії* (Т.Веблен, Дж.Коммонс, Дж.Гейбрейт), яка розглядала ринок праці як майданчик для ведення переговорів між підприємцями і працівниками, головним чином, з позицій взаємного спонукання до певних дій, у тому числі за допомогою профспілок. Головна ідея даної теорії полягає в необхідності посилення соціального контролю над економікою і в необхідності забезпечення соціальних гарантій зайнятості. Представники даного напрямку економічної науки поставили під сумнів існування конкурентного ринку праці, раціональність поведінки індивіда на ринку праці, автоматичне досягнення рівноважного стану економічної системи, заклавши основу для виникнення кластерної концепції ринку праці. [30]



*Кластерна концепція* (Дж.Данлоп, П.Дерінгер, М.Піоре) характеризується об'єднанням однорідних робочих місць в кластери. В кожному кластері складається свій рівень оплати праці і притаманні виключно йому специфічні виробничі відносини. Ця теорія не погоджується з існуванням єдиного ринку праці з вільним переливом робочої сили і єдиною оплатою праці. Наголошується, що на великих підприємствах створюються свої внутрішні ринки праці, які є відносно відособленими і не залежать від коливань зовнішнього конкурентного ринку. Поява таких відносно самостійних внутрішніх ринків обумовлена як специфікою кваліфікації, необхідною для даного виробництва, так і необхідністю професійної підготовки безпосередньо на робочих місцях. [146]

В кінці 70-х років ХХ ст. в економіці розвинутих країн почали відбуватись структурні зміни, пов'язані з науково-технічним прогресом, використанням комп'ютерних і інформаційних технологій тощо. Нові тенденції розвитку світової економіки прийшли в протиріччя з жорсткою регламентацією умов праці, гарантій зайнятості і соціальної захищеності. Тенденції інтернаціоналізації і глобалізації економічного розвитку викликали до життя ряд теорій і концепцій, що виходили за рамки національного ринку праці.

Так, в *теорії світового ринку праці* (Є.Плетньов) наголошується на відсутності чітких географічних кордонів вказаного ринку, який існує як результат взаємодії попиту і пропозиції робочої сили. Чинниками, що визначають міжнародну міграцію на світовому ринку праці, є попит і пропозиція робочої сили в різних регіонах світу, диференціація розмірів заробітної плати, а також політичні, демографічні і інші процеси. [33, с.73]

При цьому явище міграції між метрополіями і колишніми колоніями пояснює *теорія світового господарства*, яка вказує на наявність спільності мовних, культурних, адміністративних, історичних та інших зв'язків між ними. Крім того, підкреслюється, що процес міграції полегшується у зв'язку

з розвитком світової транспортної системи і засобів комунікації. [147, с.67-71]

*Теорія людського капіталу (Дж.Беккер, Х.Кларк)* розглядає міграцію як спосіб інвестицій в людський капітал, якщо переваги перевищують втрати від міграції, тобто працівник переїде туди, де очікує отримати максимальний дохід. В рамках даної теорії аналізуються причини міграції на мікрорівні, причому розглядаються можливі вигоди і втрати як економічного, так і неекономічного (психологічного) характеру (втрата друзів, пристосування до нових умов життя тощо). Виділяють три основних чинника, які впливають на прийняття рішення щодо міграції: умови зайнятості в країні походження мігрантів і потенційній країні призначення (відіграє головну роль); вік (визначає період, впродовж якого працівник зможе отримувати вигоди від інвестицій в людський капітал, реалізовані в формі міграції); витрати, пов'язані з переїздом (витрати на пошук інформації, нової роботи, транспорт, житло тощо). [35] До недоліків даної теорії належить те, що інформація, якою володіють потенційні мігранти, має бути досконалою.

*Нова економічна теорія міграції (О.Старк, Е.Тайлор)* стала спробою подолання обмеженості неокласичного підходу за рахунок поєднання мікро- і макropідходів. Так, мікрорівень розглядається на рівні домогосподарства: рішення щодо міграції носить колективний характер (його приймають спільно члени родини), а метою міграції є максимізація очікуваного доходу і мінімізація ризику, пов'язаного з потенційною можливістю безробіття внаслідок недостатнього розвитку ринку праці в країні походження мігрантів. При цьому мінімізація ризику може виявитись домінуючим чинником при прийнятті рішення щодо міграції. На макrorівні простежується зв'язок зовнішньої трудової міграції і економічного розвитку в країні виїзду. Часто мігранти інвестують зароблені за кордоном гроші в місцеву економіку.

Глобалізація світової економіки і посилення взаємозв'язку і взаємозалежності ринків різних країн сприяли появі *теорії сегментування ринку праці* (М.Піоре, А.Порт), яка розкриває комплексний взаємозв'язок між країною-реципієнтом і країною-донором, і міжнародна трудова міграція розглядається як результат дії структурних чинників. Базуючись на основі моделі Хекшера-Оліна, виділяються капіталомісткі (сегмент, який характеризує стабільна зайнятість і висока оплата праці національної робочої сили) і трудомісткі (сегмент, де пропонується низька заробітна плата, відзначається відсутність стабільності і можливостей професійного зростання) фактори виробництва. Другий сегмент є непривабливим для місцевого населення і, навпаки – привабливим для працівників-мігрантів. [46]

*Неокласичний підхід* (Дж.Харіс, М.Тодаро), який в якості аналізу використовує рівноважні моделі, пояснює міжнародну міграцію з точки зору співвідношення попиту і пропозиції на робочу силу на рику праці. Різниця в рівнях заробітної плати обумовлює рух робочої сили з країн з низькою заробітною платою в країни з високою заробітною платою, що призводить до вирівнювання рівнів заробітної плати на світовому ринку праці. Економічне зростання і зростання міграції поступово нівелює розрив в оплаті праці, що знижує стимули до міграції. [33, с.70-71] Одночасно дана теорія є практично неприйнятною для пояснення міграції студентів, стажерів (для яких фактор заробітної плати не є визначальним), і не враховує ряд обмежень (таких, як витрати на переїзд і працевлаштування, кліматичні умови, особисті уподобання і т.п).

Відповідно до *теорії технологічного розвитку* (Дж.Саймон), наявність значної кількості мігрантів може бути умовою процвітання приймаючої країни і сприяти економічному і демографічному розвитку національної економіки.

Відповідно до *теорії «притягування – відштовхування» (Е.Лі)*, в країнах-експортерах трудових ресурсів діють фактори, що «виштовхують» робочу силу: безробіття, недостатня зайнятість, бідність населення тощо. В країнах-імпортерах, навпаки, діють фактори тяжіння: висока потреба в ресурсах і, як наслідок – висока заробітна плата. [149, с.3]

Одночасно деякі вчені вважають, що відмінності у рівнях економічного розвитку не є достатньою умовою для міграції: історичні спади і підйоми у хвилях міграції відповідають змінам в міграційній політиці. Таким чином, механізм притягування починає діяти при здійсненні певних інституційних умов і в країні-експортері, і в країні-імпортері. [149, с.4]

*Теорія суспільного капіталу (Д.Масей, Л.Голдінг, Дж.Коулман)*, що базується на теорії людського капіталу, зазначає, що суспільний капітал, виступаючи благом, що створюється вільними і раціональними індивідами для досягнення особистих цілей, впливає на формування економічно розвиненого суспільства. До суспільного капіталу відноситься задоволення рівнем життя, станом навколишнього середовища, індивідуальною фінансовою ситуацією, сімейним життям, участю у політичних процесах тощо. Незважаючи на значні емпіричні труднощі, пов'язані зі спробами продемонструвати емпіричне значення суспільного капіталу, на сучасному етапі світогосподарського розвитку дана теорія розглядається як перспективний аналітичний інструментарій вивчення суспільно-політичних процесів, у тому числі в частині соціальних впливів на іміграційну поведінку людини.

Продовженням класичних теорій міграції є *теорія міграційних мереж Д.Массі*, основним положенням якої є те, що глобалізація ринку праці виступає наслідком глобалізації економіки, соціальної і політичної інтеграції. Массі відзначає, що поточні процеси, що мають відношення до міжнародної міграції, можуть функціонувати на декількох рівнях одночасно. Міжнародна міграція, за Массі, виникає в ході соціальних, економічних і політичних

трансформацій, які призводять до димінування капіталістичних відносин в неринкових суспільствах (економіка планування) і в доринкових суспільствах (аграрних). В контексті глобального економічного переходу до спільного ринку і капіталістичних відносин руйнуються традиційні економічні і соціальні зв'язки, що призводить до витіснення людей зі звичайного образу життя і спонукає їх шукати нові шляхи формування добробуту. Тому потоки міграції є спрямованими не з відокремлених регіонів, а з областей, де відбувається трансформація ринку і включення його до глобальної економіки. Таким чином, міграція, на думку Мессі, є не недоліком розвитку ринку, а наслідком його зміни. [148]

Основною відмінністю теорії Д.Массі від неокласичної теорії міграції є те, що вчений не розглядав заробітну плату у якості головного чинника, що впливає на міграцію.

В теперішній час найбільш широкое розповсюдження в дослідженні трудової міграції отримала *теорія міграційних систем (Р.Білсбороу)*, яка виходить з принципів глобалізації загальних тенденцій розвитку світових трудових міграцій населення і взаємопереплетення національних економік окремих країн в рамках світової системи. Відповідно до цієї теорії, загальний людський капітал світового співтовариства розглядається в рамках таких сегментів: основна територія розвитку (капіталомісткі виробництва); полупериферія (капіталомісткі і трудомісткі виробництва); периферія (трудомісткі виробництва). Місцезнаходження на конкретній території обумовлює відмінності і ступені взаємозалежності і незалежності країн. Під впливом розвитку ядра (основної території розвитку) технології периферії змінюються в сторону трудозберігаючих, що породжує мобільність трудових ресурсів і готовність їх до міграції в інші регіони світу. [35]

Розвиток міграційних процесів на сучасному етапі світогосподарського розвитку є елементом становлення нового міжнародного економічного порядку. Відповідно до *концепції нового міжнародного економічного*

*порядку* в сучасній глобальній економіці відбуваються такі явища: трансформація системи міжнародної торгівлі сировинними товарами; збільшення експорту готових виробів з країн, що розвиваються, відкриття для цього ринку розвинутих країн; контроль за діяльністю транснаціональних корпорацій і усунення дискримінації з їх боку; фінансова допомога країнам, що розвиваються, з боку розвинених країн, зменшення заборгованості перших шляхом списання частки боргів; розширення економічного співробітництва.

*В.Бонінг, Г.Бхагваті* досліджували проблему втечі мізків, викликану становленням нового міжнародного економічного порядку, розробивши пропозиції щодо пом'якшення наслідків «втечі мізків». Сутність пропозицій зводиться до організації компенсаційного фінансування: збитки, які несуть країни, що розвиваються внаслідок «втечі мізків», мають бути компенсовані або за рахунок країн, що приймають мігрантів, або за рахунок самих емігрантів. Крім того, розвинуті країни мають компенсувати «вимивання» фахівців шляхом надання технічної допомоги країнам, що розвиваються.

Як зазначалось вище, процеси глобалізації у світовій економіці включають інтенсифікацію міжнародної торгівлі і міжкраїнового переміщення капіталу в різних його формах, розповсюдження діяльності транснаціональних господарюючих суб'єктів на все більшу кількість країн, прогресуюче об'єднання національних фінансових ринків і подальший розвиток фінансової сфери світової економіки. В свою чергу, зростання обсягів і значення світової торгівлі і іноземних інвестицій, поява нових можливостей фінансування діяльності компаній призводять до розширення ринків, сприяють більш ефективному розподілу світових виробничих і фінансових ресурсів, що сприяє збільшенню світового виробництва, і як наслідок – зайнятості. Таким чином, один з найбільш очевидних ефектів впливу глобалізації на ринки праці країн світу - це створення умов для

зростання попиту на трудові ресурси і скорочення їх вимушеної незайнятості (безробіття).

В той же час слід вказати на наявність асиметричності вигод і ризиків глобалізації для окремих країн. Зазначений позитивний вплив на зайнятість в масштабі світового господарства в цілому не означає наявність тотожної спрямованості впливу глобалізації на ринок праці даної окремо взятої країни, оскільки підвищення ступеня відкритості національних економік призводить до більш інтенсивної конкуренції вітчизняних компаній із закордонними. Якщо останні при цьому володіють певними порівняльними перевагами, то у відповідних секторах економіки певної країни стають неминучими стагнація і скорочення рівня виробництва, що означатиме негативні наслідки для зайнятості. Крім того, прямі і портфельні інвестиції, здатні за сприятливих умов підвищити рівень зайнятості, концентруються в основному в розвинутих державах і обмеженій кількості найбільш успішних країн з ринками, що розвиваються, і оминають найменш розвинуті країни.

Крім того, глобалізація світової фінансової системи має наслідком в сучасних умовах посилення її нестійкості зі зростанням масштабів міжнародних фінансових криз, які, торкаючись реального сектору економіки, відображаються на рівні зайнятості. Звідси витікають очевидні ризики для національних ринків праці, обумовлені участю країни в процесах глобалізації. [31, с.111-112]

Глобалізація світової економіки – це не тільки інтеграція товарних і фінансових ринків, інтенсифікація транскордонного переміщення такого фактору виробництва, як капітал. Це також розвиток процесів міжнародної міграції не менш важливого виробничого фактору – праці. Відповідно трудова міграція стає як чинником (складовою) процесів глобалізації, так і їх наслідком, що витікає з потреби глобалізованого виробництва в більш ефективному розподілі світових трудових ресурсів.

Явищем, що відображає зближення національних ринків праці в умовах глобалізації світової економіки, стає, поряд з міжнародною трудовою міграцією, діяльність держав і міжнародних організацій щодо зближення національних трудових стандартів, міжнародної гармонізації правил і норм трудової діяльності.

Як зазначалось вище, підвищення ступеня відкритості економіки країни, що відбувається в рамках процесів глобалізації, здатне створити умови для підвищення рівня зайнятості трудових ресурсів. Згідно *теорії міжнародної економіки*, до числа наслідків включення певної країни до системи міжнародного розподілу праці і розширення масштабів зовнішньої торгівлі належать *ефекти заміщення* одних робочих місць і видів зайнятості на інші в результаті зміни відносних цін на блага, що виробляються, і *ефекти доходу* (статичні і динамічні), що проявляються у впливі зовнішньої торгівлі на національний дохід в цілому і розширенні можливості для зайнятості в майбутньому.

Відповідно до *теорему Столпера-Самуельсона*, якщо трудові ресурси до процесу лібералізації торгівлі інтенсивно використовувались в секторі, що виробляє продукт, внутрішня ціна на який згодом падає (в секторі, що конкурує з імпортом), то винагорода цього фактора – оплата праці – неминуче знизиться.

Таким чином, незважаючи на те, що лібералізація зовнішньої торгівлі і підвищення ступеня відкритості національної економіки призводять, відповідно до економічної теорії, до загального виграшу економіки даної країни, наслідки для окремо взятого чинника «праця» і для ринку праці є неоднозначними. Так, в галузях, що виробляють продукт, який конкурує з більш дешевим імпортом, може збільшитись вимушена незайнятість трудових ресурсів. Підприємства галузей, що стикнулись з жорсткою конкуренцією з боку іноземних товаровиробників, об'єктивно прагнуть до скорочення витрат виробництва, до числа яких належать прямі (у вигляді



заробітної плати) і опосередковані (у вигляді відрахувань у різні соціальні фонди) витрати на оплату праці.

З урахуванням вищезазначеного, практика застосування протекціоністських обмежень зовнішньої торгівлі здатна зменшити ризики для ринків праці і рівня зайнятості, що витікають з підвищення ступеня відкритості економіки певної країни. Захисні заходи призводять до зростання зайнятості у певному секторі національної економіки, що дозволяє говорити про наявність соціальних аспектів застосування протекціоністських заходів.

Дотепер в розвинутих країнах особливо високими є бар'єри, що перешкоджають проникненню імпорتنих товарів, для тих векторів економіки, де виробляється більш трудомістка продукція. Це свідчить про врахування аспекту зайнятості при розробці заходів зовнішньоекономічної політики.

Аналогічними є наслідки застосування протекціоністських заходів в фінансовій сфері, в області торгівлі послугами і технологіями.

Внаслідок розвитку процесів глобалізації і відкритості національних економік національні ринки праці стають потенційно більш вразливими перед ризиками глобалізації, пов'язаними з небезпекою банкрутства компаній і скорочення виробництва в секторах національної економіки, які не витримують конкуренції з іноземними виробниками товарів і послуг. Причому найбільшою мірою з даними ризиками стикаються країни, що розвиваються, і країни з перехідною економікою, які за різними показниками відстають від економічно розвинутих держав.

За даної ситуації актуалізується необхідність реалізації політики, спрямованої на мінімізацію соціальної ціни прогресуючої відкритості національних економік, основними положеннями якої можуть виступати такі: [31, с.116-117]

- поетапність і продуманість відкриття для іноземної конкуренції секторів вітчизняного господарства, підтримка секторів і галузей

- національної економіки, які мають порівняльні конкурентні переваги і здатних абсорбувати робочу силу, що вивільняється;
- застосування заходів, що стосуються безпосередньо ринку праці (підвищення його ефективності за рахунок сприяння перепідготовці, професійній і територіальній мобільності трудових ресурсів, сприяння підприємницькій активності працівників, що вивільняються, соціальна підтримка тимчасово безробітних).

Вплив на національні ринки праці відбувається також за рахунок іншого процесу, що є складовою глобалізації світової економіки – зростання масштабів і значення іноземного інвестування, в тому числі залучення і вкладення прямих іноземних інвестицій, а також діяльності в економіці приймаючих країн зарубіжних транснаціональних корпорацій. При цьому, подібно до інтенсифікації міжнародної торгівлі, характер даного впливу для окремо взятої країни є неоднозначним.

З одного боку, на створюваних філіалах іноземних ТНК з'являються нові робочі місця, зазвичай в країнах, що розвиваються, та країнах з перехідною економікою, часто з більш високим рівнем оплати праці у порівнянні з місцевими підприємствами і підвищеними вимогами до кваліфікаційних характеристик персоналу.

Крім того, для країни, що залучає прямі іноземні інвестиції, спостерігаються позитивні зовнішні ефекти, що проявляються у збільшенні попиту на продукцію і послуги місцевих компаній, що виробляють суміжну продукцію і надають послуги філіалам іноземних ТНК. Дослідження, проведені міжнародними економічними організаціями стосовно Аргентини, Бразилії, Гонконга, Мексики і Південної Кореї, показали, що інноваційно-технологічні імпульси, пов'язані із застосуванням у філіалах ТНК в даних країнах нових технологій, продуктів, виробничих процесів і ноу-хау, підвищенням кваліфікації персоналу, покращенням організацій виробництва

і збуту, сприяли зростанню продуктивності праці і валового продукту та мали мультиплікативний ефект для зайнятості населення країни. Таким чином, завдяки залученню іноземних інвестицій зростають виробничі потужності економіки, що створює умови для збільшення зайнятості. [31, с.117-118]

З іншого боку, в середньому по країнах, що розвиваються, вплив ТНК на зайнятість населення оцінюється на рівні 1-2% зайнятих, при тому, що існує реальний ризик витіснення вітчизняних виробників з внутрішнього ринку країн – реципієнтів іноземних інвестицій з відповідними негативними наслідками для загального рівня зайнятості даної країни. Крім того, перенесення ТНК в країни, що розвиваються і країни з перехідною економікою застарілих і екологічно шкідливих виробництв здатне погіршити умови праці зайнятих в приймаючих країнах.

Таким чином, хоча транснаціональні корпорації є важливими учасниками процесу інтернаціоналізації ринків товарів і капіталу, їх роль в інтернаціоналізації ринків праці та забезпеченні глобальної зайнятості є обмеженою. Одночасно ТНК мають значний непрямий вплив на зайнятість через надання субпідрядів та інші форми ресурсозабезпечення. У багатьох країнах непрямий вплив на зайнятість може бути більшим, ніж прямий вплив. [40, с.137]

Транснаціональні компанії виявились більш важливими щодо підвищення якості робочої сили всередині своєї системи, ніж щодо стимулювання міжнародної міграції працівників; їх концентрація на високотехнологічних секторах, які потребують вмінь вищого рівня, означає, що ТНК і надалі відіграватимуть вагомую роль у генерації вимог щодо професійних компетенцій і таким чином сприятимуть інтернаціоналізації професійно-освітніх стандартів.

В аспекті міжнародного інвестування для транснаціональних корпорацій важливими є такі чинники: [40, с.138]

- якість освітньої системи у країні-реципієнті (наявність і якість дослідників, інженерів та іншого кваліфікованого персоналу);
- прозорість і гнучкість ринків праці, які визначаються трудовим законодавством, страхуванням по безробіттю і можливостями перекваліфікації;
- ступінь свободи робочої сили щодо в'їзду і виїзду з країни, що є можливим для мобільності праці всередині міжнародної системи транснаціональної компанії.

Зворотною стороною активізації залучення іноземного капіталу в економіку приймаючих країн стала інтенсифікація вивозу (експорту) капіталу в різних її формах. При цьому частіше за все відтік капіталу оцінюється як чинник, що негативно впливає на потенційні можливості розширення виробництва і зайнятості в певній країні (подібними оцінками часто характеризується економічна ситуація в багатьох країнах з перехідною економікою). Однак певна частина вивозу капіталу (ППІ у створення зарубіжних збутових мереж, центрів обслуговування імпортованої техніки, виробництва необхідних комплектуючих тощо) здатна здійснити позитивний результуючий вплив на ринок праці країни-донора. Метою і одним з найбільш ймовірних ефектів подібного вивозу капіталу є стимулювання експортного виробництва, а також забезпечення імпорту необхідних комплектуючих і обладнання для національної економіки, що спричиняє позитивні наслідки щодо забезпечення зайнятості в країні, що вивозить капітал.

Процеси глобалізації світової фінансової сфери також демонструють неоднозначний характер впливу на національні ринки праці. З одного боку, для компаній, що діють в певній країні, різко збільшуються можливості залучення зовнішніх фінансових ресурсів, а отже – розширення виробництва і зайнятості. З іншого, по мірі стирання національних кордонів між фінансовими ринками, посилюється прояв такої фундаментальної

характеристики світового фінансового сектору, як його принципова нестійкість. Зростає вразливість фінансових ринків окремих країн до некерованих потоків «гарячих грошей», переміщення яких у світовій економіці має на меті швидке отримання спекулятивного прибутку. Локальні кризові явища на ринках однієї країни швидко розповсюджуються на ринки інших країн. В результаті збільшуються ризик і масштаби міжнародних фінансових криз, які, як показав досвід кризи 1997-1998рр. та останньої фінансової кризи, приводять до зниження виробництва в реальному секторі економіки держав і загострюють ситуацію на національних ринках праці.

Формуванню міжнародного ринку праці сприяє також *розвиток інтеграційних процесів* у світовій економіці. Практично всі регіональні угруповання розробили відповідні програми зайнятості і міграції, однак їх недоліком є рекомендаційний характер відповідних заходів на рівні окремих країн. Створення наднаціональних інститутів розпочалось лише в рамках Європейського Союзу згідно з Концепцією соціальної Європи та деяких інших ініціатив, спрямованих на регулювання ринку праці. Незважаючи на складність даного завдання (відмінність культури, психологічних настанов, наявність дискримінації щодо мігрантів та ін.), передбачається вільний рух працівників між країнами при повній взаємодії та уніфікації систем соціального забезпечення і охорони здоров'я. Одночасно країни прагнуть до збереження регулювання національних ринків праці, що посилює фрагментацію загального ринку праці ЄС.

Складність створення загальноєвропейського ринку праці визначається розбіжностями, що продиктовані такими аспектами:

- зближення систем регулювання національних ринків праці;
- взаємне визнання кваліфікацій (стандартів оцінювання, дипломів тощо);
- доступ до системи соціального забезпечення;
- вирішення проблем працівників-мігрантів.

Найважливішою проблемою є інтеграція систем регулювання ринків праці. Параметри такого регулювання, що стосуються всіх країн-учасниць, є більш широкими, ніж відповідні параметри з боку національних урядів чи системи національних угод. Процеси, пов'язані зі створенням ЄС, часто збільшують відмінності між учасниками національних ринків праці, зокрема у сферах, які впливають на гнучкість ринку праці (законодавство щодо розмірів мінімальної заробітної плати, тривалість робочого дня, тижня, практика укладання трудових угод тощо). Залишаються складними і питання щодо взаємного визнання дипломів, незважаючи на наявність певних зрушень в даній сфері. [40, с.140]

Таким чином, зближення систем регулювання у трудовій сфері в основному стосується макро- та мікросоціальних аспектів функціонування національних ринків праці. Як результат, в рамках вказаного процесу працівники-мігранти входять на національні ринки праці практично повністю згідно з умовами регулювання, встановленими країнами-реципієнтами. При цьому слід відзначити, що працівники-іммігранти з країн ЄС у загальній кількості мігрантів становлять незначну частину, переважна кількість мігрантів – мігранти з країн, які не входять до складу ЄС.

Сучасні тенденції розвитку міжнародного ринку праці свідчать, що незважаючи на обмеження і відмінності між країнами, ринки праці стають більш інтернаціоналізованими внаслідок дії як прямих, так і непрямих факторів. Сучасний рівень інтернаціоналізації економіки стимулює розвиток міжнародного співробітництва з таких питань, як права працівників-мігрантів, трудові стандарти, умови праці, безпека і здоров'я, грошові перекази, ліквідація примусової праці, заборона дитячої праці тощо. Одночасно в світі частішають етнічні конфлікти, викликані припливом зарубіжних працівників, що зумовлює вихід проблеми праці за рамки економічних причин і наслідків і необхідність формування багатостороннього підходу щодо регулювання міжнародного ринку праці, що

вимагає дослідження демографічних, політичних, інституційних, соціально-економічних, гендерних, урбаністичних і міжнародних взаємодій. Відповідно вищевикладені теоретичні моделі виглядають обмеженими.

Можна зробити висновок, що інтеграційний процес може стати фактором формування міжнародного ринку праці через спільну політику, спрямовану на зростання якості робочої сили та її здатності адаптуватись до змін у попиті і технологіях.

Одним з визначальних явищ останніх десятиліть стало збільшення уваги до проблем *міжнародної трудової міграції* – переміщення між країнами працездатного населення (робочої сили) або продаж праці нерезидентам, навіть якщо власник цього фактору виробництва (економічно активний працівник) не перетинає фізично кордони держави, в якій проживає.

Стійкі міграційні потоки створюють певну міграційну систему, що включає країни-експортери і країни-імпортери трудових ресурсів. Для розуміння її динаміки необхідно розглядати систему в цілому. При цьому ключовою проблемою є визначення і дослідження стабільних міграційних потоків. Під *міжнародною міграційною системою* розуміють певну сукупність основних приймаючих регіонів в країнах прибуття мігрантів і сукупність основних регіонів, що «віддають» мігрантів в країнах їх походження. [35]

Переважними *цілями міграції* трудових ресурсів є отримання роботи, що більше підходить для мігранта з точки зору оплати праці - роботи, що приносить більший трудовий дохід (за наявними оцінками, середній тижневий рівень оплати праці в США в 9 разів вище, ніж в Мексиці, в Німеччині - приблизно в 100 разів вище, ніж в Китаї або Індії, в країнах ЄС – в 7 разів вище, ніж в державах Центральної і Східної Європи), а також з точки зору умов, якості і перспектив трудового життя.

Загалом міжнародна міграція може бути викликана як економічними, так і неекономічними факторами (рис.1.2). До *економічних* факторів традиційно

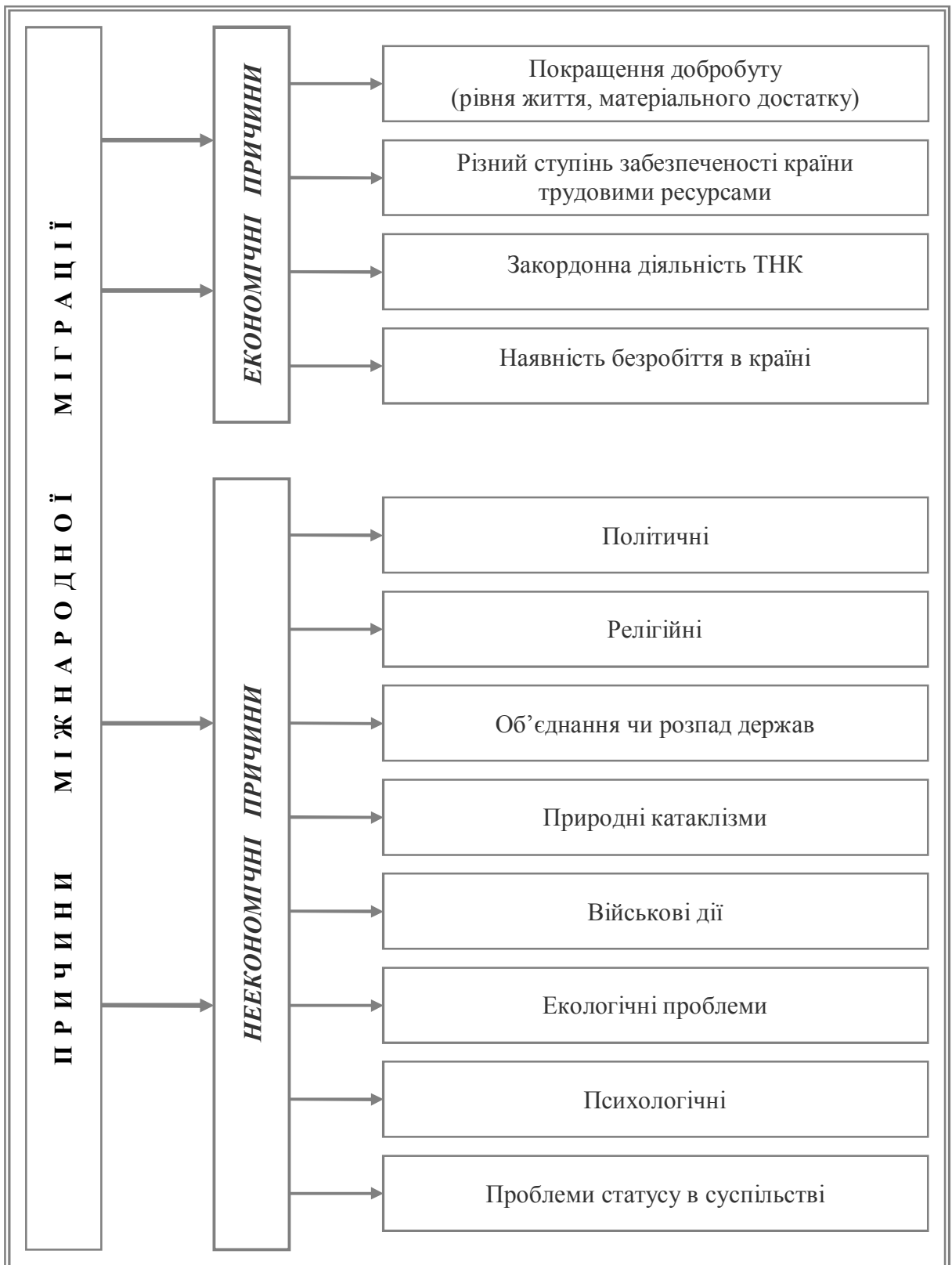
відносять фактори, спрямовані на підвищення економічного рівня населення шляхом покращення його добробуту та рівня життя. До *неекономічних факторів* відносять значно ширший спектр факторів, що впливають на свідомість людини і її місце в суспільстві – політичний устрій країни, релігійні настрої, психологічна вмотивованість тощо. [36, с.224-226] Друга половина ХХ ст. характеризується різким зростанням міжнародної міграції з економічних причин, яка відіграє суттєву роль у системі міжнародних економічних відносин, слугуючи засобом міждержавного перерозподілу робочої сили в межах світового господарства. Безумовно, суто економічних причин міграції не існує, вони ґрунтуються на соціальній, психологічній системі цінностей людей.

Умовою розвитку трудової міграції виступає така ситуація, коли країни достатньою мірою є відкритими для припливу мігрантів, відсутні неподолані обмеження на в'їзд і виїзд населення.

В сучасних умовах на фоні процесів глобалізації, що відбуваються у світовій економіці, явище міжнародної трудової міграції набуває нових акцентів – міграція стає не тільки одним із чинників і складових процесу глобалізації, поряд з інтенсифікацією міжнародної торгівлі і транскордонного руху капіталу, але й наслідком глобалізації, оскільки світове виробництво, що глобалізується, висуває вимоги більш ефективного розподілу у світовому масштабі планетарних трудових ресурсів.

Якщо враховувати ефекти на ринку праці, то відповідно до економічної теорії, від міграції виграють країни-реципієнти, а також світове господарство в цілому. Одночасно країни масового притоку мігрантів намагаються ввести різні бар'єри, що обмежують подібний приток (адміністративні обмеження імміграції, державне регулювання ціни праці і т.п.), оскільки сукупність ефектів від міграції є набагато складнішою, ніж підхід до неї виключно з позицій ринку праці.





**Рис.1.2. Класифікація причин міжнародної міграції [36, с.225]**

Так, можна виділити ефекти від міграції для державних фінансів країн-донорів і країн-реципієнтів. Зокрема, приїзд молодих працівників дефіцитних професій здатен активізувати економічну діяльність і генерувати нові податкові надходження до державного бюджету. Аналогічні наслідки має залучення висококваліфікованих кадрів (для країн-донорів це означає «втечу мізків»): країна-реципієнт економить кошти, прямо або опосередковано витрачені на навчання (інвестиції в людський капітал), країна імміграції, навпаки, втрачає дані кошти.

Характерною рисою відтоку мізків є те, що ним охоплені люди, які мають на батьківщині роботу і певний рівень заможності. Основними мотивами їх переїзду в інші країни є, з одного боку, відмінності в умовах для наукових досліджень у різних країнах, відсутність на батьківщині перспектив творчого зростання, а з іншого – суттєві відмінності в соціальному статусі й винагороді вчених, винахідників, лікарів тощо. [36, с.226]

Відтік мізків з країн, що розвиваються, відбувається за двома напрямками. З одного боку, емігрують висококваліфіковані кадри, що здобули вищу освіту в своїх країнах і не знайшли відповідної їх кваліфікації роботи. З іншого боку, з країн що розвиваються, до світових міграційних центрів (США, Канади, Великобританії) їдуть з метою здобуття освіти молоді люди, які після закінчення навчання не повертаються на батьківщину. [41, с.491]

Безумовним лідером у залученні висококваліфікованих мігрантів є США. Протягом 1970-1990рр. вони залучили лише з країн, що розвиваються, понад 250 тис. осіб, що належать до категорії висококваліфікованих іммігрантів. Прямі і опосередковані втрати країн, що розвиваються, від «втечі мізків» оцінюються більше ніж в 30 млрд. дол. за останні 30 років. [31, с.124]

З іншого боку, у випадку приїзду значної кількості непрацездатних членів сім'ї працівника необхідними є кошти з державного або

муніципального бюджету для їх адаптації, навчання і надання соціальної допомоги.

Багато праценадлишкових країн вимушені заохочувати еміграцію з метою знизити тиск надлишкової пропозиції на ринку праці і скоротити безробіття. При поверненні тимчасових мігрантів на батьківщину країни-донори розраховують на досвід і кваліфікацію працівників, отримані за кордоном. Менш розвинуті країни-донори можуть отримувати вигоду від грошових переказів (трансфертів) мігрантів, що працюють за кордоном, своїм родинам.

Як зазначалось вище, сучасна трудова міграція стає одночасно чинником і результатом процесів глобалізації, що розгортаються у світовій економіці, відповідно масштаби міжнародної трудової міграції в останні десятиліття зберігаються на достатньо високому рівні, а роль трудящих-мігрантів у забезпеченні відтворювального процесу в економіці цих держав не тільки не знижується, а навпаки – зростає. За різними оцінками, на початок XXI ст. у світі в цілому нараховувалось від 120 до 175 млн. мігрантів (від 2 до 2,9% населення планети). При цьому темпи приросту кількості міжнародних мігрантів досягали майже 3% на рік. [31, с.125]

Щодо адміністративних бар'єрів на шляху розповсюдження міграції, то якщо період 1945-1975рр. характеризувався в розвинутих країнах більш ліберальним ставленням до міграції, то з середини 1970-х рр. відбулось зростання імміграційного контролю в Західній Європі і в меншому ступені – в США. З урахуванням даних обмежень ступінь глобалізації світового ринку праці є найменшою у порівнянні з іншими ринками - товарів і послуг, капіталу і фінансів. Якщо ж розглядати ринок праці на світогосподарському рівні, то необхідно мати на увазі, що він достатньо обмежено виконує свої відтворювальні функції, оскільки кордони між національними ринками праці розмиваються значно менше у порівнянні з іншими ринками. Використовуючи адміністративні обмеження, розвинуті країни прагнуть

захистити свої національні інтереси (інтереси тих категорій населення, які можуть постраждати від безконтрольної міграції з-за кордону).

Напрямки міжнародної трудової міграції можуть змінюватись зі зміною економічних умов в окремих країнах і світовому господарстві в цілому. Основні центри тяжіння мігрантів на сьогодні - високорозвинуті країни з високим рівнем життя: США, Канада, Австралія, держави Західної Європи. Так, протягом кінця ХХ - початку ХХІ ст. в США щорічно легально іммігрували 700-800 тис. чол. (висококваліфікована робоча сила – зі всього світу, працівники низької кваліфікації – в основному з країн Латинської Америки і Карибського басейну). [150]

В Західній Європі основні імміграційні потоки спрямовуються в Німеччину, Францію, Великобританію, інші економічні і соціально сприятливі країни регіону (країни Бенілюксу, Швейцарію, Австрію, Скандинавські країни), причому основними країнами-донорами для Німеччини є Туреччина, держави колишньої Югославії і Східної Європи, для Франції – країни Магрибу і Південної Європи, для Великобританії – країни Британського Співробітництва націй. Загальні масштаби імміграції в країни ЄС , включаючи нелегальну міграцію, оцінюються на рівні від 1-2 млн. чол. на рік. Відповідно до розрахунків експертів ООН, якщо країни Євросоюзу прагнутимуть не допустити, у зв'язку із несприятливими демографічними тенденціями, зниження рівня соціального захисту і пенсійного забезпечення, або різкого збільшення податкового тиску з одночасною втратою частини конкурентоспроможності національних економік, вони будуть вимушені впродовж найближчих 25 років прийняти і інтегрувати у суспільство до 159 млн. мігрантів з-за кордону. [150]

З середини 1970-х років широко використовують працю іноземних працівників нафтопереробні країни Близького Сходу (ОАЕ, Саудівська Аравія, Катар, Бахрейн, Кувейт, Оман). Загальна кількість мігрантів в цих країнах наприкінці 1990-х рр. оцінювалось у 6 млн. осіб. В Саудівській

Аравії трудові мігранти становлять 60% економічно активного населення країни; в Кувейті 2,3 млн. іноземців складають 86% населення країни, половина з них працює в різних галузях економіки. Країнами – донорами мігрантів в цей регіон є менш розвинуті арабські країни (Єгипет, Сирія, Йорданія), Бангладеш, Індія, Пакистан, Філіппіни. [32]

Розвиток сучасних інформаційних технологій, який часто характеризують як процес, тісно пов'язаний з глобалізацією, привів до виникнення принципово нової форми трудової міграції, коли висококваліфіковані працівники в своїй країні передають послуги своєї переважно інтелектуальної праці роботодавцю з-за кордону через мережу Інтернет. Тобто мова йде про явище міграції праці при збереженні місця життя і перебування носія даної праці – конкретної людини. Так, в економіці ряду країн (Індія, Ізраїль, Росія, Україна) виник сектор офшорного програмування, в якому створюється програмний продукт на замовлення і під керівництвом іноземної комп'ютерної фірми. Деякі фінансові компанії США використовують аутсорсинг для здійснення ряду рутинних операцій в своїй діяльності (введення інформації в комп'ютерні бази даних, пересилання інформації клієнту та ін.), залучаючи при цьому фахівців з країн Карибського басейну.

Таким чином, з урахуванням вищевикладеного, *глобальний ринок праці* можна визначити як різноспрямовані потоки трудових ресурсів, що формуються у взаємозв'язку з ринками капіталу, товарів та послуг, і перетинаючи національні кордони у формі трудової міграції, створюють безпосередній вплив на рівень зайнятості працездатного населення, розміри відносного перенаселення (безробіття) як приймаючих країн, так і країн-донорів робочої сили.

Вплив глобалізації світового господарства (інформатизація і зростання інтелектуалізації галузей економіки, економічна лібералізація, актуалізація екологічних проблем та безпеки життєдіяльності людини та ін.) на міграційні

процеси призводить до формування принципово нової міграційної ситуації в світі, характерними ознаками якої є такі: безпрецедентне розширення масштабів міжнародної міграції; якісна зміна міграційних потоків; фемінізація трудової міграції; формування передумов нелегальної міграції; протиріччя між національним (державним) регулюванням міграційних потоків і транснаціональним (глобальним) характером сучасного світогосподарського розвитку тощо.

Відповідно *міжнародну міграцію* можна розглядати як одну з об'єктивних підстав становлення цілісної світогосподарської системи, зумовлену чинниками внутрішнього економічного розвитку кожної окремої країни і зовнішніми чинниками, станом міжнародної економіки в цілому та економічними зв'язками між країнами, що представляє собою глобальний процес переміщення робочої сили з однієї країни в іншу та охоплює всі континенти і країни - як розвинуті, так і периферію, а також різні соціальні шари, і включає два взаємопов'язані процеси – еміграційний та імміграційний.

При цьому посилення міжнародної мобільності людських ресурсів зумовлюється об'єктивною нерівномірністю світового економічного розвитку, нерівністю економічних умов і можливостей у різних країнах, різноманітним ступенем залучення останніх до процесів глобалізації, зростаючими демографічними диспропорціями, потребами світового ринку праці.

При регулюванні міжнародної міграції велике значення мають документи міжнародних організацій, відповідно при формуванні національної політики в області зовнішньої трудової міграції мають бути враховані вимоги міжнародних конвенцій, які становлять один з вагомих елементів інституційних засад регулювання міжнародного ринку праці в умовах глобалізації.

### **1.3. Інституційні засади регулювання міжнародного ринку праці в умовах глобалізації.**

Інституційну основу регулювання міжнародного ринку праці утворюють значна кількість установ і організацій, перш за все, в рамках ООН, а також в рамках регіональних угруповань, що займаються проблемами, пов'язаними з міграцією населення і трудових ресурсів.

Так, *Комісія ООН з народонаселення* має відповідний фонд, частина якого використовується на субсидування національних програм в області міграції населення. Діяльність *Міжнародної організації праці (МОП)* в якості однієї із цілей передбачає регулювання міграції населення. Ряд міжнародних договорів, укладених *Всесвітньою організацією охорони здоров'я (ВООЗ)*, містить спеціальні норми, які стосуються фізичного стану трудящих-мігрантів. В Конвенціях *ЮНЕСКО* наявними є положення, спрямовані на покращення освіти працівників-мігрантів і членів їх сімей. Зростає роль *Міжнародної організації з міграції (МОМ)*, метою якої є забезпечення впорядкованої і планової міжнародної міграції, організація останньої, обмін досвідом і інформацією із вказаних питань. В Західній Європі діяльністю, пов'язаною із забезпеченням і захистом прав трудящих-мігрантів, займається *Міжнародний комітет з питань міграції (СІМЕ)* та інші установи. Відповідні документи вказаних організацій мають велике значення для національних ринків праці, оскільки при формуванні національної політики в області зовнішньої трудової міграції мають бути враховані вимоги міжнародних конвенцій. [48, с.229]

Розглянемо зміст і напрямки діяльності вказаних установ детальніше.

*Міжнародна організація праці (МОП)* була утворена в 1919р. як автономна організація у складі Ліги Націй; з 1946р. вона стала спеціалізованим закладом ООН. До неї входять 183 країни-члени, в тому числі Україна. Штаб-квартира знаходиться в Женеві. Особливістю МОП, яка відрізняє її від інших міжнародних організацій, є те, що представництво

кожної країни-члена складається з трьох соціальних верств: уряду, роботодавців та працівників. [49, с.127-128]

*Головна мета МОП* – сприяння встановленню соціальної справедливості в сфері праці, захист інтересів трудящих на основі соціального партнерства, покращення умов праці.

Головними стратегічними цілями ООН проголошено такі:

- розвиток і реалізація норм і принципів у сфері праці;
- створення більш широких можливостей для жінок і чоловіків щодо забезпечення гідної зайнятості;
- розширення охоплення і підвищення ефективності соціального захисту для всіх громадян;
- зміцнення тристоронньої структури і підтримання соціального діалогу.

*Функціями МОТ* є такі:

- нормативна діяльність;
- технічне співробітництво;
- підготовка досліджень і публікацій.

Після Другої світової війни цілі, а також принципи діяльності МОП, які вона містить (соціальна справедливість, соціальний захист, соціальне партнерство), знайшли підтвердження й розширення в Філадельфійській декларації, в якій наголос робився на широкій співпраці з країнами, що розвиваються.

В 1946р. МОП стала першим спеціалізованим закладом у системі ООН.

Нормативна діяльність полягає в розробці міжнародних конвенцій і рекомендацій щодо регулювання умов праці, зайнятості, прибутків, соціального забезпечення й основних прав людини, управління працею:

- «Про безробіття» (1919р.);
- «Про примусову або обов'язкову працю» (1932р.);
- «Про мінімальний вік допуску дітей у море» (1936р.);



- «Про дискримінацію у сфері праці і зайнятості» (1949р.);
- «Про трудові статті і договори, що укладаються державними органами влади» (1949р.);
- «Про трудящих-мігрантів» (1949р.);
- «Про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності» (1951р.);
- «Про максимальний вантаж, допустимий для перенесення одним трудящим» (1967р.);
- «Про оплачувані відпустки» (1970р.);
- «Про зловживання у сфері міграції та про забезпечення трудящим-мігрантам рівності можливостей і звернень» (1975р.);
- «Про припинення трудових відносин» (1982р.);
- «Про збереження прав у сфері соціального забезпечення» (1982р.);
- «Про рівноправ'я громадян країн та іноземців і осіб без громадянства у сфері соціального забезпечення» (1982р.)
- та ін.

Конвенції й рекомендації МОП складають *«Міжнародний трудовий кодекс»*, що є основою регулювання трудових відносин у країнах-членах. Держава-член зобов'язана регулярно надсилати до Організації звіти про виконання її Конвенцій, а також інформацію про відповідність національного законодавства нормативам МОП. Серед конвенцій важливе місце посідають питання заробітної плати, тривалості робочого дня, соціального страхування, оплачуваних відпусток, служби найму робочої сили, робітничої інспекції. [49, с.128]

Конвенції й рекомендації МОП є актами міжнародно-правового регулювання праці. Вони не є міжнародними договорами й не потребують ратифікації, оскільки представляють собою звернення до держав з рекомендаціями включити відповідні норми в національне законодавство.

Конвенції й рекомендації МОП охоплюють практично всі питання у сфері праці – трудові відносини, політика в галузі зайнятості, умови праці, соціальне забезпечення, техніка безпеки й охорона праці, зайнятість, права мігрантів та ін.

Останнє є однією з центральних проблем, що перебуває у сфері уваги МОП. Ще на першій сесії Генеральної конференції МОП у 1919р. було прийнято рекомендацію «Про взаємність у сфері відносин до трудящих-іноземців». Права мігрантів забезпечуються *Конвенцією №97 «Про трудящих-мігрантів»*. Згідно з цим документом, країни-члени МОП зобов'язуються діяти без дискримінації за ознакою національності, раси, релігії або статі і надавати не менш сприятливі, ніж для власних громадян, умови щодо заробітної плати, тривалості робочого часу, соціальної забезпеченості. Мігранти повинні бути забезпечені житлом, мають право брати участь у колективних договорах. Послуги державних служб працевлаштування, що надаються мігрантам, є безкоштовними.

Захист прав трудящих-мігрантів забезпечується:

- організацією безкоштовних служб для допомоги мігрантам і забезпечення їх необхідною інформацією (ст. 2);
- прийняття заходів проти недостовірної інформації щодо питань, які стосуються імміграції та еміграції громадян (ст. 3);
- вживання заходів, що полегшують всі стадії міграції: від'їзд, переміщення і прийом мігрантів (ст. 4);
- організація відповідних медичних служб (ст. 5);
- дозвіл переказувати на батьківщину заробіток і збереження трудящих-мігрантів (ст.9).

Додатки до конвенції стосуються найму, розміщення і умов праці мігрантів, ввезення особистого майна, робочих інструментів і обладнання. В Додатку 1, зокрема, зазначається, що посередницькою діяльністю з працевлаштування мігрантів можуть займатись:

- роботодавець, або особа, що знаходиться у нього на службі та діє від його імені, при наявності дозволу від відповідних органів влади або під їх контролем;
- приватна агенція, що отримала дозвіл від влади території, на якій відповідні дії будуть проводитись, при дотриманні умов і у тих випадках, які можуть бути передбачені або законодавством даної території, або угодою між компетентними органами приймаючої і відправляючої країн.

В даній конвенції також підкреслюється необхідність письмового оформлення трудових контрактів і дотримання права працівників-мігрантів на отримання даних документів із зазначенням строків найму, умов і змісту праці і рівня його оплати.

Документи МОП проголошують рівність мігрантів із громадянами країни перебування.

У *Конвенції №143 (1975р.)* наголошується, що країни-члени МОП зобов'язані розробляти й здійснювати національну політику, спрямовану на сприяння й гарантію рівності можливостей щодо праці й зайнятості, соціального забезпечення для осіб, що перебувають у країні на законних підставах (як для мігрантів, так і для членів їх родин).

Конвенція містить вимогу щодо недопущення дискримінації і забезпечення працівникам-мігрантам рівних шансів у працевлаштуванні і захисті прав. Конвенція передбачає заходи щодо боротьби з нелегальною міграцією, містить зобов'язання про забезпечення прав транзитних мігрантів.

*Конвенція № 118 (1982р.)* передбачає координацію національних систем соціального забезпечення, зобов'язує роботодавців завчасно попереджати працівників про звільнення. Роботодавці мають доводити наявність підстав для звільнення. Заборонена дискримінація при звільненні за ознаками статі, раси, етнічного походження, членства в профспілках.

Технічне співробітництво за участю МОП полягає в розробці і втіленні в життя проектів з різних аспектів трудових відносин у країнах-членах (підготовка кадрів; зайнятість і розвиток; планування робочої сили; ринок праці; умови праці й виробниче середовище; соціальне забезпечення; трудові відносини; робітнича освіта; права трудящих-мігрантів; МОП і міжнародний профспілковий рух тощо), для чого МОП направляє експертів і місії у відповідні країни.

Дослідницька діяльність МОП полягає у підготовці оглядів ситуації в сфері праці в окремих країнах і регіонах, аналізі галузевих і регіональних проблем праці, в оцінці тенденцій соціально-економічного розвитку. МОП публікує огляди, видає бюлетені з питань трудових відносин.

Держави-члени МОП періодично проводять регіональні наради для обговорення питань з регулювання трудових відносин у тих чи інших регіонах.

В 1977р. в рамках МОП було прийнято *Тристоронню декларацію* щодо принципів, що стосуються багатонаціональних підприємств і соціальної політики, що стосується діяльності таких підприємств і її наслідків в соціальному плані. Таким чином, в МОП було закріплено підхід держав – учасниць МОП, роботодавців і працівників до регулювання діяльності багатонаціональних підприємств в соціальній і трудовій сферах.

Декларація містить 59 пунктів, згрупованих в преамбулу і п'ять розділів (загальна політика, зайнятість, професійна підготовка, умови праці і життя, трудові відносини), додатки (список конвенцій і рекомендацій МОП) і два доповнення до Декларації.

*Мета декларації*, як визначено у преамбулі, полягає в тому, щоб заохочувати той позитивний вклад, який багатонаціональні підприємства можуть внести у справу економічного і соціального прогресу.

Відповідно до декларації, багатонаціональні підприємства повинні дотримуватись норм національного і міжнародного права, консультиватись з

організаціями працівників і роботодавців щодо своїх планів стосовно робочої сили, надавати пріоритет зайнятості громадян приймаючих країн, прагнути до забезпечення стабільної зайнятості своїх працівників, приймати участь в програмах професійної підготовки працівників, надавати інформацію в області безпеки і здоров'я.

Встановлюється, що заробітна плата і умови праці, що пропонуються багатонаціональними підприємствами, не можуть бути менш сприятливими для працівників, ніж заробітна плата і умови, що пропонуються іншими порівнюваними роботодавцями у відповідній країні.

В рамках МОП працює механізм з контролю за дотриманням Тристоронньої декларації. В 1980р. адміністративною радою МОП було засновано постійний Комітет з багатонаціональних підприємств (пізніше він став підкомітетом у складі Комітету з правових питань і міжнародних стандартів). В підкомітет входять 18 осіб – по 6 від урядів, працівників і роботодавців.

У складі Міжнародного бюро праці, що виконує функції секретаріату МОП, функціонує департамент з багатонаціональних підприємств, що обслуговує роботу підкомітету.

В 1980р. адміністративною радою МОП було прийнято Процедуру розгляду питань щодо застосування Тристоронньої декларації шляхом трактування її положень, якою передбачено, що положення не можуть входити в протиріччя з національними правилами і процедурами МОП.

Розгляд спорів починається зі спрямування запиту щодо трактування Декларації до Міжнародного бюро праці. Запит спрямовується урядом або за власною ініціативою, або на вимогу національних організацій працівників і роботодавців (останні можуть також самостійно направити запит).

Міжнародне бюро праці повідомляє про запит держави і центральні організації працівників і роботодавців відповідних країн. Запит передається в

підкомітет з багатонаціональних підприємств, де вирішується питання, чи може запит бути прийнятим.

Якщо запит приймається, Міжнародне бюро праці спільно з підкомітетом готують проект відповіді. Проект має бути схвалений в підкомітеті і затверджений адміністративною радою МОП. Потім він розсилається зацікавленим сторонам і публікується в офіційному бюлетені МОП. Одночасно слід відзначити, що вказана процедура застосувалась лише декілька разів.

*Міжнародне бюро праці (МБП)* є постійним виконавчим органом МОП - секретаріатом МОП, її адміністративним органом, дослідницьким і інформаційним центром з соціально-трудомих проблем. МБП здійснює збирання і розповсюдження інформації з питань, що стосуються міжнародного регулювання умов праці і стану працівників. Бюро вивчає питання, які планується винести на розгляд Конференції праці, в тому числі з метою прийняття міжнародних конвенцій і рекомендацій, а також проводить спеціальні обстеження, передбачені дворічними програмами. За дорученням Адміністративної ради МОП, бюро готує документацію з питань порядку денного Конференції і Адміністративної ради МОП; надає допомогу урядам на їх прохання у розробці проектів національних законодавчих актів; спостерігає за дотриманням прийнятих і ратифікованих конвенцій; видає публікації з соціально-трудомих питань, що представляють міжнародний інтерес.

Бюро займається також набором експертів, що направляються головним чином в країни, що розвиваються, для здійснення проектів допомоги МОП. МБП має два інститути – Міжнародний інститут з дослідження трудових питань (Женева) і Міжнародний центр з підвищення професійної і технічної кваліфікації (Турін). [51, с.579]

*Організація ООН з питань освіти, науки і культури (ЮНЕСКО)* заснована на установчій конференції в Лондоні у 1945р., Статут організації набув чинності після ратифікації двадцятьма державами у 1946р.

Згідно зі статутом, *головним завданням ЮНЕСКО* є сприяння зміцненню миру і безпеки шляхом розширення співробітництва народів у галузі освіти, науки і культури, а також зміцненню у свідомості людей необхідності захисту миру. Організація є своєрідним інтелектуальним форумом, діяльність якого базується на постулаті, що мир і стабільність суспільства повинні ґрунтуватись на моральній та інтелектуальній солідарності людства. Отже, місія ЮНЕСКО полягає в забезпеченні інтелектуальної та моральної солідарності людства, а отже – у створенні гуманітарних підвалин всеохоплюючої системи міжнародної безпеки та стабільності. [50, с.91]

*Головні завдання ЮНЕСКО* полягають у такому:

- зміцнення миру і безпеки шляхом розширення співробітництва народів у галузі освіти, науки і культури;
- укорінення у свідомості населення різних країн необхідності захисту миру.

До основних *сфер компетенції ЮНЕСКО* належать:

- освіта (від дошкільної до вищої та безперервної, в т.ч. освіта для дорослих, превентивна, спеціальна, професійно-технічна, екологічна);
- природничі науки, точні та гуманітарні науки;
- культура і міжнародне співробітництво;
- засоби масової інформації, інформатика та комунікації.

З погляду ринку праці найбільш важливим функціями ЮНЕСКО є заходи в сфері освіти та науки.

*В освітній сфері* заходи ЮНЕСКО спрямовані на:

- розширення доступу до базової освіти та ліквідацію неписьменності;
- розвиток екологічної, превентивної, безперервної, професійно-технічної та вищої освіти;

- проведення аналізу та оцінки національних освітніх систем, розробка політики та здійснення реформ в освітній сфері з метою покращення її якості та адаптації до потреб суспільства;
- підготовка освітянських кадрів;
- визнання еквівалентності навчальних курсів, свідоцтв і дипломів у сфері освіти.

*В сфері науки* ЮНЕСКО сприяє міжнародному співробітництву у фундаментальних та інженерних науках, вузівській науці, розвитку та застосуванню в різних галузях нових інформаційних та телекомунікаційних технологій. У гуманітарних науках реалізуються проекти, що стосуються людських аспектів глобальних соціальних змін і розвитку, забезпечення прав людини, усунення різного роду дискримінації, участі молоді в розвитку суспільства тощо.

ЮНЕСКО підтримує постійні офіційні консультативні та партнерські зв'язки з понад 600 міжнародними неурядовими організаціями та майже з усіма спеціалізованими установами системи ООН. Близько 1200 міжнародних неурядових організацій підтримують з ЮНЕСКО нерегулярні ділові контакти. Видається понад 50 бюлетенів і 20 періодичних видань. [50, с.89-90]

На сучасному етапі економічного розвитку значна кількість установ і організацій, перш за все, в рамках ООН, а також регіональних угруповань займаються проблемами, пов'язаними з міграцією населення і трудових ресурсів, що потребує врегулювання даних питань на міжнародному рівні.

*Міжнародна організація з міграції (МОМ)* була заснована у 1949р. як Міжнародна організація у справах біженців. Пізніше її повноваження було розширено і в 1989р. було перейменовано у міжнародну організацію з міграції. До неї входить 81 країна, у т.ч. 46 країн є членами МОМ, а 35 – спостерігачами (у т.ч. Україна). МОМ не входить до складу ООН, але між установами спостерігається тісне співробітництво.



Основними функціями МОМ є такі:

- розробка довгострокових програм в області регулювання міграційних потоків;
- надання допомоги у питаннях організації міграції;
- розвиток технічного співробітництва в області міграції;
- запобігання втечі мізків і рееміграції;
- надання експертних послуг у зв'язку з міжнародною міграцією робочої сили;
- організація пересування біженців;
- надання державам форуму для обміну думками, досвідом тощо.

В якості основних цілей МОМ визнає:

- найм на роботу;
- воз'єднання сімей;
- отримання освіти;
- пошук політичного притулку;
- повернення громадян на батьківщину;
- повернення до етнічного коріння;
- виїзд на постійне місце проживання.

*Управління Верховного комісара у справах біженців при ООН (УВКБ)* займається питаннями захисту біженців, реалізації довгострокових рішень, в першу чергу, репатріації.

*Система постійного нагляду за міграцією (CONEMI)* при ОЕСР координує діяльність національних імміграційних управлінь (організацій).

*Комісія ООН з народонаселення* має відповідний фонд, частина якого витрачається на субсидування національних програм в області міграції населення. Ряд міжнародних договорів, прийнятих *Всесвітньою організацією охорони здоров'я (ВООЗ)*, містить спеціальні норми, що стосуються фізичного стану трудящих-мігрантів.

Положення, спрямовані на покращення освіти трудящих-мігрантів і членів їх сімей, містяться також в *Конвенціях ЮНЕСКО*.

Найбільш розвиненими вважаються інституційні засади регулювання міжнародного ринку праці в Європейському Союзі. Найважливішими актами *Ради Європи* є такі:

- «Європейська Конвенція про захист прав людини і основних свобод» (1950р.);
- «Європейська конвенція про поселення» (1955р.);
- «Європейська соціальна хартія» (1961р.);
- «Європейська конвенція про соціальне забезпечення» (1972р.);
- «Європейська конвенція про працевлаштування і підприємництво» (1975р.);
- «Європейська конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів» (1983р.).

Розглянемо детальніше зміст деяких основних документів.

Як основоутворюючий документ у сфері регулювання міжнародного ринку праці розглядається *Європейська соціальна хартія*. Вона визначає ряд зобов'язань договірних сторін, зокрема:

- застосовувати чинне законодавство у ліберальному дусі;
- спростити існуючі формальності;
- скоротити або скасувати збори з іноземних працівників або їх роботодавців;
- лібералізувати законодавство, що регулює найм іноземних працівників;
- визнати право громадян виїжджати зі своєї країни для того, щоб зайнятись діяльністю, яка приносить дохід на території інших країн;
- закріплення права працівників-мігрантів та їх сімей на захист і допомогу, що реалізується на основі системи гарантій, яка включає, зокрема, надання трудящим-мігрантам, які законно перебувають на

території країни, не менш сприятливого режиму порівняно з тим, який надається власним працівникам у таких сферах, як оплата праці та інші умови найму і праці, членство у професійних спілках і користування перевагами, що випливають з колективних договорів, надання житла тощо.

Дана Хартія та додатковий до неї протокол спочатку не містили чіткої вказівки про коло осіб, на яких вони поширюються, що спричиняло непорозуміння у тлумаченні сфери їх застосування. Проект нового тексту Хартії, який було подано у жовтні 1994р. на розгляд Комітету Міністрів Ради Європи, було схвалено у травні 1996р. Хартія, що була відкритою для підписання державами-членами Ради Європи, поширюється на всіх працівників, незалежно від їх національності, якщо вони проживають в країні або регулярно працюють на території однієї з країн.

*Європейська конвенція про соціальне забезпечення* містить такі основні положення:

- 1) рівність у ставленні до громадян, біженців, осіб без громадянства, на яких поширюється дія документу;
- 2) єдність застосування законодавства;
- 3) збереження набутих та тих, що набуваються, прав для того, щоб жоден аспект трудового життя працівника-мігранта не залишився неврахованим у зв'язку з його пересуванням;
- 4) виплата допомоги за межами держави.

Вказана конвенція поєднує у собі ознаки рамкової конвенції та закону. Сфера застосування конвенції стосується питань виплати допомоги у зв'язку з материнством, хворобою, інвалідністю, старістю, каліцтвом, професійним захворюванням, смертю, безробіттям, сімейними обставинами. Вирішення даних питань поставлено у залежність від укладання у майбутньому відповідних угод між сторонами.

У конвенції також зафіксовано, що допомога, надана на підставі законодавства про соціальне забезпечення, зберігається незалежно від зміни місця проживання відповідних осіб на територіях сторін. Щоб уникнути дублювання у страхуванні, конвенція передбачає застосування лише одного законодавства щодо вирішення питання. Для уникнення можливих колізій правових норм передбачено, що законодавство, яке застосовується – це переважно законодавство договірної сторони, на території якої здійснюється оплачувана трудова діяльність.

*Європейська конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів* застосовується до працівників-мігрантів, які є громадянами держав-членів Ради Європи, що її ратифікували. Конвенція не поширюється на працівників-мігрантів прикордонних територій та сезонних працівників. Основні питання, що їх регламентує конвенція, стосуються процедури отримання дозволу на проживання і роботу, соціального забезпечення, воз'єднання сімей.

Визначальними принципами спільного ринку праці інтеграційного об'єднання є свобода руху робочої сили, закріплена в ст. 48 Договору про ЄС, яка містить такі основні положення, що регулюють вільний рух робочої сили:

- право вільно пересуватись територією держав-членів інтеграційного об'єднання;
- право працівника приймати роботу, що йому пропонується;
- право перебування в одній з країн-членів та займатись в ній трудовою діяльністю відповідно до законодавства, що регулює працевлаштування громадян даної країни;
- право залишитись на території однієї з країн-членів після закінчення в ній трудової діяльності;
- право на сумарне складання всіх періодів роботи, що враховуються законодавством різних країн з метою соціального забезпечення;
- право на отримання соціальної допомоги на території країн-учасниць.

Згідно з Маастрихтським договором 1992р., у ЄС запроваджено подвійне громадянство – громадянство країн-членів і громадянство Європейського Союзу. Згідно до ст. 7 даного договору, будь-який працівник, що є громадянином однієї з країн ЄС і перебуває на території іншої країни співтовариства, не повинен обмежуватись у правах порівняно з працівниками, що є її громадянами, на підставі громадянства щодо будь-яких умов працевлаштування і роботи, зокрема, оплати праці і звільнення з роботи, а безробітний – при відновленні у правах і повторному працевлаштуванні.

Працівником за законодавством ЄС є особа, яка виконує обов'язки певного економічного значення (з економічною метою або походить від неї) під керівництвом іншої особи, за що отримує оплату. [47, с.240]

Країни Європейського Союзу мають одну з найбільш розвинених у світі систем соціального забезпечення. Її основи були закладені у першій половині ХХ ст. (перші законодавчі акти про охорону соціальних і трудових прав трудящих були прийняті у Німеччині в 1970-х роках ХХ ст.). У 1980-х роках було створено спеціальні інформаційні та документаційні системи у соціальній сфері. Функціонують також спеціалізовані бази даних: аналітичні огляди соціальної сфери відображаються у «Зелених книгах»; пріоритетні напрямки діяльності ЄС фіксуються у «Білих книгах» (1994р. – «Біла книга про європейську соціальну політику»). Велику роль відіграє Угода про соціальну політику 1992р.

Нормативне регулювання соціальної сфери у ЄС відбувається, як правило, за допомогою директив. Важливе значення мають також рішення Європейського суду (зокрема, щодо рівності чоловіків і жінок на ринку праці; щодо заборони дискримінації за ознакою статі; щодо пенсійного забезпечення). *Кодекс гідної праці* систематизував і запропонував до практичної реалізації форми захисту прав і гідності особи на робочому місці незалежно від статі. Працівники-мігранти мають однакові права з

працівниками відповідної країни на навчання у професійних училищах і центрах перепідготовки; працівники-мігранти мають право на членство у профспілках та супутні права без дискримінації; працівники-мігранти мають право як на муніципальне, так і приватне житло на тих же умовах, що і громадяни країни працевлаштування. [47, с.241-242]

Регламентом 1612/88 визначено, хто з членів сім'ї працівника має право мігрувати разом з працівником до іншої країни. ЄС передбачає і вільне пересування непрацюючих – студентів, пенсіонерів та інших осіб, які не вважаються економічно активними.

Протягом 70-х - 80-х років ХХ ст. в об'єднанні прийнято ряд директив, спрямованих на захист здоров'я і безпеку працівників. Гармонізація стандартів безпеки на підприємствах особливо активно здійснювалась наприкінці 1980-х років - були прийняті директиви про персональний захист особи, знаки безпеки на робочому місці, максимальну вагу вантажів, що переносяться вручну, концентрацію канцерогенних речовин тощо.

Безпосередньо щодо ринку праці важливим є те, що соціальна політика Співтовариства спрямована на зменшення негативних соціальних наслідків безробіття, а не на його ліквідацію. В даному аспекті розроблено ряд правових актів ЄС, що регулюють трудові правовідносини у випадку банкрутства підприємства, скорочення штатів, зміни власника. Хоча спеціальні резолюції Ради ЄС з питань зайнятості та соціальної підтримки безробітних мають рекомендаційний характер, вони проголошують єдиний підхід країн ЄС до вирішення даних проблем. Так, в ЄС з 1971р. здійснюються заходи щодо підвищення соціального захисту пенсіонерів, інвалідів та інших непрацездатних громадян. В 1991р. було прийнято директиву про обов'язок роботодавця надавати працівнику письмову декларацію з детальним описом умов трудового контракту. Директива про тривалість робочого часу була затверджена у 1993р. Вона зокрема

встановлювала: тривалість робочого тижня – не більше 48 годин; щоденний відпочинок – не менше 11 годин; тривалість відпустки – не менше 4 тижнів.

Соціальне партнерство в ЄС формується на основі тристоронніх консультацій, в яких приймають участь Комісія ЄС та Європейські об'єднання професійних спілок і підприємців. Діє допоміжний орган ЄС – Комітет з соціального діалогу. Рада ЄС і Єврокомісія опрацьовують і здійснюють відповідні заходи соціальної політики. Для фінансування соціальної політики ЄС створено Європейський соціальний фонд.

Захистом прав трудящих-мігрантів в Європейському Союзі займається *Міжнародний комітет з питань міграції (CIME)* шляхом забезпечення виконання угод, договорів, правил, контрактів, укладених між державами інтеграційного об'єднання з метою забезпечення:

- надання безвізового переміщення населення в рамках інтеграційного об'єднання;
- створення спільних інформаційних систем з міграції робочої сили в рамках інтеграційного об'єднання;
- вживання спільних заходів в рамках боротьби з нелегальною міграцією;
- застосування спільних соціальних заходів для здійснення контролю над емігрантами.

Враховуючи, що уряд кожної країни є суверенним у праві визначати напрямки і цілі міграційної політики, при розробці комплексу заходів, що регулюють процеси зовнішньої трудової міграції, необхідною умовою визнано дотримання правових норм і стандартів, закріплених в документах міжнародних організацій. Таким чином, ратифікуючи міжнародні конвенції, країни, що регламентують процес трудової міграції, визнають пріоритет норм міжнародного права над національним законодавством, що має важливе значення як для самої країни з точки зору її інтеграції у світове

співтовариство, так і для мігрантів, чиї права за кордоном потребують захисту.

Інституційні засади регулювання міжнародного ринку праці знайшли втілення також на території *Співдружності незалежних держав (СНД)*. В рамках СНД укладено такі багатосторонні угоди:

- «Про гарантії прав громадян у сфері пенсійного забезпечення» від 13.03.1992р.;
- «Про співробітництво у сфері трудової міграції і соціального захисту трудящих-мігрантів» від 15.04.1994р.;
- «Про взаємне визнання прав на відшкодування шкоди, завданої працівникам каліцтвом, професійним захворюванням або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ними трудових обов'язків» від 09.09.1994р.;
- «Про переказ грошових сум громадянам за соціально значущими неторговельними платежами» (підписана Україною 09.09.1996р.);
- «Про порядок переказу та виплати пенсій» від 30.07.1996р.

Країни СНД укладають між собою і двосторонні угоди. Наприклад, Україна уклала угоди про працевлаштування і соціальний захист громадян з Молдовою (1993р.), Росією (1993р.), Білоруссю (1995р.), Вірменією (1995р.). При цьому такі двосторонні договори укладались Україною і з іншими країнами (не членами СНД) – Латвією (1997р.), Польщею (1994р.), Чехією (1997р.), Литвою (1997р.) та іншими країнами.

Реалізації укладених угод сприяють центральні органи з питань праці договірних держав. Вони здійснюють обмін інформацією про національне законодавство у сфері праці, імміграції та еміграції, умови життя працівників, стан національних ринків праці тощо.

Угода про співробітництво у сфері трудової міграції і соціального захисту трудящих-мігрантів від 15.04.1994р. регулює основні напрямки співробітництва договірних сторін у сфері трудової діяльності і соціального



захисту працівників та їх сімей, які постійно проживають на території однієї зі сторін та працевлаштовані на підприємствах, у закладах, організаціях всіх форм власності на території іншої держави відповідно до її законодавства.

Угода не поширюється на біженців і вимушених переселенців, на осіб вільних професій, які в'їхали до країни на короткий термін, на осіб, які приїжджають з метою отримання освіти. Порядок залучення працівників і вимоги до них встановлюються державою працевлаштування з урахуванням міжнародних угод.

Угода передбачає, що трудова діяльність працівника оформлюється трудовим договором (контрактом), який надається працівникові до його виїзду на роботу. Контракт має містити основні реквізити роботодавця і працівника, професійні вимоги до нього, відомості про характер роботи, умови праці і її оплати, тривалість робочого часу і відпочинку, умови доцільних транспортних витрат. Відповідно до угоди, працівники користуються правами і виконують обов'язки, встановлені трудовим законодавством сторони працевлаштування і міжнародними угодами. У випадку розірвання контракту у зв'язку з ліквідацією чи реорганізацією підприємства (закладу, організації), скороченням чисельності або штату працівників, на трудящого-мігранта поширюються пільги і компенсації згідно із законодавством сторони працевлаштування для вивільнених на вказаних підставах працівників. Повернення трудящого-мігранта до сторони виїзду у цьому випадку здійснюється за рахунок коштів роботодавця – наймача.

Законодавство сторони працевлаштування регулює питання користування трудящими-мігрантами соціальним страхуванням і соціальним забезпеченням (крім пенсійного забезпечення), а також порядок відшкодування працівнику шкоди, спричиненої каліцтвом, професійним захворюванням або іншим пошкодженням здоров'я, пов'язаним з

виконанням ним трудових обов'язків, якщо інше не передбачено окремими угодами.

Особливо слід відзначити угоду між Україною і Російською Федерацією. *Угода між Урядом України і Урядом Російської Федерації про трудову діяльність і соціальний захист громадян України і Росії, які працюють за межами своїх держав (1993р.)* містить такі найголовніші положення:

- 1) працівники сторони виїзду, які працюють на території сторони працевлаштування, користуються правами і несуть обов'язки, встановлені законодавством про працю сторони працевлаштування (питання трудових відносин, колективних договорів, оплати праці, режиму робочого часу і часу відпочинку, охорони парці та її умов);
- 2) трудовий стаж, включаючи стаж, розрахований у пільговому порядку, і стаж роботи за спеціальністю, набутий у зв'язку з трудовою діяльністю на територіях обох сторін, взаємно визначається сторонами;
- 3) обчислення стажу виконується за законодавством тієї сторони, на території якої здійснювалась трудова діяльність;
- 4) сторонами визнаються без легалізації дипломи, свідоцтва та інші документи державного зразка про рівень освіти і кваліфікації, видані відповідними органами сторін.

На основі вищевикладеного можна зробити висновок, що на національному, регіональному, глобальному рівнях відбуваються активні пошуки шляхів регулювання міжнародного ринку праці, розширюється міжнародна співпраця та координація, створюються міжнародні установи та організації. Прийняті в їх рамках рішення еволюціонують від рекомендацій до обов'язкових для членів міжнародного співтовариства норм (регулювання міграції в умовах глобалізації стає можливим тільки на основі багатостороннього міжнародного співробітництва).

Враховуючи, що регулювання міжнародного ринку праці здійснюється двома або більше суб'єктами, що впливають на різні стадії переміщення населення (які можуть переслідувати різні інтереси), регулювання міграції в умовах глобалізації стає можливим тільки на основі багатостороннього міжнародного співробітництва.

## **Висновки до розділу 1**

Сучасна міжнародна економіка розвивається під впливом низки чинників, серед яких найсуттєвішим є глобалізація: тісна взаємодія і переплетення економічних, політичних, соціальних, правових, інформаційних, культурних та інших трансакцій; поширення безпосередніх і опосередкованих зв'язків між суб'єктами економічної діяльності всіх країн світу; формування єдиної (глобальної) системи світогосподарських відносин.

В результаті дослідження теоретичних основ глобалізації світогосподарського розвитку (Т.Левітт, Р.Кеохане, М.Кастельс, А.Старостіна, Є.Савельєв, Д.Луцькянєнко, В.Липов, Ю.Макогон та ін.) запропоновано під *глобалізацією* розуміти встановлення тривалих економічних, інформаційних, політичних, культурних та інших зв'язків між державами, що у кінцевому підсумку призводить до формування взаємодоповнюваності і взаємозалежності економічних систем країн і формує визначальні орієнтири розвитку національних економік в майбутньому.

Вільний рух товарів і капіталу вимагає вільного переміщення людських ресурсів, що зумовлює виникнення такого явища, як формування глобального ринку праці. Міжнародні міграційні процеси, що інтенсифікуються, виступають фактором подальшої інтеграції та глобалізації, сприяють формуванню нових і розширенню існуючих торговельних, економічних, політичних і культурних зв'язків між країнами. При цьому

глобалізація виробничих процесів і поширення інформаційних технологій призводять до уніфікації вимог до кваліфікації працівників, стандартів використання праці у світовій економіці тощо.

В результаті дослідження теоретичних основ формування міжнародного ринку праці - теорія світового ринку праці (Є.Плетнев), теорія людського капіталу (Дж.Беккер, Х.Кларк), нова економічна теорія міграції (О.Старк, Е.Тайлор), теорія сегментування ринку праці (М.Піоре, А.Порт), неокласичний підхід (Дж.Харіс, М.Тодаро), теорія технологічного розвитку (Дж.Саймон), теорія «притягання – відштовхування» (Е.Лі), теорія суспільного капіталу (Д.Масей, Л.Голдінг), теорія міграційних мереж (Д.Массі), теорія міграційних систем (Р.Білсбороу), концепція нового міжнародного економічного порядку (В.Бонінг, Г.Бхагваті) – запропоновано визначення понять «глобальний ринок праці» та «міжнародна міграція». *Глобальний ринок праці* визначено як різноспрямовані потоки трудових ресурсів, що формуються у взаємозв'язку з ринками капіталу, товарів та послуг, і, перетинаючи національні кордони у формі трудової міграції, створюють безпосередній вплив на рівень зайнятості працездатного населення, розміри відносного перенаселення (безробіття) як приймаючих країн, так і країн-донорів робочої сили; *міжнародну міграцію* – як одну з об'єктивних підстав становлення цілісної світогосподарської системи, зумовлену чинниками внутрішнього економічного розвитку кожної окремої країни і зовнішніми чинниками, станом міжнародної економіки в цілому та економічними зв'язками між країнами, що представляє собою глобальний процес переміщення робочої сили з однієї країни в іншу та охоплює всі континенти і країни - як розвинуті, так і периферію, а також різні соціальні шари, і включає два взаємопов'язані процеси – еміграційний та імміграційний.

Визначено, що посилення міжнародної мобільності людських ресурсів зумовлюється об'єктивною нерівномірністю світового економічного

розвитку, нерівністю економічних умов і можливостей у різних країнах, різноманітним ступенем залучення останніх до процесів глобалізації, зростаючими демографічними диспропорціями, потребами світового ринку праці.

Обґрунтовано, що вплив глобалізації світового господарства (інформатизація і зростання інтелектуалізації галузей економіки, економічна лібералізація, актуалізація екологічних проблем та безпеки життєдіяльності людини та ін.) на міграційні процеси призводить до формування принципово нової міграційної ситуації в світі, характерними ознаками якої є такі: безпрецедентне розширення масштабів міжнародної міграції; якісна зміна міграційних потоків; фемінізація трудової міграції; формування передумов нелегальної міграції; протиріччя між національним (державним) регулюванням міграційних потоків і транснаціональним (глобальним) характером сучасного світогосподарського розвитку тощо.

Встановлено, що на національному, регіональному, глобальному рівнях відбуваються активні пошуки шляхів регулювання міжнародного ринку праці, розширюється міжнародна співпраця та координація, створюються міжнародні установи та організації (Міжнародна організація праці (МОП), Комісія ООН з народонаселення, Організація ООН з питань освіти, науки і культури (ЮНЕСКО), Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ), Міжнародна організація з міграції (МОМ), Управління Верховного комісара у справах біженців при ООН (УВКБ), Система постійного нагляду за міграцією (CONEMI), Міжнародний комітет з питань міграції (CIME); прийняті в їх рамках рішення еволюціонують від рекомендацій до обов'язкових для членів міжнародного співтовариства норм (регулювання міграції в умовах глобалізації стає можливим тільки на основі багатостороннього міжнародного співробітництва).

## **Розділ 2. АНАЛІЗ РОЗВИТКУ МІЖНАРОДНОГО РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ СВІТОВОЇ ЕКОНОМІКИ**

### **2.1. Дослідження динаміки стану міжнародного ринку праці в умовах глобалізації**

На сучасному етапі світогосподарського розвитку кількість і якість трудових ресурсів визначають розвиток не лише економік окремих країн, а й світової економіки, провідною рисою якої є процес глобалізації. Однак, поряд з позитивними результатами глобалізації, спостерігаються і серйозні негативні соціально-економічні наслідки: масове безробіття, пов'язане як зі структурними зрушеннями в багатьох галузях виробництва, так і підвищенням вимог до якості робочої сили, зростання соціальної незахищеності, збільшення майнової нерівності тощо.

Відмінними рисами сфери зайнятості населення в умовах глобалізації є такі:

- формування глобального ринку праці, що характеризується активною динамікою робочої сили між державами, що відчують її нестачу, і країнами-постачальниками трудових ресурсів;
- виникнення нових форм зайнятості, адекватних сучасному рівню розвитку інформаційних технологій і комунікацій;
- підвищення вимог до якості робочої сили в умовах реалізації нових конкурентних стратегій бізнесу, що забезпечують його ефективність;
- переміщення компаній-виробників в регіони і країни, що виступають споживачами їх товарів і послуг, орієнтоване на широке використання місцевої робочої сили.

Однією з провідних ознак глобалізації ринку праці є активізація процесів міжнародної міграції як загалом населення, так і робочої сили. Абсолютний приріст кількості міжнародних мігрантів за 2005-2009рр. становив біля 19 млн. осіб. Біля 60% міжнародних мігрантів проживають в

розвинутих країнах, в яких їх кількість зростала швидше, ніж в країнах, що розвиваються. За 1990-2011рр. кількість міжнародних мігрантів збільшилась в розвинутих країнах світу на 45 млн. чол. (на 55%), в країнах, що розвиваються – на 13 млн. чол. (на 18%).

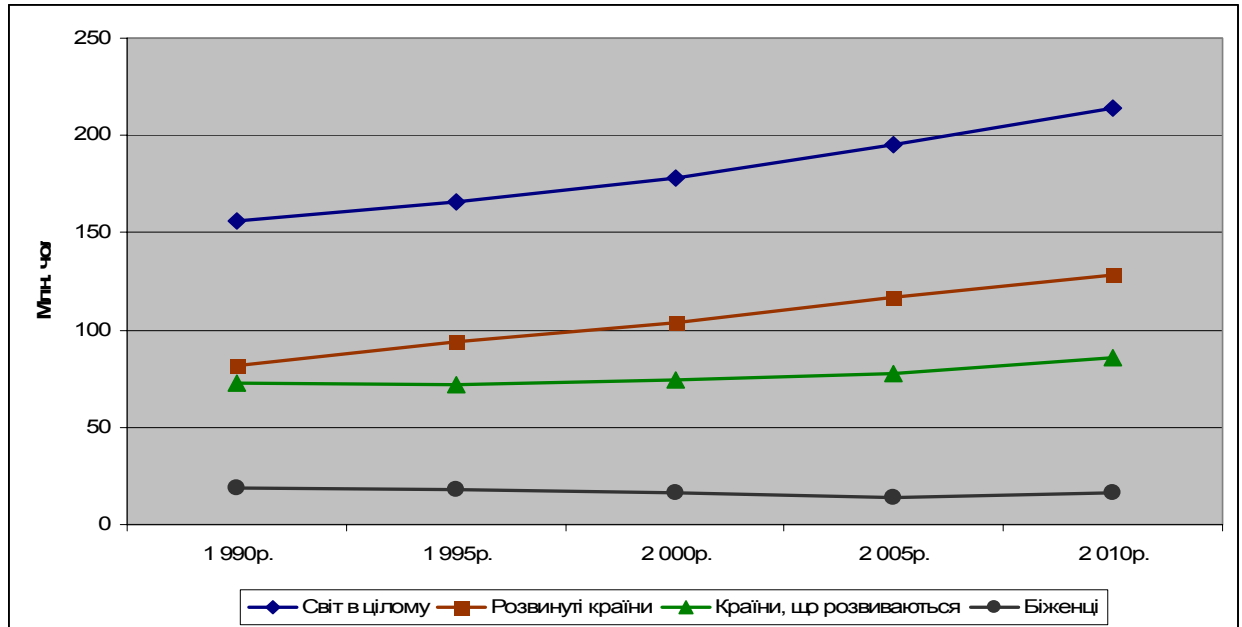
Особливу групу серед міжнародних мігрантів складають біженці. Їх загальна чисельність в світі скоротилась з 18,5 млн. чол. в 1990р. до 15,6 млн. чол. в 2000р. і 13,5 млн. чол. в 2005р., до 2011р. їх чисельність зросла до 16,3 млн. чол. Питома вага біженців у загальній кількості міжнародних мігрантів знизилась з 12% в 1990р. до 9% в 2000р. і 7% в 2005р., а до 2011р. досягла 8%. Переважна частина біженців – 86% (13,1 з 15,2 млн. чол. на початок 2009р.) – зосереджена в країнах, що розвиваються. Більше всього їх було в Азії – 10,4 млн. чол.

В 1990-2000рр. частка міжнародних мігрантів в загальній чисельності населення країн, що розвиваються, переважно скорочувалась, а в 2000-ні роки залишалась стабільною – на рівні біля 1,5%. В розвинутих країнах вона, навпаки, стабільно зростала, збільшившись з 7,2% в 1990р. до 10,3% в 2011р. (рис.2.1). Таким чином, в середньому кожен десятий мешканець розвинутих країн є міжнародним мігрантом (народився за межами країни проживання або має громадянство іншої держави).

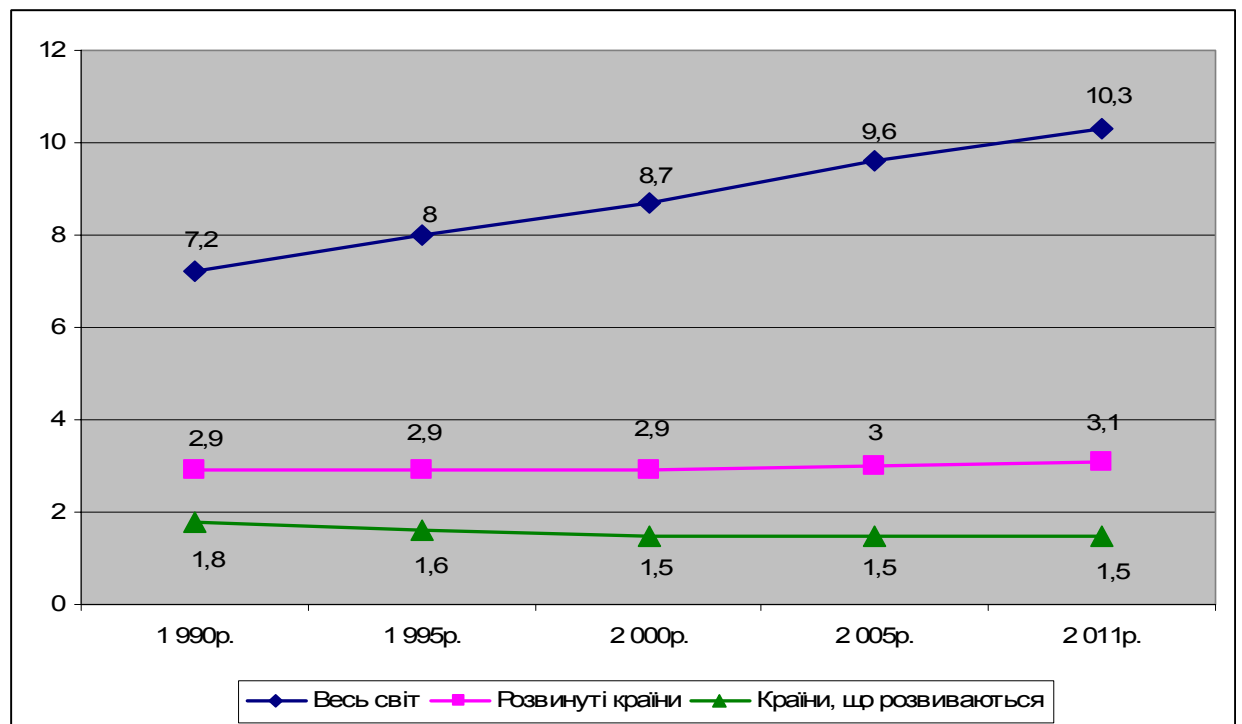
Питома вага міжнародних мігрантів в загальній чисельності населення світу повільно зростає, збільшившись з 2,9% в 1990р. до 3,1% в 2010р. (рис.2.2). (До розпаду СРСР в 1991р. частка міжнародних мігрантів, навпаки, скорочувалась, зменшившись з 2,6% в 1960р. до 2,2% в 1975р. і стабілізувавшись на рівні 2,3% у 80-х роках ХХ ст., що дозволяє зробити висновок щодо впливу на зростання зазначеного показника міграційних потоків з країн колишнього СРСР).

За регіонами світу, в 2011р. найбільша кількість міжнародних мігрантів є зосередженою в Європі - 70 млн. чол. (32,6% від загальної кількості міжнародних мігрантів), дещо менше міжнародних мігрантів в Азії – 61 млн.

чол. (28,7%) і Північній Америці – 50 млн. чол. (23,5%). В Африці було зосереджено біля 9% міжнародних мігрантів, в Латинській Америці і Карибському басейні – 3,5%, в Океанії – 2,8% (рис.2.3).



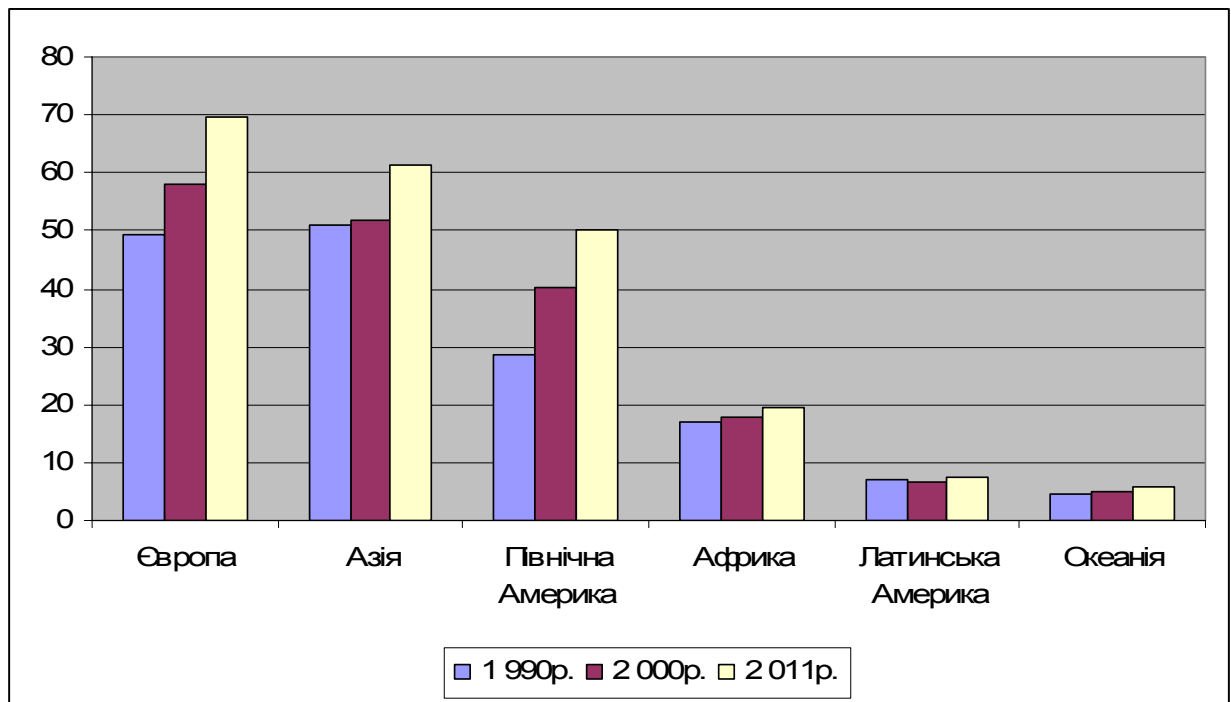
**Рис.2.1. Чисельність міжнародних мігрантів у світі і основних групах країн в 1990-2010рр., млн. чол.**



**Рис.2.2. Частка міжнародних мігрантів у світі і основних групах країн в 1990-2010рр., млн. чол.**



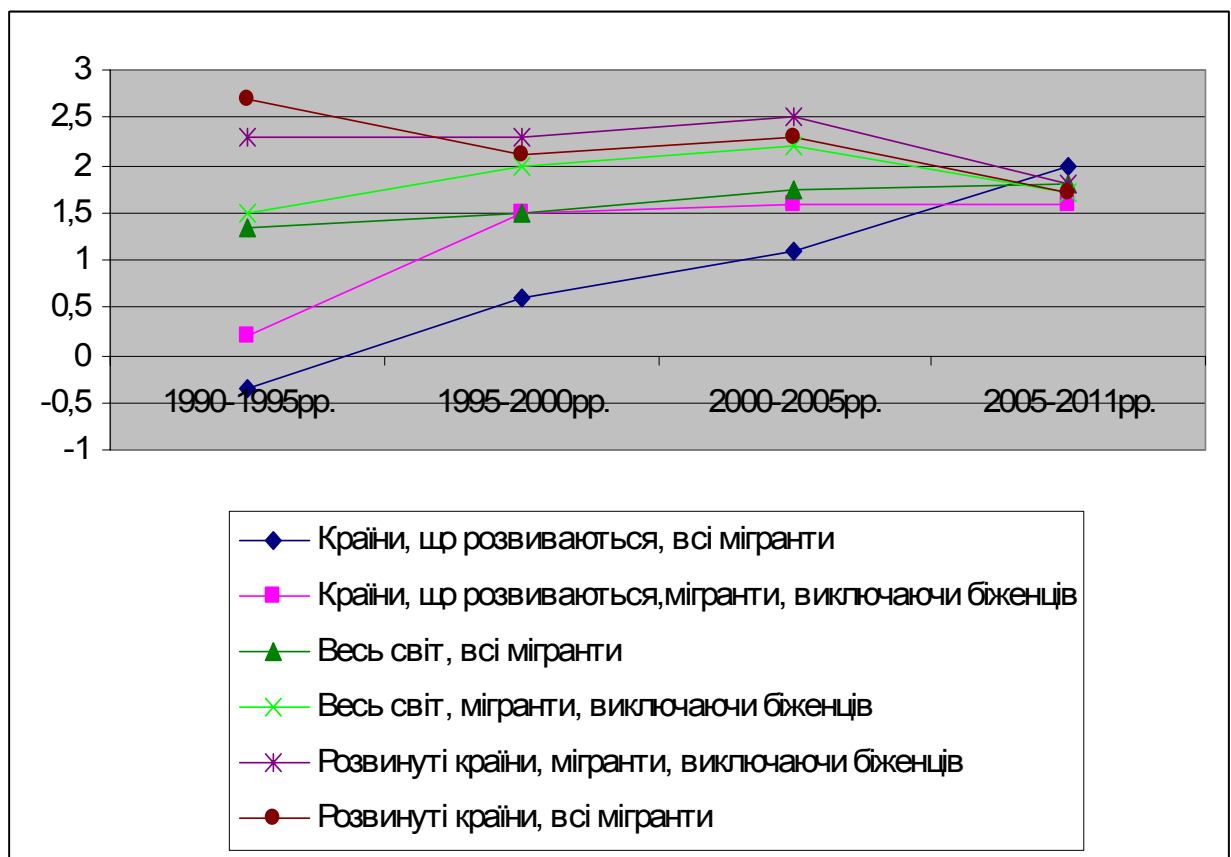
При цьому в 2000р. 75% мігрантів було зосереджено в 30 країнах, в 2011р. – в 29. В країновому розрізі лідирують США, в яких в 2011р. було зосереджено 20% міжнародних мігрантів світу (42,5 млн. чол.). Друге місце займає Російська Федерація 5,7% (12,3 млн. чол.), третє – Німеччина – 5% міжнародних мігрантів. Кількість країн, в яких проживає біля 500 тис. міжнародних мігрантів, зросла до 2011р. до 64 (1990р. – 57 країн). За 2000-2011рр. в дев'яти країнах світу кількість міжнародних мігрантів збільшилась більше ніж на 1 млн. чол.: в США – на 8 млн., Іспанії – на 4,6 млн., Італії – на 2,3 млн., Саудівській Аравії – на 2,2 млн., Великобританії – на 1,7 млн., Канаді – на 1,6 млн., Сирії – на 1,3 млн., в Йорданії і ОАЕ – на 1 млн. чол. в кожній. В той же час в деяких країнах кількість міжнародних мігрантів знизилась. Найбільше скорочення їх кількості в 2000-2011р. відбулося в Індії (на 975 тис чол.) та Ірані (на 675 тис. чол.).



**Рис. 2.3. Чисельність міжнародних мігрантів за основними регіонами світу у 1990р., 2000р., 2011р., млн. чол.**

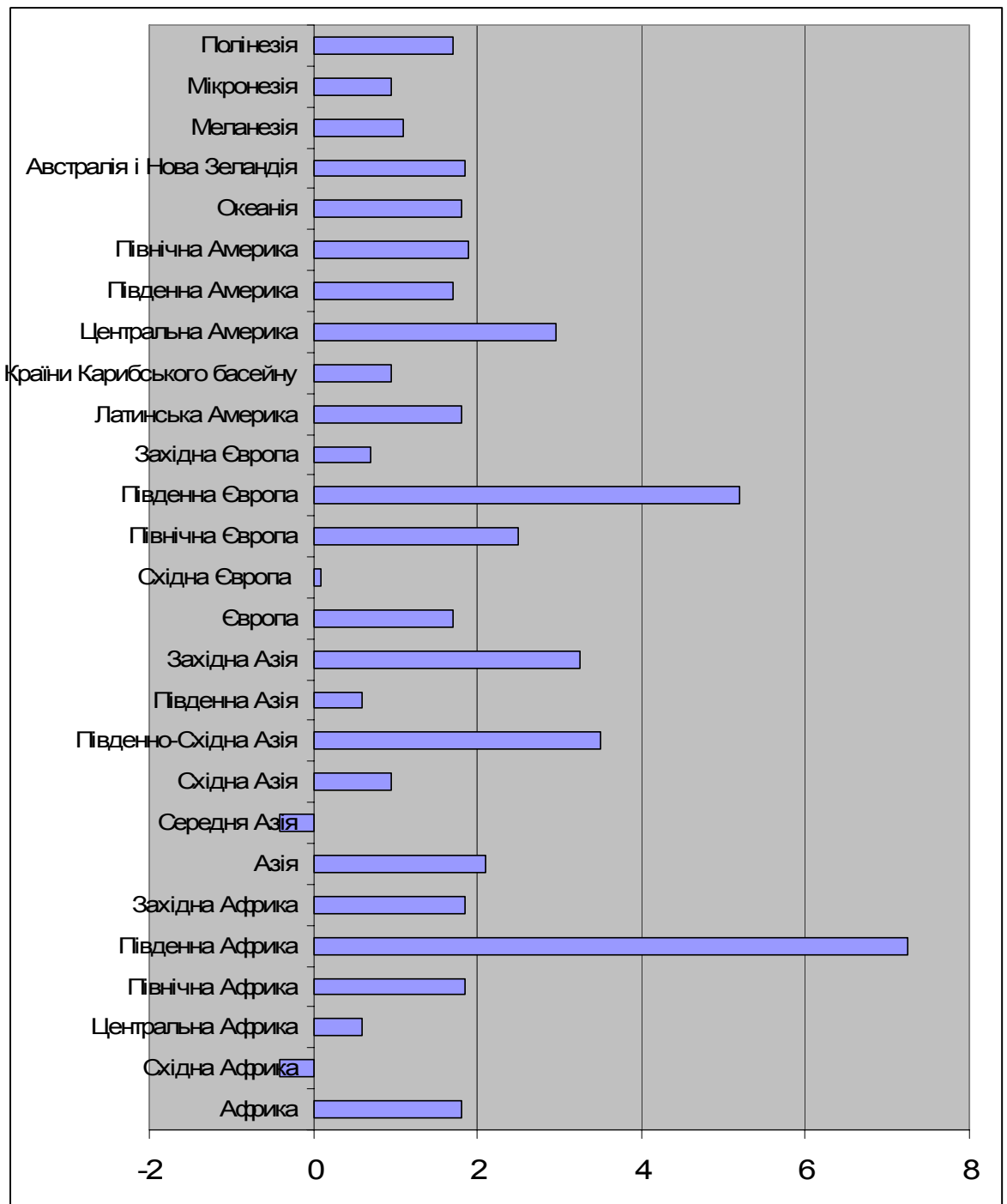
За 2005-2010рр. кількість мігрантів у світі збільшилась на 18,7 млн. чол. Темпи приросту кількості міжнародних мігрантів в цілому по світу збільшились в поточному десятилітті у порівнянні з 1990-ми роками: якщо в

1990-1995рр. середньорічний темп приросту загальної чисельності міжнародних мігрантів в світі становив 1,3%, в 1995-2000рр. – 1,5%, то в 2000-2005рр. і 2005-2010рр. – 1,8% на рік в обох випадках. Темпи приросту кількості міжнародних мігрантів в розвинутих країнах в 1990-2005рр. було помітно вище, ніж в країнах, що розвиваються, однак в 2005-2011рр. співвідношення змінилось: темпи приросту кількості міжнародних мігрантів в країнах, що розвиваються (з урахуванням біженців) перевищили темпи приросту міжнародних мігрантів (з урахуванням біженців і виключаючи їх) в розвинутих країнах, збільшившись до 2,0% на рік (рис.2.4).



**Рис.2.4. Середньорічний темп приросту чисельності міжнародних мігрантів в світі і двох основних групах країн, % %.**

Середньорічний темп приросту чисельності міжнародних мігрантів в 2005-2011рр. серед великих регіонів світу був особливо високим в Південній Африці (7,3%) і Південній Європі (5,2%). У Східній Африці і Середній Азії спостерігалось скорочення даного показника (рис.2.5).



**Рис.2.5. Середньорічний темп приросту чисельності міжнародних мігрантів в основних регіонах світу в 2005-2011рр., %%.**

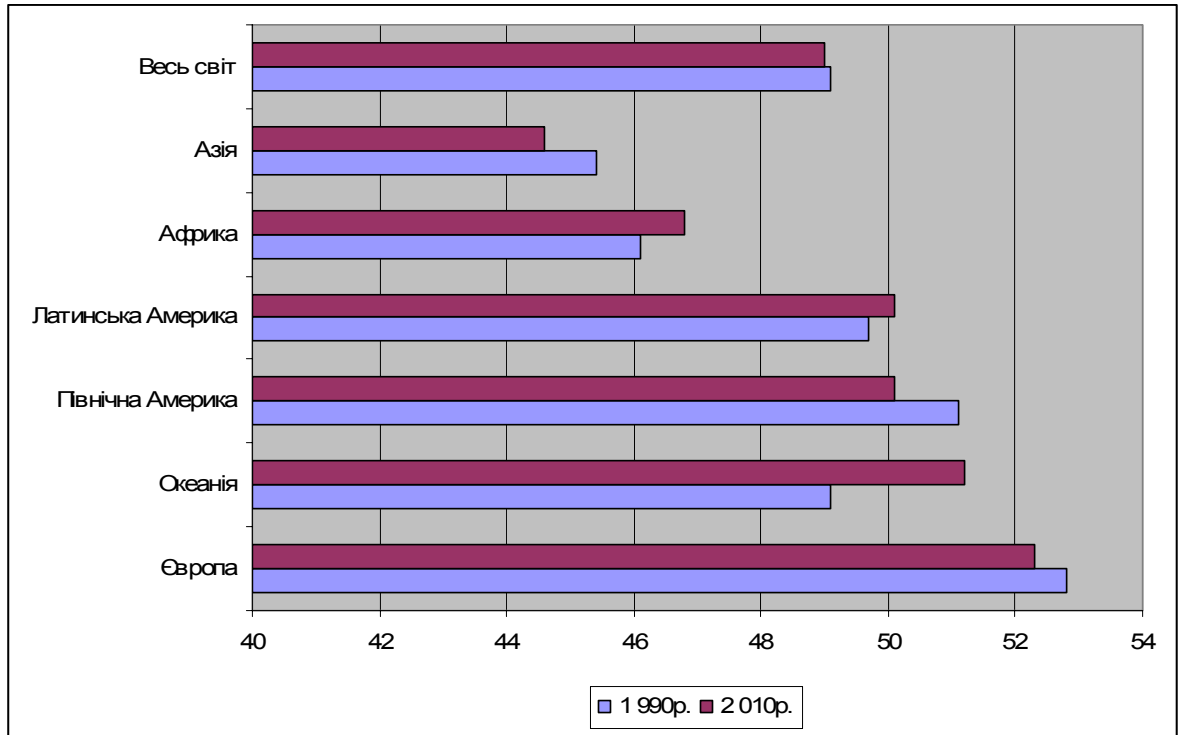
Оскільки кількість міжнародних мігрантів в кожній країні складається не тільки в результаті певного балансу імміграції і еміграції, але й скорочується під впливом смертності мігрантів, то оцінюючи загальний приріст кількості мігрантів за період 2005-2011рр. в 24,4 млн. чол.,

підсумковий приріст кількості мігрантів в світі оцінюється в 18,7 млн. осіб (за виключенням 5,7 млн. померлих). В розвинутих країнах чиста міжнародна міграція за той же період становила 14,7 млн. чол., в країнах, що розвиваються – майже 9,7 млн. чол. В Європі вона становила майже 8,1 млн. чол. (в тому числі в Південній Європі – 3,8 млн. чол. в Північній і Західній Європі), в Північній Америці – 5,8 млн. чол. Чиста міграція в Азію за 2005-2010рр. становила майже 6,8 млн. чол., включаючи 4,2 млн. чол. в Західну Азію, 1,2 млн. чол. в Південно-Східну Азію і 0,8 млн. чол. – в Південну Азію.

При цьому жінки становлять майже половину міжнародних мігрантів, особи у віці до 20 років – 16%, 60 років і старше – 17%. Для багатьох жінок міграція стає засобом розширення їх прав і можливостей. Питома вага жінок у загальній чисельності міжнародних мігрантів до недавніх пір зростала – якщо в 1960р. вона становила 47%, то до 2000р. піднялась до 49,4%. Однак в 2011р. частка жінок серед міжнародних мігрантів виявилась дещо нижчою – 49%. Чисельність жінок-мігрантів швидше зростала в більш розвинутих регіонах світу, в яких вона перевищує чисельність мігрантів-чоловіків вже з 1990р., а в 2011р. становила 51,5%. В країнах, що розвиваються, частка жінок становила 45,3%, залишаючись стабільною з 1960р. Серед решти регіонів світу найбільш високою часткою жінок серед міжнародних мігрантів виділяється Європа, хоча вона й дещо скоротилась у порівнянні з 1990р. Особливо високою частка жінок-мігрантів є у Східній Європі (57,3%). Серед міжнародних мігрантів жінки переважають ще в трьох регіонах світу: Океанії, Північній і Латинській Америці. В Азії і Африці серед мігрантів більшою є частка чоловіків (рис.2.6).

Характерною ознакою глобалізації ринку праці є зростання еміграції висококваліфікованих фахівців, найвагомішою причиною чого є вартість робочої сили в економіках розвинутих країн (Норвегія – 28,5 євро за людину-годину; Німеччина – 26,4 євро; США – 22,4 євро; Японія – 20 євро). Крім

країн СНД і Східної Європи, основними постачальниками кадрів високої кваліфікації до розвинутих країн є Індія, Пакистан, Єгипет.



**Рис. 2.6. Частка жінок серед міжнародних мігрантів в основних регіонах світу, 1990р. і 2010р., %%**

Одночасно з активізацією процесів міжнародної міграції на глобальному ринку праці спостерігається глобалізація проблеми безробіття. В 2010р. чисельність безробітних в світі становила 205 млн. чол., що на 27,6% більше, ніж з 2007р. (табл. 2.1), причому тенденції щодо повернення значення показника до докризового рівня не спостерігаються (рис.2.7). Рівень безробіття у світі в 2010р. становив 6,2% на відміну від 6,3% в 2009р., значно перевищуючи показник 2007р. (5,6%). За даними МОП, в теперішній час більше 2200 млн. чол. не можуть знайти собі роботу у всьому світі; це на 27 млн. чол. більше, ніж до початку фінансової кризи.

При цьому, за оцінками експертів ООН, світове співтовариство не здатне повністю використати економічний потенціал майже 2 млрд. молодих людей в світі. Безробіття серед людей у віці 15-24 років в країнах ОЕСР

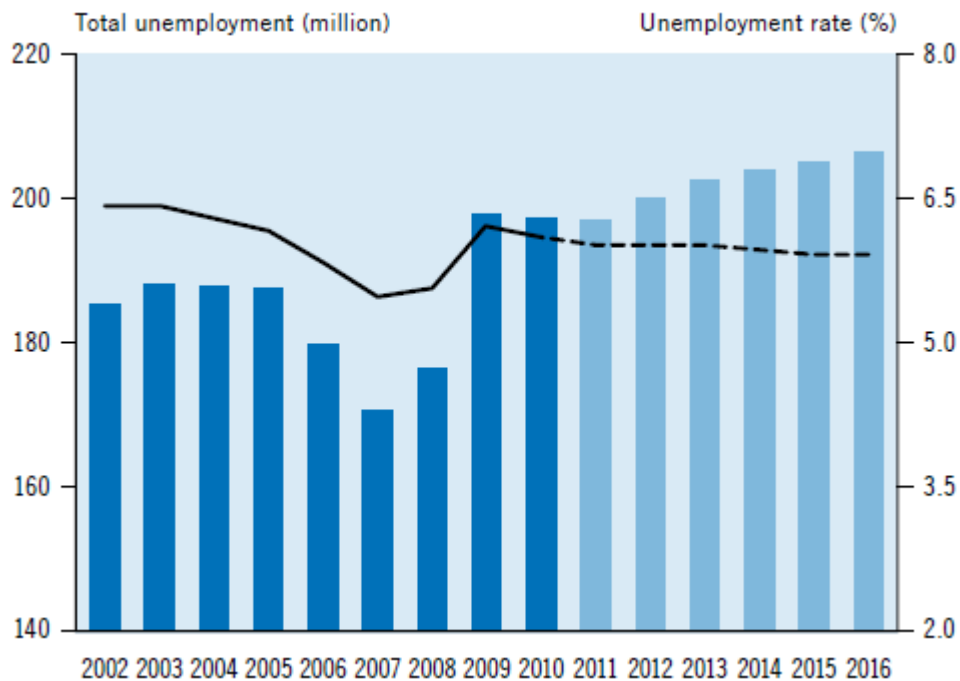
становило в посткризовий період 17%, в той час як загальний рівень безробіття досягав лише 8%.

Таблиця 2.1

**Динаміка безробіття в світі в 2000-2011рр., чол.**

	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011*
Всього	175,5	187,5	180	170,7	176,4	197,7	197,3	197,2
Чоловіки	101,8	106,2	103,1	97,6	101,4	115,3	113,2	113,5
Жінки	73,6	81,3	76,9	73	75	82,4	84,1	83,7
Молодь	73,4	78,7	75,5	70,7	71,6	76,3	75,8	74,7
Дорослі	102	108,8	104,5	99,9	104,8	121	121,5	122,5

\* - прогноз



**Рис.2.7. Динаміка показників безробіття в світі в 2002-2016рр., %% [167]**

Високий рівень безробіття в світі різко контрастує з покращенням ряду ключових макроекономічних показників: реальний глобальний ВВП, витрати на особисте споживання, валові вкладення в основні фонди і обсяг світової торгівлі в 2010р. відновились і перевищили докризовий рівень. Відновлення ж показників ринків праці відбувається нерівномірно: в розвинутих країнах безробіття продовжує зростати (рис.2.8, рис.2.9, рис.2.10), а у більшості регіонів, що розвиваються, ситуація з безробіттям залишається незмінною

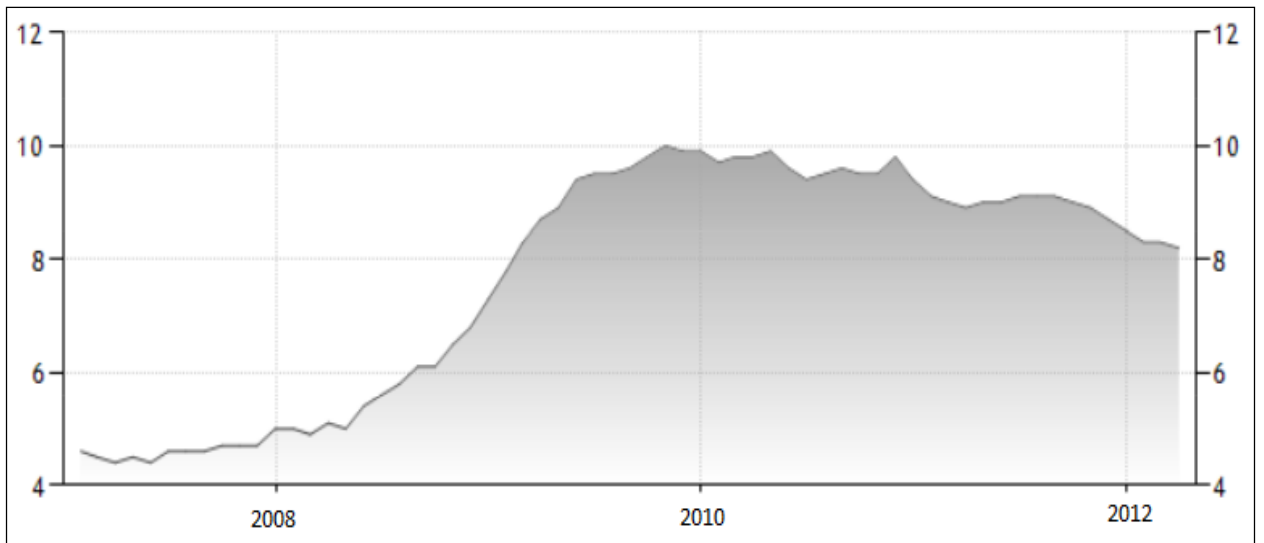


Рис. 2.8. Динаміка рівня безробіття в США у 2007-2012рр., на 1 січня, %%

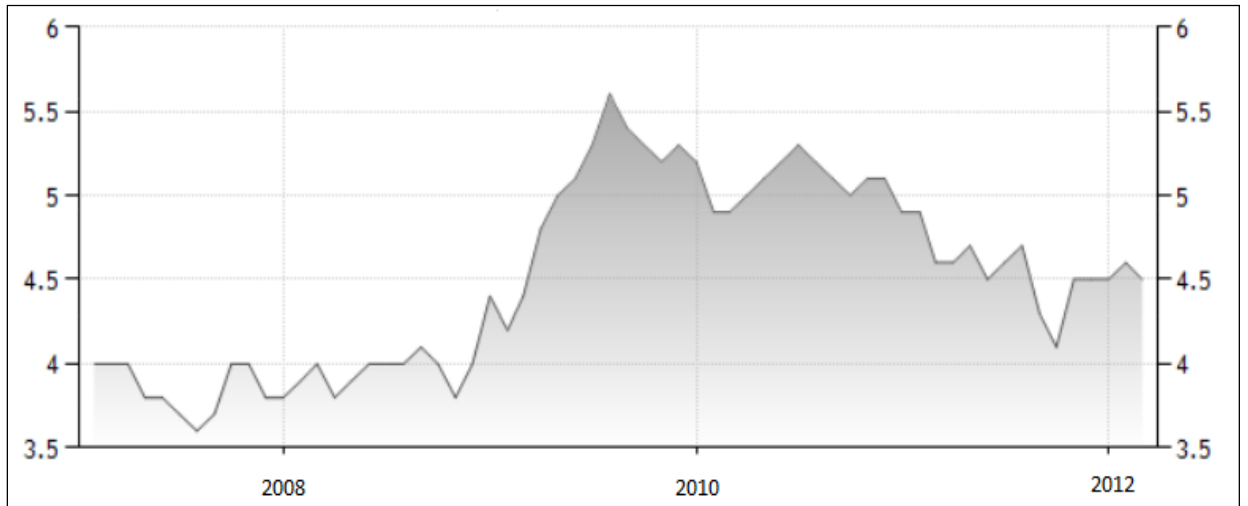


Рис. 2.9. Динаміка рівня безробіття в Японії за 2007-2012рр., на 1 січня, %%

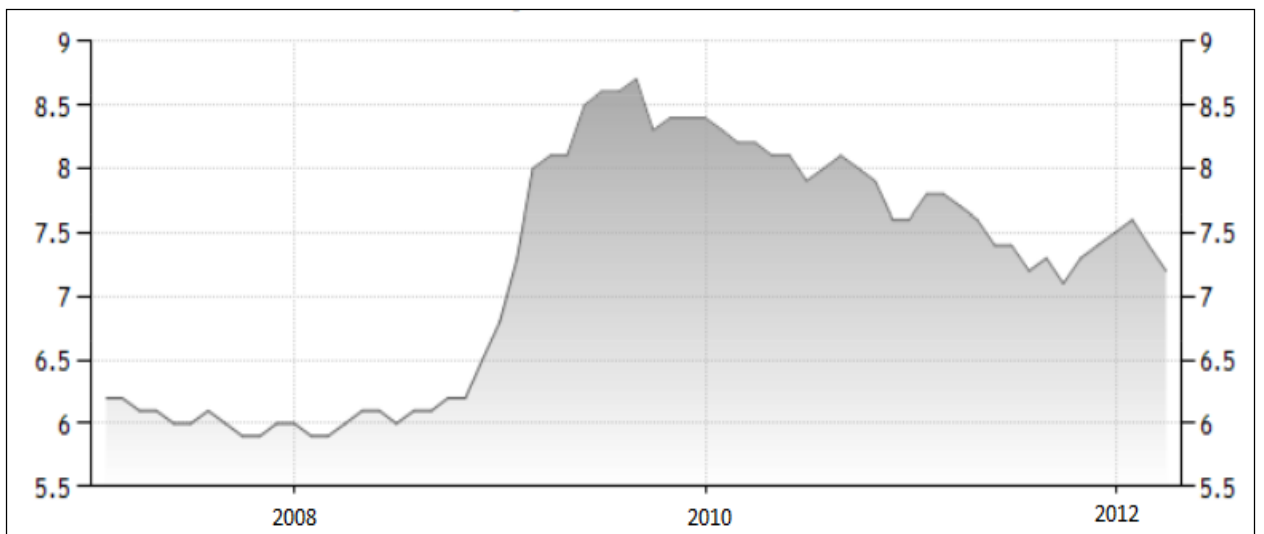


Рис. 2.10. Динаміка рівня безробіття в Канаді за 2007-2012рр., на 1 січня, %%

або повільно покращується (табл. 2.2). Тобто відновлення показників економічного зростання не принесло аналогічного відновлення показників зайнятості. Мінімальний рівень безробіття спостерігається в Китаї (рис.2.11), однак починаючи з 2000р. даний показник почав зростати, перевищивши в країні значення 4%.

**Таблиця 2.2**

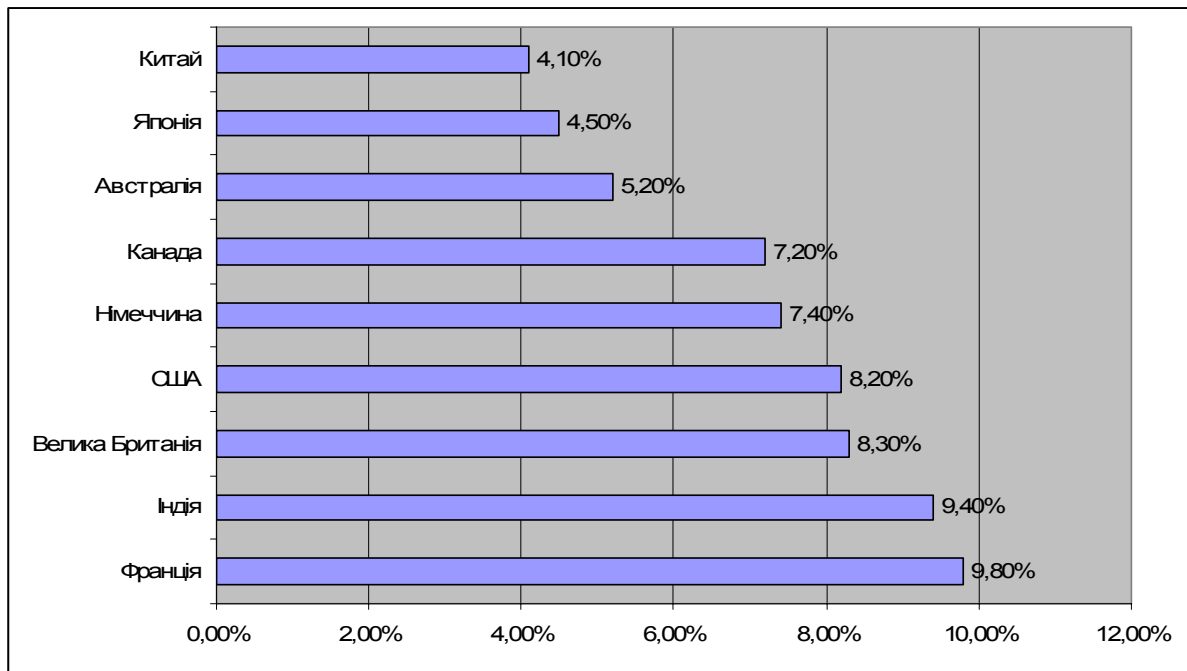
**Рівень безробіття за регіонами світу, %%**

	2000р.	2005р.	2006р.	2007р.	2008р.	2009р.	2010р.	2011*р.
Світ	6,30	6,20	5,80	5,50	5,60	6,20	6,10	6,00
Розвинуті економіки і Європейський Союз	6,70	6,90	6,30	5,80	6,10	8,30	8,80	8,50
Центральна і Південно-Східна Європа (не ЄС)	10,80	9,20	9,10	8,40	8,40	10,20	9,50	8,60
Східна Азія	4,40	4,10	3,90	3,80	4,20	4,30	4,10	4,10
Південно-Східна Азія і Океанія	5,00	6,40	6,10	5,50	5,30	5,20	4,80	4,70
Південна Азія	4,40	4,70	4,20	3,80	3,70	3,90	3,90	3,80
Латинська Америка і Карибські острови	8,60	7,90	7,60	7,00	6,60	7,70	7,20	7,20
Середній Схід	10,50	11,20	10,90	10,30	10,40	10,10	9,90	10,20
Північна Африка	13,60	11,50	10,50	10,10	9,60	9,60	9,60	10,90
Субсахарська Африка	9,20	8,30	8,20	8,10	8,10	8,20	8,20	8,20

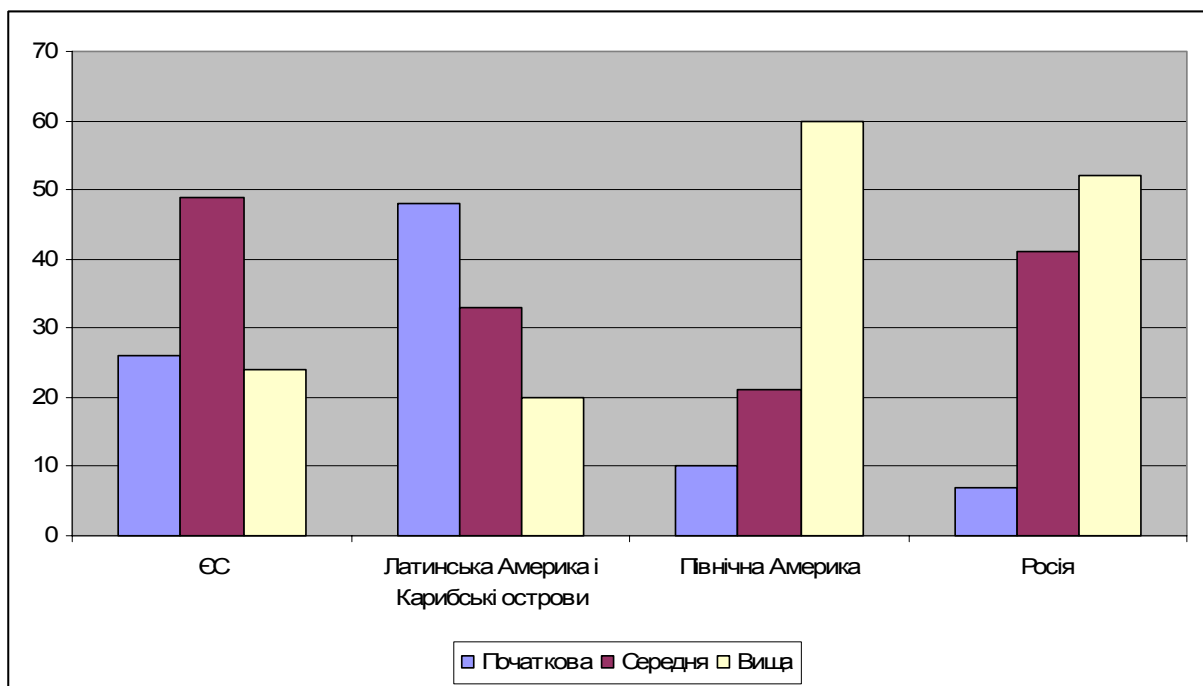
Характерною особливістю глобалізації ринку праці є те, що безробіття залежить від рівня освіти. В ЄС, країнах Латинської Америки і Карибського регіону частка осіб з вищою освітою у загальному обсязі безробітних становить біля 13%. В країнах Північної Америки і Росії ситуація є принципово іншою: найменший рівень безробіття спостерігається серед населення з початковою освітою. Пояснюється це тим, що як в ЄС, так і країнах Латинської Америки частка осіб з вищою освітою є достатньо низькою у порівнянні з країнами Північної Америки і Росією. Так, в ЄС населення з вищою освітою складає 24%, з середньою – 49%, в країнах



Латинської Америки і Карибського регіону – ще менше. В країнах Північної Америки вищу освіту мають 59% населення, середню – 31%, в Росії – 53% і 41% відповідно. Оскільки серед російського населення початкову освіту мають лише 6%, безробіття серед даної категорії працівників знаходиться на мінімальному рівні (рис.2.12).



**Рис. 2.11. Рівень безробіття по основних країнах світу, у 2011р., %.**



**Рис.2.12. Рівень освіти населення в деяких краях світу, %.**

Крім того, під впливом кризи помітно знизилась економічна активність молоді. В 56 країнах, по яких наявними є відповідні дані, на ринку праці спостерігалось на 1,7 млн. менше молодих працівників, ніж очікувалось на основі аналізу довгострокових тенденцій. Це вказує на різке зростання чисельності молоді, що втратила надію на працевлаштування (яка не враховується при підрахунку безробітних). Так, чисельність безробітної молоді у віці 15-24 років, за оцінками, знизилась з 79,6 млн. чол. в 2009р. до 77,7 млн. чол. в 2010р. Тим не менш, цей показник все ще значно перевищує рівень 2007р. (73,5 млн.) (табл. 2.3).

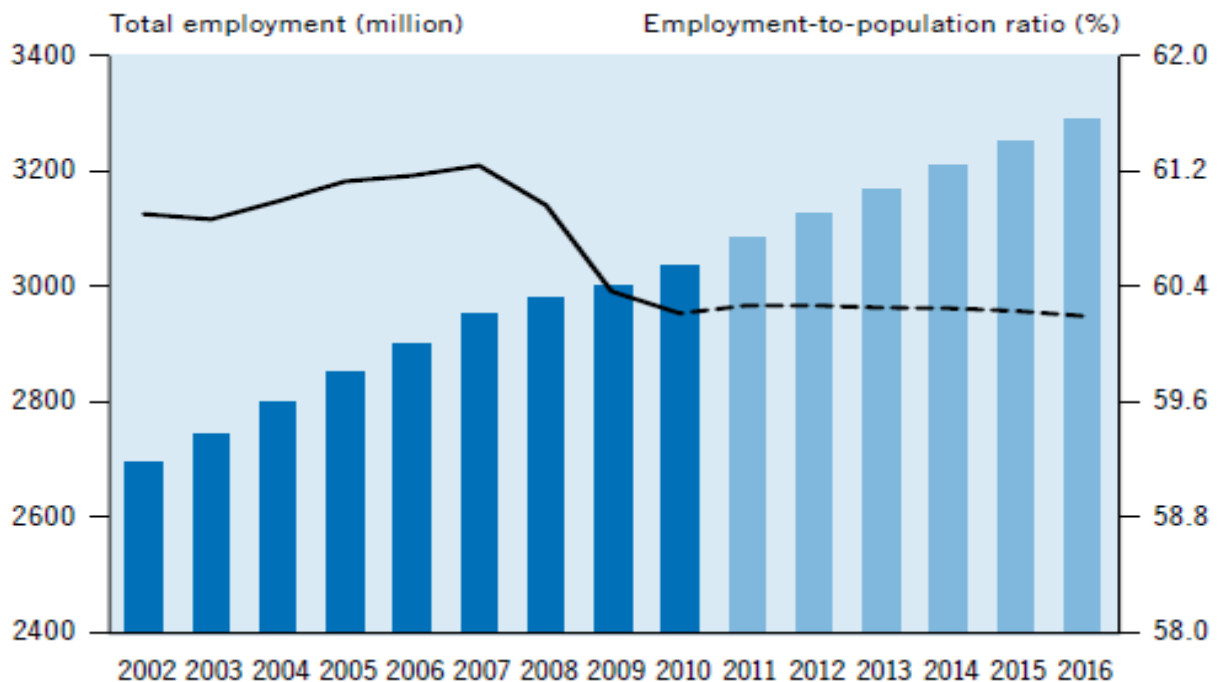
**Таблиця 2.3**

**Рівень безробіття серед молоді у світі і регіонах, %%**

	<i>2000р.</i>	<i>2005р.</i>	<i>2006р.</i>	<i>2007р.</i>	<i>2008р.</i>	<i>2009р.</i>	<i>2010р.</i>	<i>2011*р.</i>
Світ	12,8	12,9	12,4	11,7	11,9	12,8	12,8	12,7
Розвинуті економіки і Європейський Союз	13,5	14,2	13,3	12,5	13,3	17,3	18,1	17,9
Центральна і Південно-Східна Європа (не ЄС)	20	18,7	18,6	17,6	17	20,5	19,5	17,7
Східна Азія	9,1	8,5	8,3	8	8,9	9	8,8	8,8
Південно-Східна Азія і Океанія	13,2	17,7	17	14,9	14,2	13,9	13,6	13,4
Південна Азія	10,2	10	9,3	8,6	8,6	9,1	10,2	9,9
Латинська Америка і Карибські острови	15,8	15,7	15,3	14,1	13,7	15,7	14,6	13,3
Середній Схід	23,8	25,4	25,5	24,9	25,7	25,2	25,4	26,2
Північна Африка	28,8	27,2	25,2	23,8	23	23,6	23	27,1
Субсахарська Африка	14,2	12,9	12,8	12,8	12,8	12,9	12,8	12,8

Відбувається це через те, що на глобальному рівні частка зайнятих в загальній чисельності населення, що відображає здатність країни або регіону створювати робочі місця, знизилась з 61,7% в 2007р. до 61,2% в 2009р. і 61,1

в 2010р. Значна кількість країн не створює можливостей для працевлаштування, що відповідали б зростанню чисельності населення працездатного віку (рис.2.13), що підтверджує висновок, що відновлення економіки у багатьох країнах не призводить до достатнього розширення можливостей працевлаштування.



**Рис.2.13.Динаміка показників зайнятості в світі в 2002-2016рр.,  
%% [167]**

Якщо оцінювати в галузевому розрізі, загальна чисельність зайнятих в промисловості у всьому світі в 2009р. дещо зменшилась, що стало суттєвим відхиленням від тенденції її щорічного зростання на 3,4%, яке спостерігалось з 2002 по 2007р. Чисельність зайнятих в аграрному секторі в 2009р. збільшилась, що також стало відхиленням від тенденції, що раніше існувала (табл.2.4, рис.2.14).

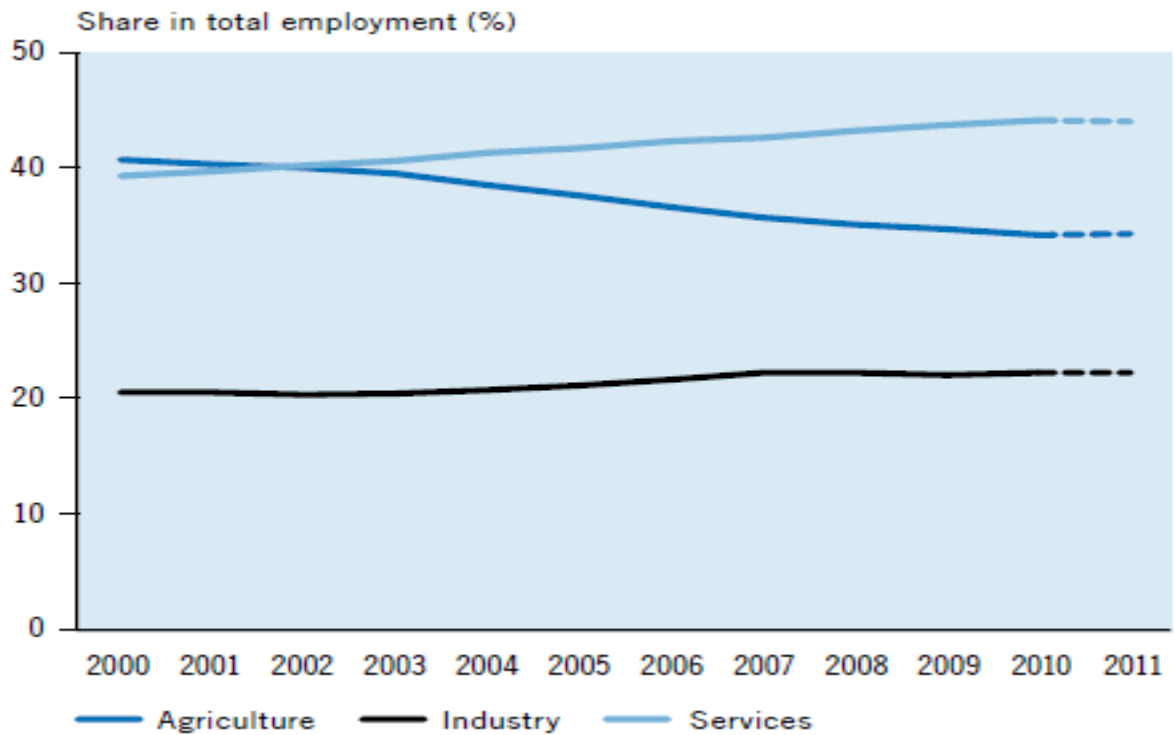
Розподіл зайнятих за видами трудової діяльності представлено на рис.2.15, рис.2.16. Як можна бачити, криза по-різному вплинула на різні категорії працівників. Так, у порівнянні з докризовим 2007р., практично у

всіх країнах зайнятість серед кваліфікованих робітників і некваліфікованої робочої сили знижувалась більш високими темпами, ніж кількість працівників, не зайнятих фізичною працею. При цьому серед інших країн за темпами зростання чисельності керівних кадрів виділяється Росія. У порівнянні з 2007р. чисельність зазначеної категорії зайнятих зросла на 12,1%, тоді як загальна чисельність зайнятих знизилась на 1,7% (на 1,2 млн. чол.). Для порівняння – в США і країнах ЄС зростання кількості зайнятих серед керівників не перевищувало 4%, в Японії навіть знизилось на 7%. При цьому частка керівної ланки в загальній кількості зайнятих працівників в Японії становить 18,5%, в ЄС – 38%, в Росії – 40%.

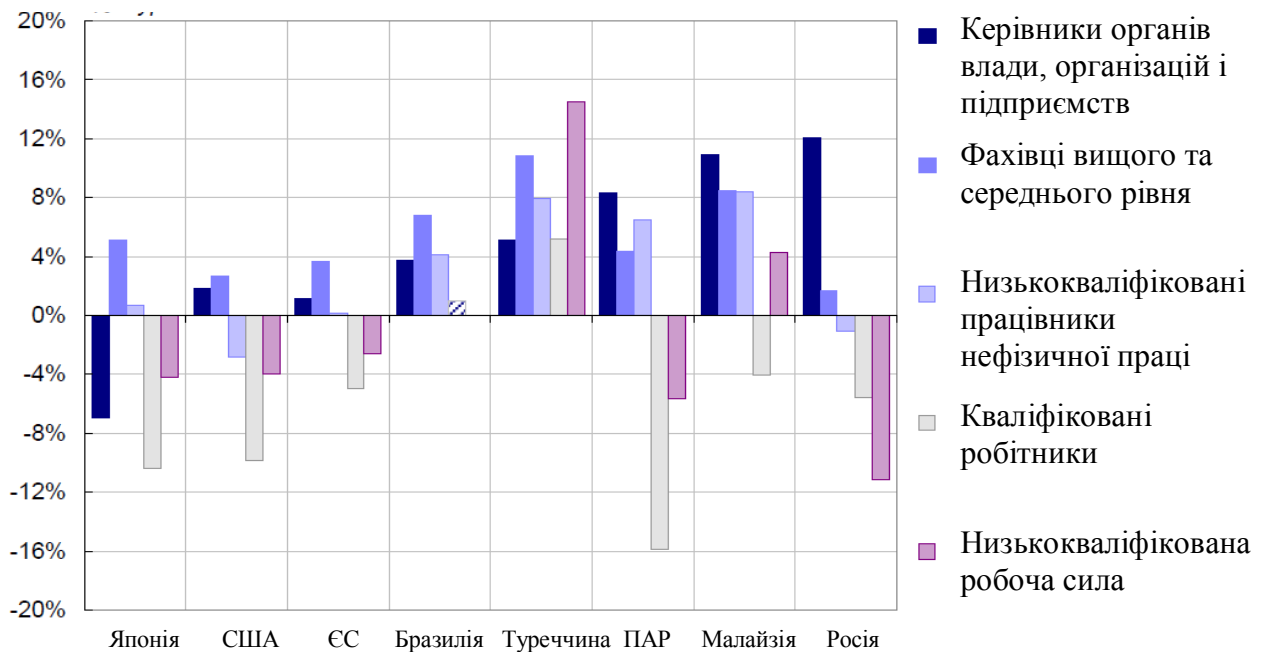
**Таблиця 2.4**

**Зайнятість по секторах економіки, світ та регіони**

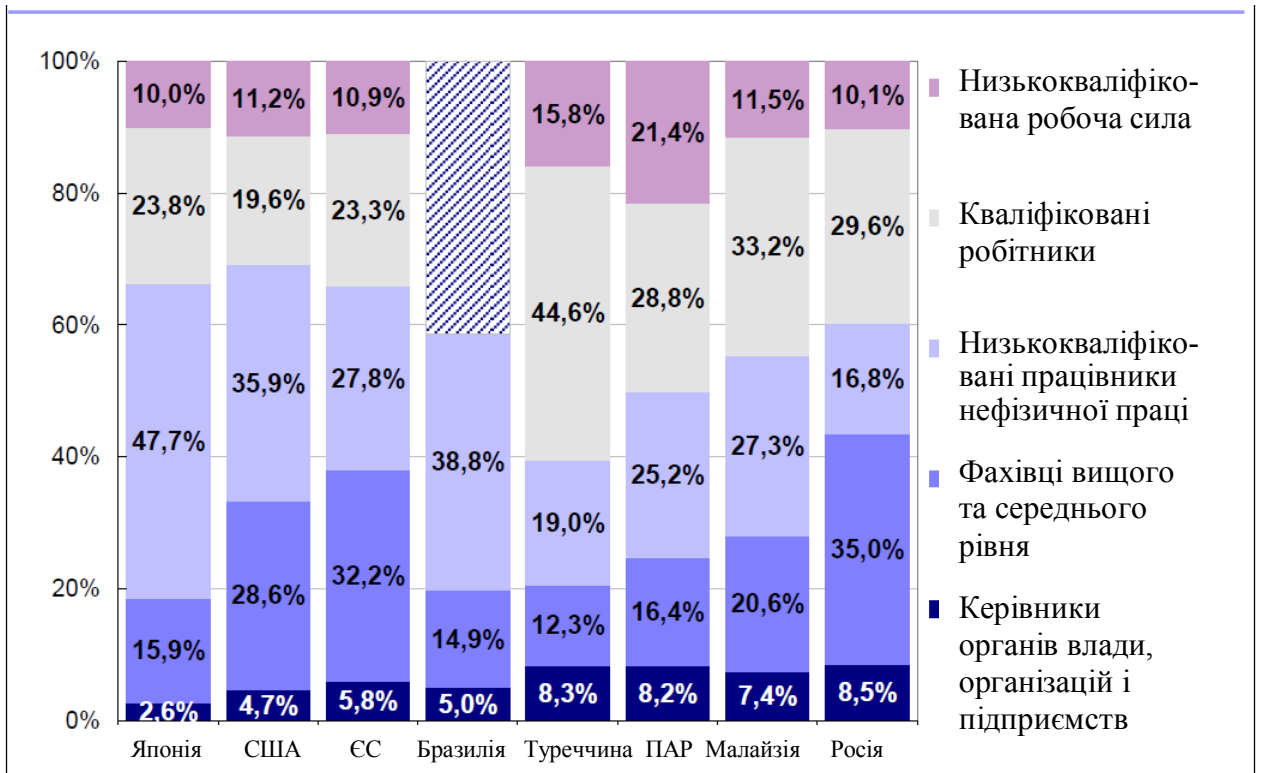
	<i>Сільське господарство</i>				<i>Промисловість</i>				<i>Сфера обслуговування</i>			
	2000	2007	2010	2011*	2000	2007	2010	2011*	2000	2007	2010	2011*
Світ	40,5	35,5	34	34,1	20,4	22,1	22,1	22,1	39,1	42,4	43,9	43,8
Розвинуті економіки і Європейський Союз	5,5	3,9	3,7	3,8	27,3	25	22,4	22,1	67,3	71,1	73,8	74,1
Центральна і Південно-Східна Європа (не ЄС)	25,8	19,8	20,6	19,9	24,7	25,6	24,4	26,3	49,6	54,6	55,1	53,8
Східна Азія	47,7	38,9	34,9	35,4	23,4	27,2	28,6	28,2	29	33,9	36,4	36,4
Південно-Східна Азія і Океанія	49,7	44,2	42,5	43,1	16,4	18,3	18,2	18,4	33,9	37,5	39,2	38,4
Південна Азія	59,5	53,1	51,4	51	15,6	19,5	20,7	21	24,9	27,4	27,9	28
Латинська Америка і Карибські острови	20,5	17,1	16,2	16	21,6	22,5	22,2	22	58	60,4	61,6	62
Середній Схід	22,4	19,1	16,9	16,7	24,4	25,8	25,7	25,7	53,2	55,1	57,4	57,6
Північна Африка	30,5	29,2	28,5	28,40	19,4	21	21,8	21,9	50,1	49,8	49,7	49,6
Субсахарська Африка	66,3	62,9	62	62	7,9	8,5	8,5	8,5	25,9	28,6	29,6	29,5



**Рис.2.14.** Динаміка чисельності зайнятого населення в світі в 2000-2011рр., за галузями економіки, %% [167]



**Рис.2.15.** Динаміка чисельності зайнятого населення за видами трудової діяльності у 2007-2010рр., % до рівня 2007р.



**Рис.2.16. Структура зайнятості населення за видами трудової діяльності у 2010р., %.**

Якщо говорити про тенденції в області продуктивності праці і реальної заробітної плати, то вони здійснюють несприятливий вплив на якість зайнятості. До 2009р. темпи зростання продуктивності праці виявились від'ємними, понизившись на 1,4% у порівнянні з 3,3% в 2007р. В 2010р. темпи зростання продуктивності на глобальному рівні знову зросли до 3,1%.

Проблема повільного відновлення ринку праці полягає не тільки в розриві між зростанням виробництва, зростанням зайнятості і скороченням безробіття, а й в розриві між зростанням продуктивності праці і відновленням зростання реальної заробітної плати.

Після спаду в 2009р. світова економіка в 2010р. продемонструвала високі темпи зростання – 4,8%. Передбачається, що в 2011р. тенденція до пожвавлення збережеться, хоча темпи зростання будуть і не такими високими (4,2%). Тим не менш, внаслідок нестійкого стану ринку праці у

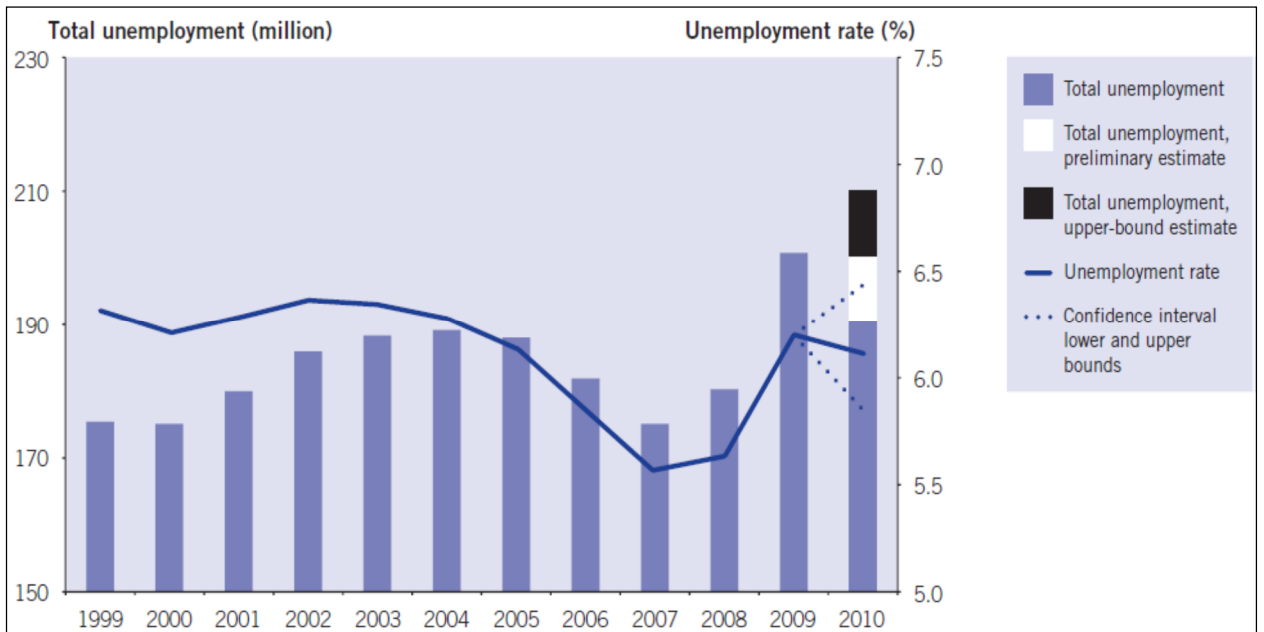
багатьох країнах, великого державного боргу і збереження чинників вразливості в фінансовому секторі і приватних господарствах, існує великий ризик спаду.

В результаті, відповідно до наявних макроекономічних прогнозів, передбачається, що в 2011р. глобальний рівень безробіття становитиме 6,1% (203,3 млн. чол.), тобто спостерігатиметься незначне покращення у порівнянні з 2010р. Крім того, політика розвинутих країн, спрямована на зменшення бюджетного дефіциту, призведе до подальшого погіршення перспектив працевлаштування в 2012р. для безробітних і нових учасників ринку праці.

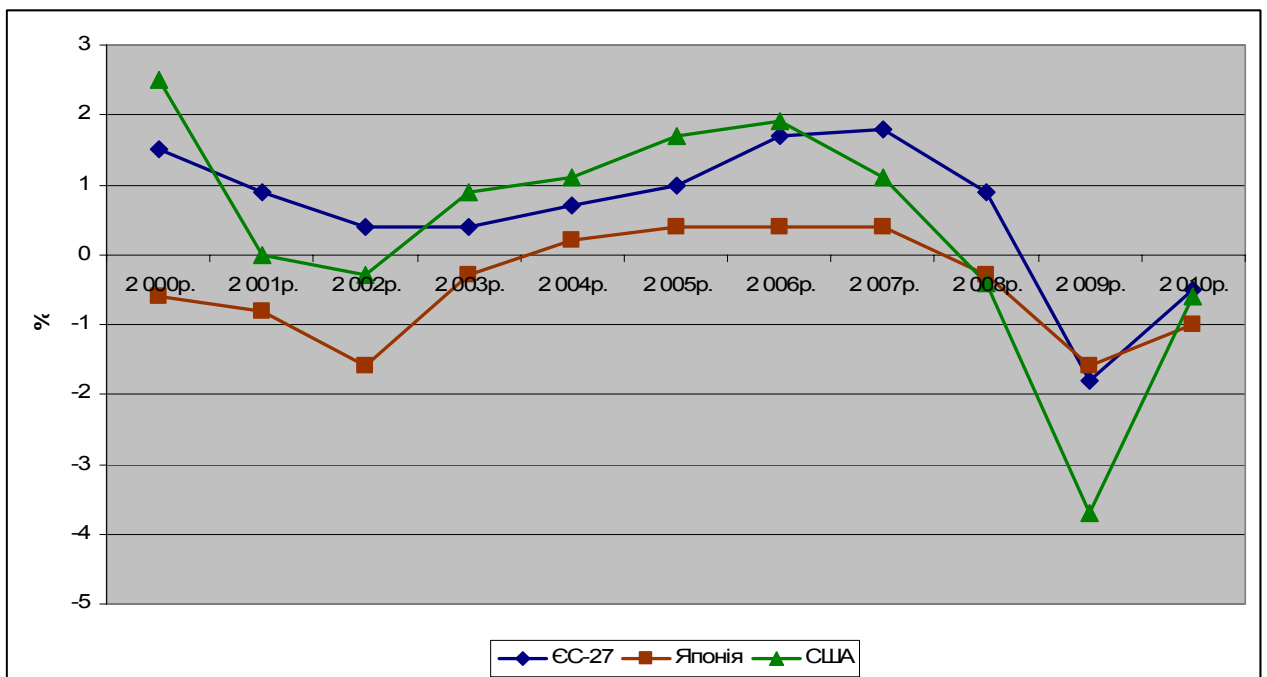
Якщо зробити проміжні висновки, можна стверджувати, що незважаючи на те, що глобалізація світової економіки дозволяє більш повно використовувати переваги ринкового господарства на міжнародному ринку праці, міжнародна міграція і глобальна конкуренція ведуть до посилення нерівності між країнами, створення нових умов зайнятості населення тощо, оскільки, як вище зазначалось, в останні роки на світовому ринку праці спостерігається загальна тенденція до зростання безробіття (як видно з рис.2.17, тенденція до зростання безробіття спостерігається з кінця ХХ ст., однак в 2007р. перед кризою вона значно зменшилась, і рівень безробіття становив 5,9%, після чого ситуація значно погіршилась), що призвело до скорочення чисельності зайнятого населення (рис.2.18).

Відновлення на ринку праці є вкрай нерівномірним у територіальному розрізі. В державах ЄС та інших розвинутих країнах безробіття продовжує зростати – на їх частку припадало 55% від загального приросту глобального безробіття протягом 2007-2010р., незважаючи на те, що в регіоні проживає лише 15% світової робочої сили. Між тим, в ряді країн з економікою, що розвивається (Бразилія, Казахстан, Шрі-Ланка, Таїланд, Уругвай тощо) рівень безробіття на сьогодні вже впав нижче докризового рівня. Рівень безробіття в країнах Центральної та Південно-Східної Європи (без держав

ЄС) і СНД досяг максимуму в 2009р., піднявшись до 10,4%. В 2010р. цей показник знизився до 9,6%.



**Рис. 2.17. Динаміка безробіття у світовій економіці у 1999-2010рр., абсолютний і відносний показники, %% [167]**



**Рис.2.18. Темпи зростання кількості зайнятого населення в ЄС, США і Японії, 2000-2010рр., % до попереднього року.**



При цьому слід відзначити, що рівень безробіття серед жінок є значно вищим, ніж серед чоловіків, причому ця тенденція є характерною для всіх регіонів, крім азійських країн. Високий рівень жіночого безробіття спостерігається в Центральній і Південно-Східній Європі, Латинській Америці, Середньому Сході і Північній та Центральній Африці середній рівень (5-10%) – в розвинутих країнах, і країнах ЄС; незначний (менше 5%) – в Азії.

На глобальному рівні частка зайнятих у загальній чисельності економічно активного населення знизилась з 61,7% в 2007р. до 61,2% в 2009р. і 61,1% в 2010р.

Крім того, існує взаємозв'язок і взаємозалежність між розвитком транснаціоналізації і тенденціями розвитку зайнятості у світовій економіці внаслідок впливу ТНК на міжнародний поділ праці (через розвиток інформаційних технологій, глобальні стратегії виробництва, розподілу і постачання). За оцінками фахівців ООН, на початку 1990-х років в підрозділах ТНК працювало 150 млн. чол., в 2000р. – більше 250 млн. чол. Таким чином, транснаціональні корпорації практично формують основу глобальної економіки і визначають структуру зайнятості на світовому ринку праці.

Однією з найбільш гострих проблем міжнародного ринку праці є нелегальна імміграція робочої сили, розміри якої, за експертними оцінками, в США коливаються в межах від 2 до 15 млн. осіб, в Західній Європі – від 1,5 до 5 млн. осіб, в Росії – від 4,5 до 5 млн. осіб.

З урахуванням вищевикладеного, можна зробити висновок, що стратегія розвитку глобальної економіки має передбачати зростання продуктивності праці і конкурентоспроможності за рахунок реструктуризації зайнятості на користь таких галузей, як інформаційні технології, ділові послуги, охорона навколишнього середовища тощо, та скорочення тривалості робочого часу.

## 2.2. Аналіз розвитку ринку праці США і Європи як центрів розвитку глобалізації

Однією з найважливіших проблем розвитку ринку праці США, яка активізувалась протягом останніх років, є безробіття. Так, впродовж економічної кризи 2008-2009рр. безробіття в США стало масовим.

Аналіз часового ряду даних щодо рівня безробіття в США (табл. 2.5, рис.1) дозволяє зробити такі висновки.

Протягом 2000-2007рр. в США спостерігались незначні коливання рівня безробіття – в межах 4-6%, що пов'язано зі стабільним станом економіки країни в цей період. В 2007-2010р. внаслідок дії світової економічної кризи відбулось різке збільшення рівня безробіття – з 4,7 до 9,6%.

**Таблиця 2.5**

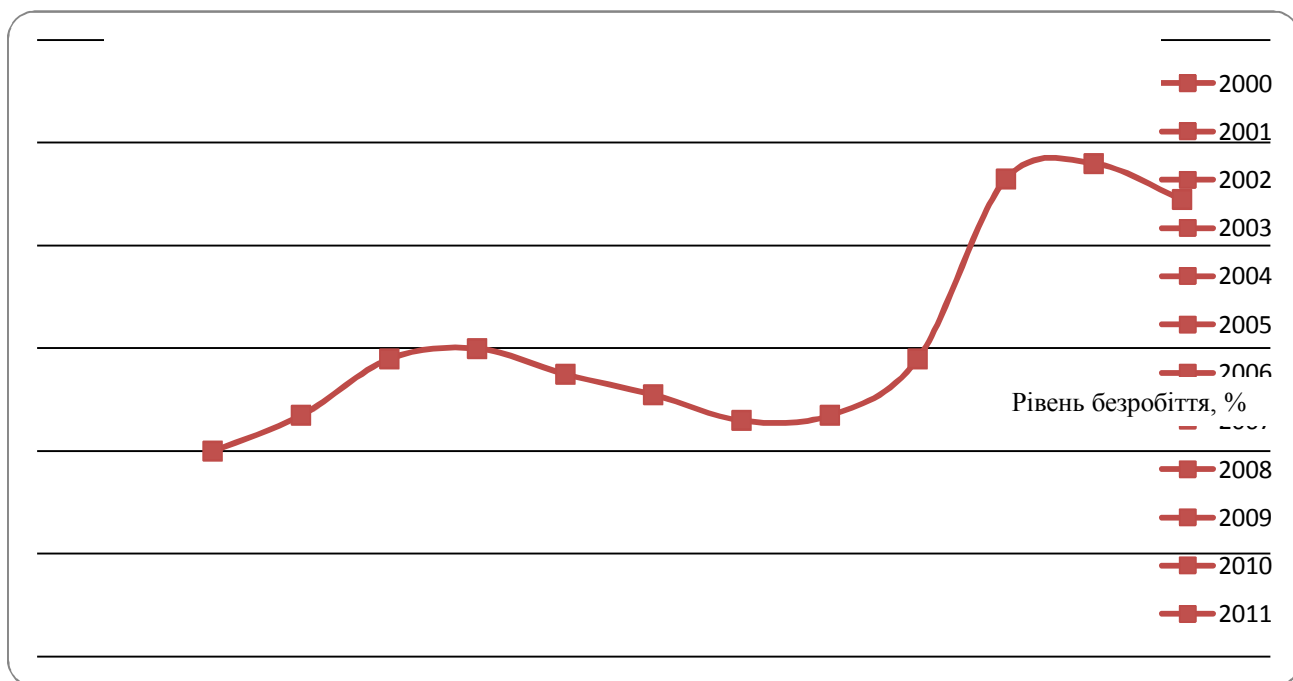
### **Рівень безробіття в США у 2001-2011 рр.**

<i>Роки</i>	<i>Рівень безробіття, %</i>
2000	4,0
2001	4,7
2002	5,8
2003	6,0
2004	5,5
2005	5,1
2006	4,6
2007	4,7
2008	5,8
2009	9,3
2010	9,6
2011	8,9

Циклічність, яка прослідковується на рис.2.19, зумовлена коливаннями економічної кон'юнктури в країні, визначає в основному перевищення рівня безробіття над природнім рівнем. Однак, за оцінками американських

економістів, лише 40% приросту безробіття припадає на циклічне безробіття, 60% - на структурне безробіття.

На динаміку безробіття впливають, крім того, економічна і соціальна політика держави, демографічні чинники, зміни в структурі економіки, стан зовнішньої торгівлі і масштаби вивезення капіталу тощо.



**Рис. 2.19. Рівень безробіття в США у 2001-2011 рр., %%**

Хоча динаміка безробіття в США (див. рис.2.19) відповідає загальносвітовим тенденціям, при цьому рівень безробіття є нерівномірно розподіленим по території США: найвище значення показника спостерігається в штатах Мічиган (спад автомобільної промисловості) та Каліфорнія (дефіцит бюджету), найменше – в штатах Вашингтон та Вірджинія (переваги державного сектору економіки).

Аналіз структури безробіття за статевовіковим складом в динаміці (табл.2.6) дозволяє зробити такі висновки.

По-перше, безробіття серед чоловіків за всі роки досліджуваного періоду було вищим, ніж серед жінок. Розрив значно збільшився за останні три роки і в 2011р. становив 1800 тис. чол. (рис.2.20).

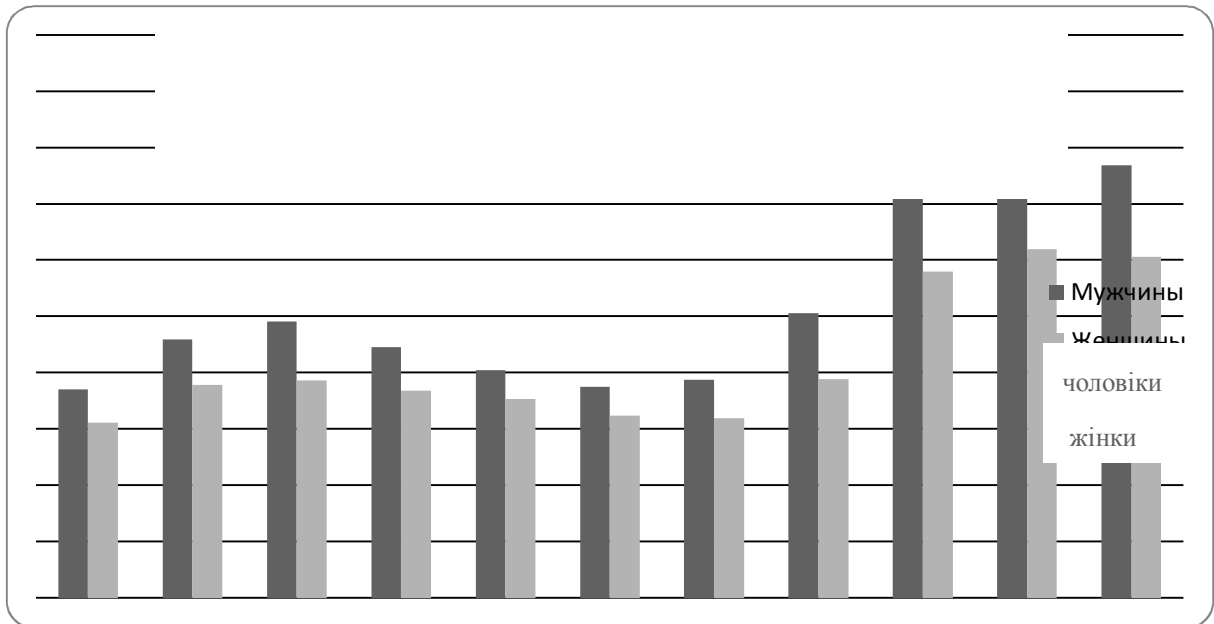
Таблиця 2.6

## Структура безробіття в США за статевовіковою ознакою

у 2001-2011рр., тис. чол.

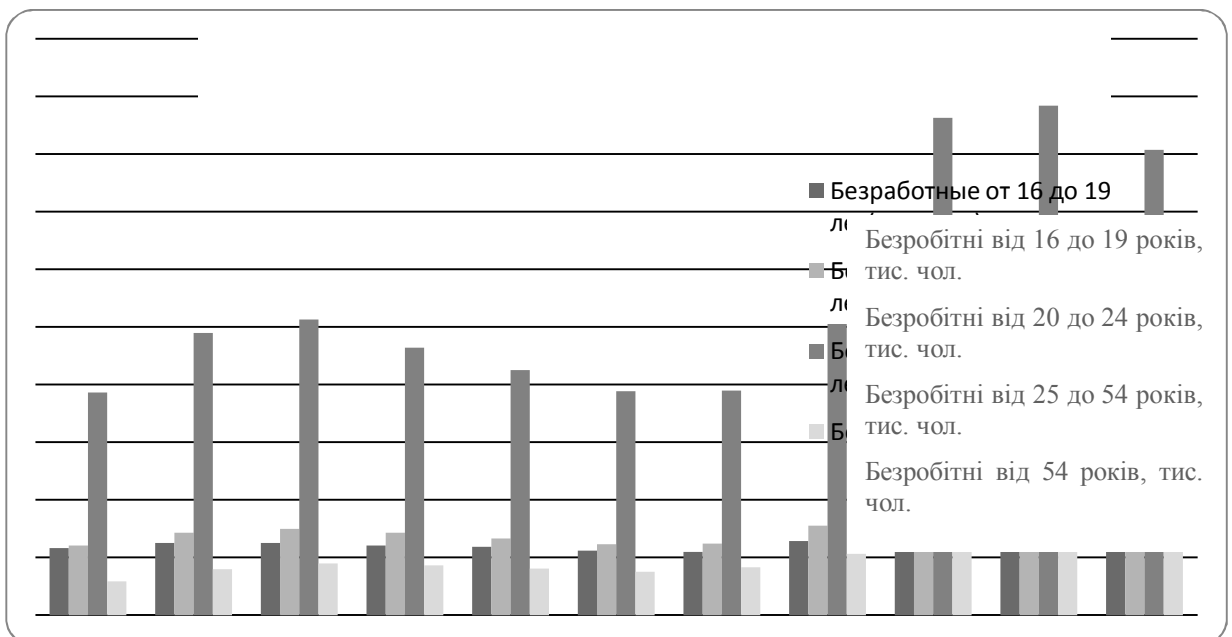
<i>Роки</i>	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>2007</i>	<i>2008</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>
<i>Загальна кількість безробітних, тис. чол.</i>	6831	8378	8775	8139	7579	6991	7074	8952	14305	14819	13751
чоловіки	3712	4597	4913	4453	4048	3747	3878	5064	8501	8617	7689
жінки	3120	3781	3862	3686	3531	3244	3196	3889	5805	6202	6062
<i>Безробітні від 16 до 19 років, тис. чол.</i>	1162	1253	1251	1208	1186	1119	1101	1285	1552	1528	1400
чоловіки	652	699	696	667	666	620	622	733	898	862	786
жінки	514	553	549	540	519	495	478	545	650	665	612
<i>Безробітні від 20 до 24 років, тис. чол.</i>	1214	1428	1495	1428	1332	1234	1243	1550	2211	2333	2236
чоловіки	690	790	842	810	773	705	722	925	1334	1399	1275
жінки	524	638	652	618	559	529	521	625	877	934	961
<i>Безробітні від 25 до 54 років, тис. чол.</i>	3863	4897	5138	4641	4250	3887	3899	5054	8634	8847	8072
чоловіки	2022	2646	2856	2497	2179	2017	2077	2823	5182	5130	4484
жінки	1841	2251	2282	2144	2071	1871	1822	2231	3452	3717	3588
<i>Безробітні від 54 років, тис. чол.</i>	589	800	898	863	812	755	832	1070	1914	2112	2046
чоловіки	347	462	520	479	431	406	457	582	1087	1226	1144
жінки	242	338	378	384	381	349	375	488	827	886	902

По-друге, найбільша питома вага – 59% припадає на безробітних у віці 25-54 роки, майже рівні частки - біля 15% - становлять безробітні старше 54 років і у віці 20-24 роки. Найменша питома вага в структурі безробіття припадає на безробітних у віці 6-19 років (рис.2.21, рис.2.22).

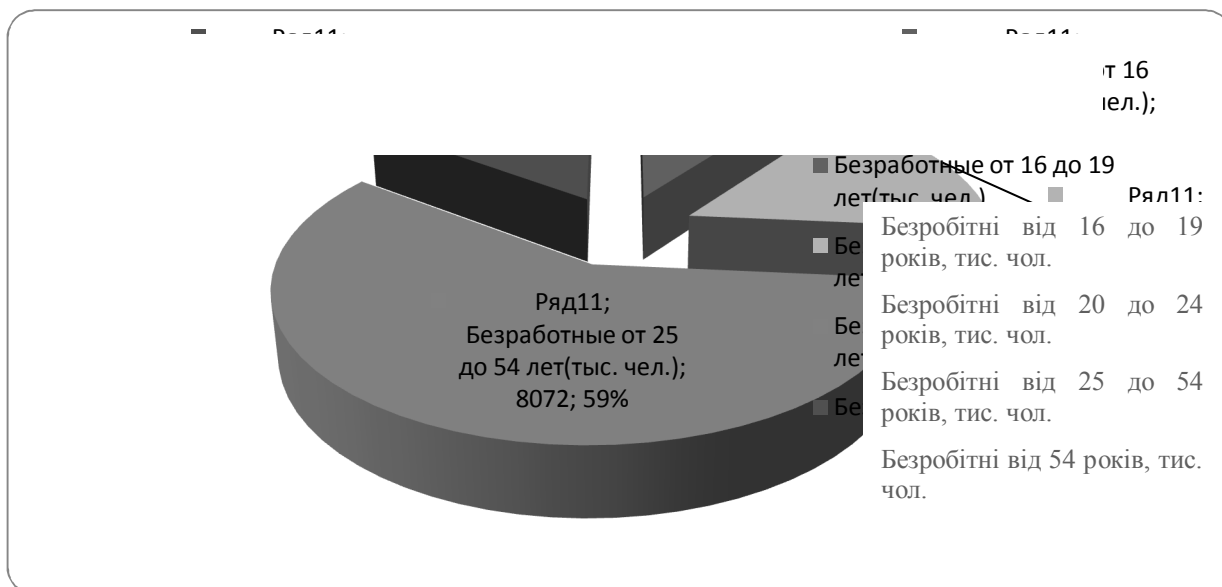


**Рис. 2.20. Структура безробіття за статевою ознакою у 2001-2011рр.**

По-третє, найбільший рівень безробіття було зафіксовано серед жителів США у віці 16-19 років (18,3%). Також в США спостерігається високий рівень безробіття серед осіб у віці 55-59 років, що пов'язано з дискримінаційними проявами за віковою ознакою при прийомі на роботу. Дана дискримінація за віком зумовлює виникнення застійної форми безробіття і призводить до професійної декваліфікації.



**Рис. 2.21. Динаміка структури безробіття в США за віковою ознакою у 2001-2011рр., %%**



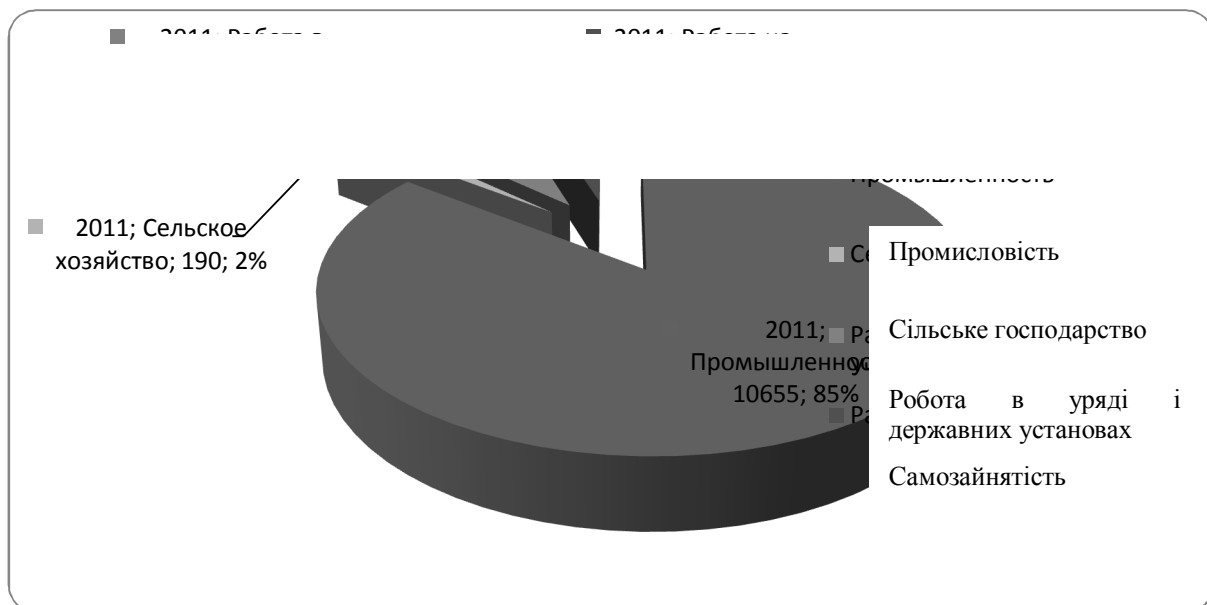
**Рис.2.22. Структура безробіття за віком в США в 2011р., %%**

В розрізі сфер зайнятості (табл.2.7, рис.2.23) найбільша кількість безробітних шукала роботу в промисловості – 85%. Інші три сфери зайнятості (сільське господарство, самозайнятість, робота в державних установах) мають незначну питому вагу в межах 2%, 5% і 8% відповідно.

**Таблица 2.7**

**Структура безробіття в США за сферами діяльності в 2001-2011рр.**

<i>Роки</i>	<i>Промисловість</i>	<i>Сільське господарство</i>	<i>Робота в уряді і державних установах</i>	<i>Само-зайнятість</i>
2001	5540	153	430	218
2002	6926	139	512	265
2003	7131	140	568	294
2004	6484	129	548	303
2005	5989	104	534	298
2006	5523	95	473	293
2007	5559	78	505	309
2008	7118	123	534	383
2009	11654	200	799	577
2010	11808	211	969	617
2011	10655	190	1013	605



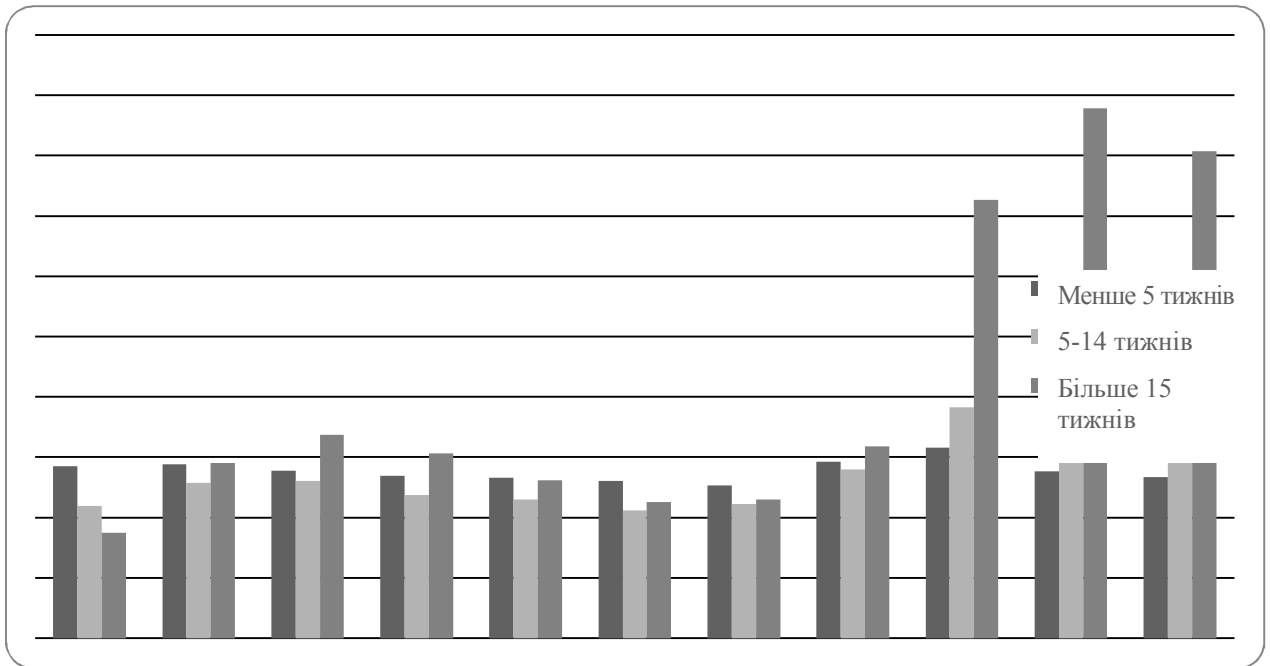
**Рис. 2.23. Структура безробіття в США за сферами діяльності в 2001-2011рр., %%**

Аналіз динаміки безробіття за тривалістю пошуку роботи (табл. 2.8, рис.2.24) свідчить, що впродовж трьох останніх років кількість осіб, що знаходилась в пошуках роботи більше 15-ти тижнів, в 2-2,5 рази перевищує рівень всіх попередніх років, що спричинено світовою економічною кризою.

**Таблиця 2.8**

**Структура безробіття в США за тривалістю пошуку роботи в 2001-2011рр.**

<i>Роки</i>	<i>Менше 5 тижнів</i>	<i>5-14 тижнів</i>	<i>Більше 15 тижнів</i>
2001	2853	2196	1752
2002	2893	2580	2904
2003	2785	2612	3378
2004	2696	2382	3072
2005	2667	2304	2619
2006	2614	2121	2266
2007	2542	2232	2303
2008	2932	2804	3188
2009	3165	3828	7272
2010	2771	3267	8786
2011	2677	2993	8077



**Рис. 2.24. Структура безробіття в США за тривалістю пошуку роботи в 2001-2011рр.**

Таким чином, характерною ознакою ринку праці США є переважання в структурі безробіття чоловіків (в 2010р. серед безробітних нараховувалось 57,8% чоловіків, жінок – 42,2%), а також зростання тривалості пошуку роботи (впродовж 2009-2011рр. кількість осіб, що шукають роботу більше 15 тижнів, в 2-2,5 рази перевищувала рівень попередніх років).

Слід відзначити, що основну роль в регулюванні безробіття в США відіграє біржа праці як одна з важливих структур ринкового господарського механізму. Вона представляє собою спеціальну установу, що здійснює посередницькі функції на ринку робочої сили. У більшості країн біржі є державними і здійснюють свою діяльність під керівництвом міністерства праці або аналогічного органу. Разом з тим, на ринку праці поряд з державними службами зайнятості функціонує велика кількість приватних посередницьких фірм, ефективність діяльності яких є достатньо високою. В США діє біля 15000 таких фірм.

Основними напрямками діяльності бірж праці є такі: реєстрація безробітних; реєстрація вакантних місць; працевлаштування безробітних та інших осіб, що бажають отримати роботу; тестування осіб, що бажають



отримати роботу; тестування осіб, що бажають отримати роботу; професійна орієнтація і професійна перепідготовка безробітних; виплата допомоги. Загалом в США за допомогою бірж праці щорічно працевлаштовуються в середньому 6-8 млн. безробітних.

Одночасно слід підкреслити, що в сучасних умовах в розвинутих країнах більшість громадян працевлаштовуються не через біржі праці, а звертаються безпосередньо в кадрові служби підприємств і організацій, або за допомогою приватних посередницьких агенцій. Найбільша в світі американська компанія такого типу «Менпауер» через 1350 своїх відділень в різних країнах щорічно сприяє найму більше 700 тис. чоловік.

Іншою групою, що формує сукупність економічно активного населення, яка пред'являє попит на працю, є зайняте населення. За підрахунками Бюро статистики праці США, в 2010р. чисельність економічно активного населення в США становила 153 374 000 чол. або 51,12 % населення. Співвідношення економічно активного населення і населення непрацездатного віку в США в 2000р. становило 3,145, в 2010р. – 1,93. [168]

Структура економічно активного населення в США за віком виглядає таким чином:

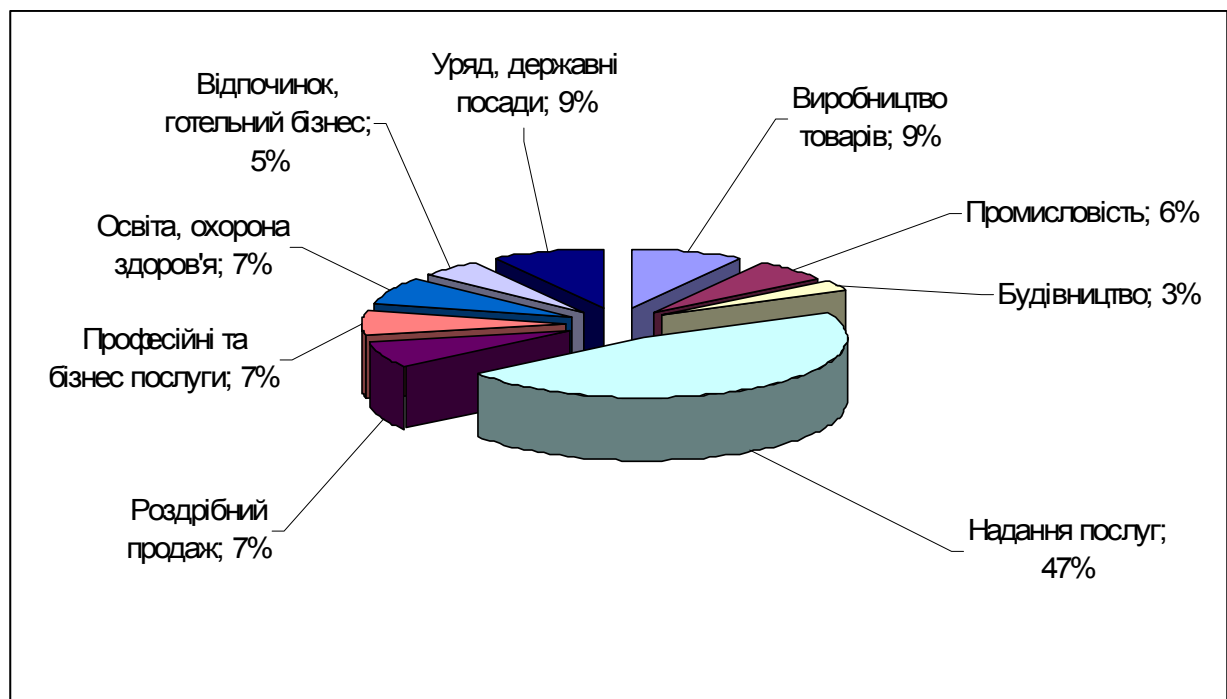
- 16-24 роки – 22 032 тис. чол.,
- 25-54 роки – 104 396 тис. чол.,
- 55-75 років – 27 858 тис. чол.,
- 75 років і старше - 1 258 тис. чол.

За статевою ознакою розподіл є таким:

- чоловіки: від 16 до 55 років – 82520 тис. чол., від 55 до 75 років – 14780 тис., від 75 років і старше – 711 тис. (всього – 98011 тис. чол.);
- жінки: від 16 до 55 років – 71767 тис. чол.; від 55 до 75 років – 13078 тис. чол.; від 75 років і старше – 547 тис. чол.. (всього 85392 тис. чол.).

Аналіз розвитку ринку праці США дозволяє розглядати його як найважливішу складову глобальної ринкової системи, яка дозволяє ефективно використовувати трудовий потенціал країни при високому рівні оплати праці. Характерною ознакою ринку праці США останнього десятиліття є розподіл єдиного ринку робочої сили на сегменти, що практично не конкурують між собою (керівники органів влади, установ і підприємств – 4,7%; фахівці вищого і середнього рівня – 28,6%; низько-кваліфіковані працівники нефізичної праці – 35,9%; кваліфіковані робітники – 19,6%; низько кваліфікована робоча сила – 11,2%), і утворюють професійно-кваліфікаційний розподіл зайнятих в рамках галузевої структури зайнятості (рис.2.25).

З початку економічної кризи найбільше скорочення кількості зайнятих відбулось в таких галузях, як будівництво, обробна промисловість, оптова і роздрібна торгівля, найменше – в гірничорудній та нафтогазовій промисловості, сільському господарстві.



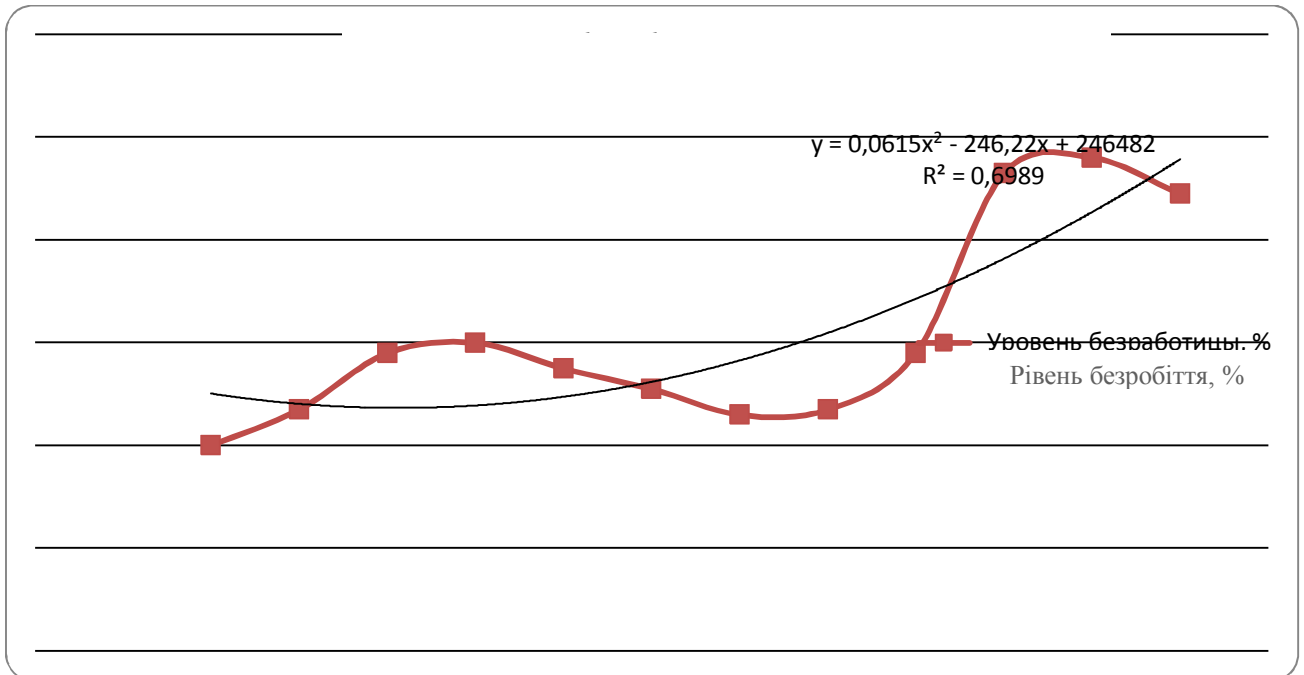
**Рис.2.25. Структура зайнятості населення в США в 2010р., %% [168]**

За даними дослідницького ресурсу CareerCast, найбільш затребуваними спеціальностями в США є такі: [167]

- розробник програмного забезпечення;
- математик;
- актуарій;
- статистик;
- аналітик обчислювальних систем;
- метеоролог;
- біолог;
- історик;
- отоларинголог;
- стоматолог;
- соціолог;
- бухгалтер;
- помічник адвоката;
- фізик;
- спеціаліст з фінансового планування;
- філософ;
- ерготерапевт;
- наглядач;
- аерокосмічний інженер;
- економіст.

За даними офіційної статистики, за грудень 2011р. в США було створено 200 тис. нових робочих місць, а рівень безробіття становив 8,9%, що є найбільш низьким показником за останні три роки. Ці статистичні дані перевищували очікування аналітичних прогнозів, які передбачали збільшення зайнятого населення на 150 тис. осіб. Нові робочі місця було створено в сфері охорони здоров'я, роздрібної торгівлі, виробництва, транспорту і складських послуг. За весь 2011 рік в США було створено 1,6 млн. робочих місць, в основному в приватному секторі. При цьому зайнятість в державному секторі скоротилась на 212 тис. осіб. Дана тенденція відповідає

загальній тенденції збільшення рівня безробіття, що описується лінією тренду на рис.2.26.



**Рис. 2.26. Лінія тренда рівня безробіття в США у 2001-2011 рр., %%**

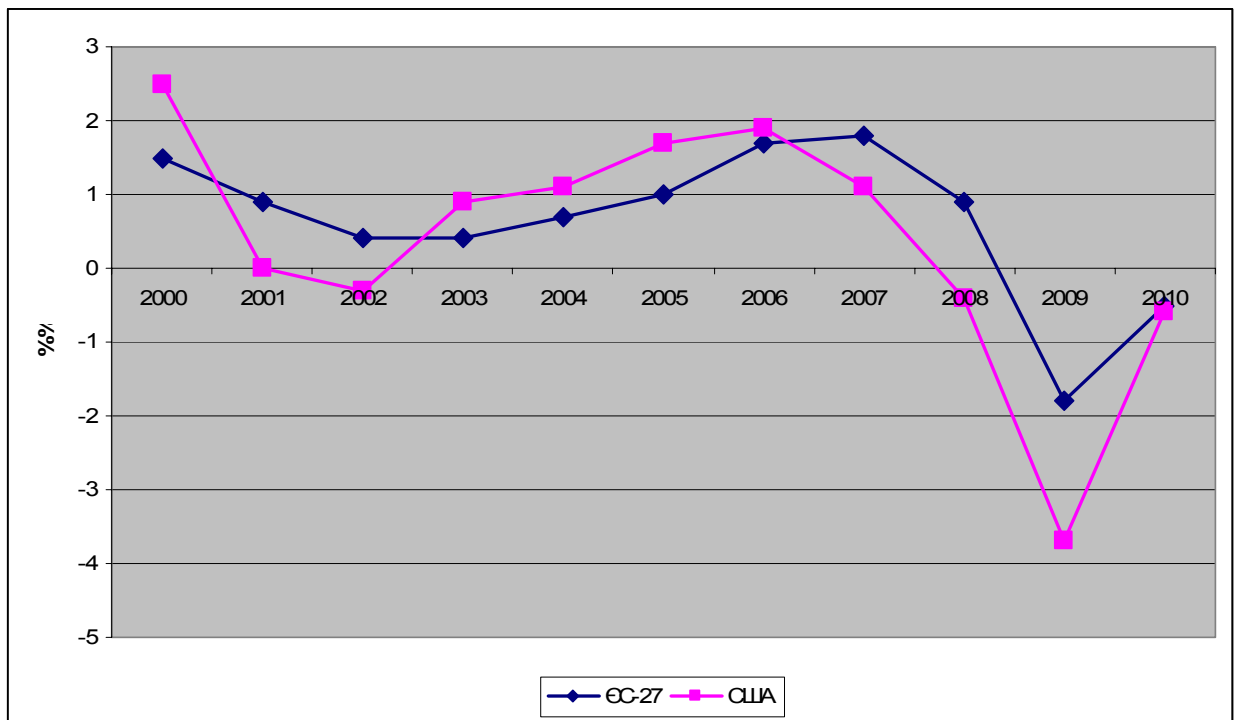
Поряд із США, одним з найбільш потужних центрів сучасного світу є Європейський Союз, ситуація із зайнятістю в якому є більш сприятливою, ніж в США (табл.2.9, рис..27). До ЄС входять 27 держав-членів із загальною чисельністю населення більше 470 млн. чол. Це найбільший у світі економічний блок.

На протязі ХХ ст. ринок праці в Європі формувався під дією множини чинників, що мають глобальний характер. Перш за все, необхідно відзначити зміну моделі економічного розвитку, пов'язаного з переходом від індустріального по постіндустріального, а пізніше – до інформаційного суспільства. У зв'язку з цим можна виокремити наступну динаміку у галузевому розвитку робочої сили.

**Таблиця 2.9**

**Щорічне зростання зайнятості У ЄС-27 та США у 2000-2010рр., %%**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
ЄС-27	1,5	0,9	0,4	0,4	0,7	1,0	1,7	1,8	0,9	-1,8	-0,5
США	2,5	0,0	-0,3	0,9	1,1	1,7	1,9	1,1	-0,4	-3,7	-0,6



**Рис.2.27. Щорічне зростання зайнятості У ЄС-27 та США у 2000-2010рр., %%**

В період 1920-1971рр. на перше місце за чисельністю зайнятих виходить обробна промисловість. Англія і Німеччина лідирують за часткою зайнятих в промисловості (33—37%).

Для періоду початку 70-х років ХХ ст. характерним є як значне падіння частки зайнятості в обробній промисловості, так і абсолютне скорочення чисельності працівників, при випереджальному розвитку сфери послуг. Зайнятість у вказаному сегменті економіки досягла половини чисельності всіх працюючих. У Великобританії, Швеції, Бельгії, Норвегії показник невиробничої зайнятості до початку ХХІ ст. становив 74%, в Нідерландах – 75%.

Провідним сектором сфери послуг виступає інформатика, де спостерігались найбільш високі темпи зростання зайнятості. Найбільш ємними сегментами на ринку праці стають програмування, ІТ-менеджмент, обслуговування комп'ютерних систем.

З середини 70-х років ХХ ст. на європейському ринку праці спостерігаються ознаки кризових явищ. Одним із чинників виникнення даних

явищ стала система соціального захисту, наслідком якої було хронічне безробіття. Однак найбільший вплив на появу масового безробіття в Європі здійснила політика глобалізації.

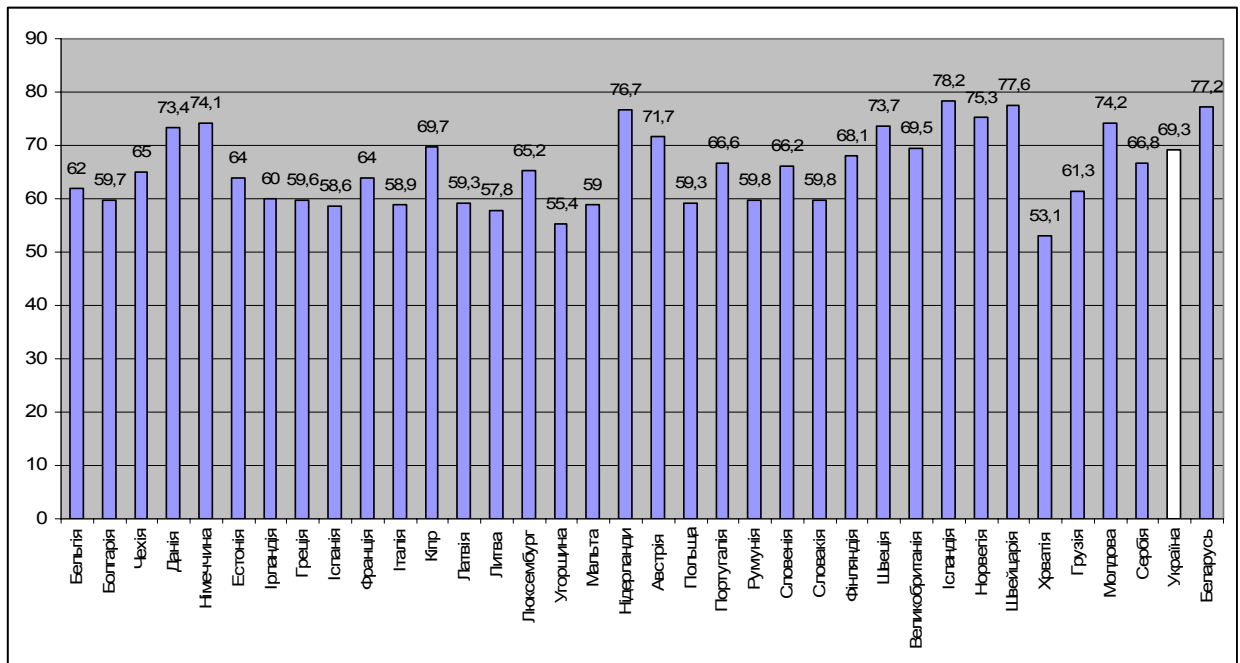
Скорочення чисельності зайнятих в країнах ЄС, про що свідчать дані рис.2.28, відбулось через прояви наслідків економічної кризи і відповідне масове скорочення працівників. Значна кількість підприємств збанкрутували через економічну нестабільність і нестабільність кредитно-грошової політики держав, в результаті чого значно скоротилась кількість робочих місць, що слугувало головною причиною різкого скорочення середнього рівня зайнятості в країнах Європи.

У зв'язку з глобалізацією світової економіки проблеми ринку праці в країнах ЄС стають все більш актуальними, супроводжуючись зміною структури загальноєвропейського ринку робочої сили.

Частка ЄС у світовому ВВП в 2010р. становила 28% за номінальним значенням (16,4 трлн. дол.), і біля 21% (14,8 трлн дол.) – за паритетом купівельної спроможності. Чисельність зайнятого населення в ЄС становила 212,9 млн. чол. (55% зайнятих – чоловіки, 45% - жінки).

За даними EU Labour Force Survey, рівень зайнятості в ЄС в середньому склав 64,2%, (в 2000р. – 62,6%), що нижче проголошеного Європейською Радою орієнтовного рівня 70%. При цьому темпи зростання рівня зайнятості були нерівномірними, найбільш високий рівень зайнятості спостерігався в країнах з найбільш розвиненою системою соціального захисту населення – Німеччині (74,1%), Данії (73,4%), Швеції (73,7%), Австрії (71,7%), Нідерландах (76,7%) (рис.2.29). Показник рівня зайнятості нижче 60% було зафіксовано в Румунії (58,0%), Італії (56,9%), Угорщині (55,4%), Польщі (59,3%), на Мальті (56,0%) (табл.2.10). Середній рівень безробіття в рамках ЄС-27 в 2011р. становив 7,1%, знизившись відносно піку в 2007 і 2008 роках. При цьому зберігаються відмінності в рівнях безробіття між державами-членами (табл. 2.11). Найбільшим є рівень безробіття в Іспанії (17,8%),

країнах Балтії (12,5%-15,3%), Ірландії (11,0%), Словаччині (10,9%), Угорщині (9,6%), Греції (9,2%), Франції (0,2%) (рис.2.30).



**Рис. 2.28. Рівень зайнятості в країнах ЄС і Україні у 2010р., %%**

При цьому в структурі безробіття спостерігається домінування жінок (рис.8). Так, в 2010р. в ЄС-27 рівень безробіття серед жінок (7,8%) перевищував даний показник серед чоловіків (6,6%), подібна картина спостерігалась у більшості країн-членів.

За співвідношенням безробіття серед чоловіків і жінок можна виділити три групи країн:

- 1) країни, в яких чоловіче безробіття переважає жіноче – Великобританія, Німеччина, Ірландія, Латвія, Румунія;
- 2) країни, в яких чоловіче і жіноче безробіття знаходяться на одноковому рівні – Угорщина, Швеція;
- 3) країни, в яких жіноче безробіття перевищує чоловіче – Бельгія, Чехія, Данія, Греція, Іспанія, Франція, Італія, Люксембург, Нідерланди, Австрія, Польща, Португалія, Фінляндія.

Таблиця 2.10

Рівень зайнятості в країнах ЄС у віковій групі 15-64 роки у, 2000-2010рр.

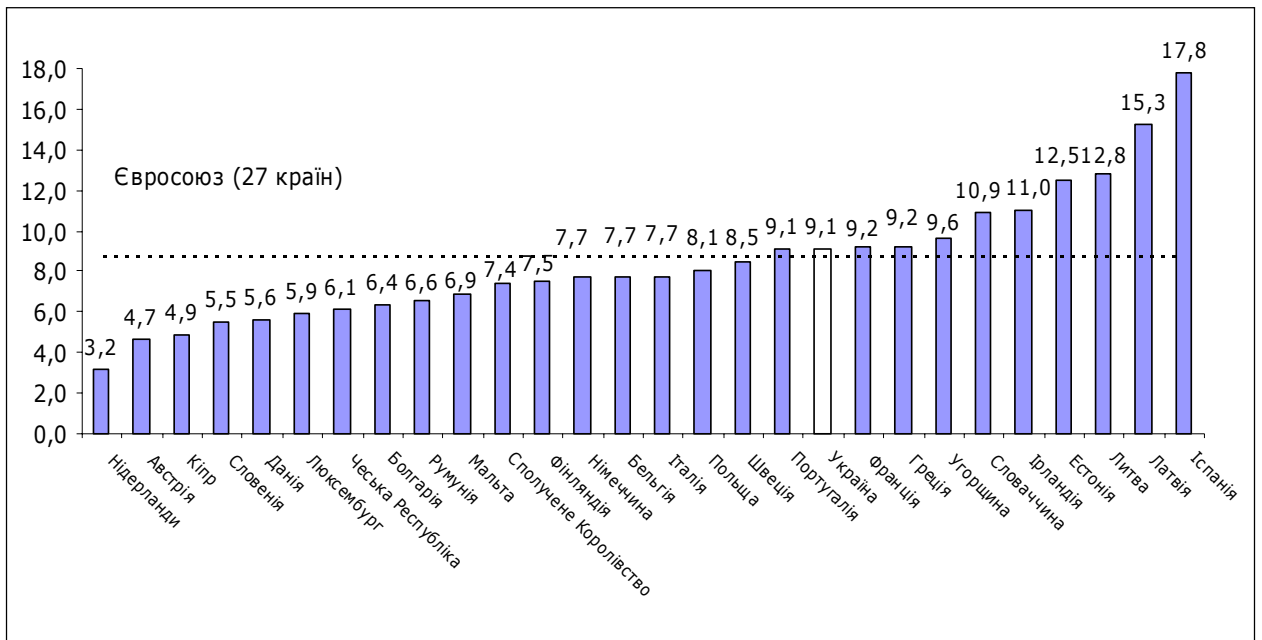
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
ЄС-27	62,2	62,6	62,4	62,6	63,0	63,5	64,5	65,4	65,9	64,6	64,2
Єврозона	61,4	62,1	62,3	62,6	63,1	63,7	64,7	65,6	66,0	64,7	64,2
Бельгія	60,5	59,9	59,9	59,6	60,3	61,1	61,0	62,0	62,4	61,6	62,0
Болгарія	50,4	49,7	50,6	52,5	54,2	55,8	58,6	61,7	64,0	62,6	59,7
Чеська Республіка	65,0	65,0	65,4	64,7	64,2	64,8	65,3	66,1	66,6	65,4	65,0
Данія	76,3	76,2	75,9	75,1	75,7	75,9	77,4	77,1	77,9	75,7	73,4
Німеччина	65,6	65,8	65,4	65,0	65,0	66,0	67,5	69,4	70,7	70,9	71,1
Естонія	60,4	61,0	62,0	62,9	63,0	64,4	68,1	69,4	69,8	63,5	61,0
Ірландія	65,2	65,8	65,5	65,5	66,3	67,6	68,7	69,2	67,6	61,8	60,0
Греція	56,5	56,3	57,5	58,7	59,4	60,1	61,0	61,4	61,9	61,2	59,6
Іспанія	56,3	57,8	58,5	59,8	61,1	63,3	64,8	65,6	64,3	59,8	58,6
Франція	62,1	62,8	63,0	64,0	63,8	63,7	63,7	64,3	64,9	64,1	64,0
Італія	53,7	54,8	55,5	56,1	57,6	57,6	58,4	58,7	58,7	57,5	56,9
Кіпр	65,7	67,8	68,6	69,2	68,9	68,5	69,6	71,0	70,9	69,9	69,7
Латвія	57,5	58,6	60,4	61,8	62,3	63,3	66,3	68,3	68,6	60,9	59,3
Литва	59,1	57,5	59,9	61,1	61,2	62,6	63,6	64,9	64,3	60,1	57,8
Люксембург	62,7	63,1	63,4	62,2	62,5	63,6	63,6	64,2	63,4	65,2	65,2
Угорщина	56,3	56,2	56,2	57,0	56,8	56,9	57,3	57,3	56,7	55,4	55,4
Мальта	54,2	54,2	54,0	53,9	54,6	55,3	54,9	53,6	54,3	54,4	56,0
Нідерланди	72,9	74,1	74,4	73,6	73,1	73,2	74,3	76,0	77,2	77,0	74,7
Австрія	68,5	68,5	68,7	68,9	67,8	68,6	70,2	71,4	72,1	71,6	71,7
Польща	55,0	53,4	51,5	51,2	51,7	52,8	54,5	57,0	59,2	59,3	59,3
Португалія	68,4	69,0	68,8	68,1	67,8	67,5	67,9	67,8	68,2	66,3	65,6
Румунія	63,0	62,4	57,6	57,6	57,7	57,6	58,8	58,8	59,0	58,6	58,8
Словенія	62,8	63,8	63,4	62,6	65,3	66,0	66,6	67,8	68,6	67,5	66,2
Словакія	56,8	56,8	56,8	57,7	57,0	57,7	59,4	60,7	62,3	60,2	58,8
Фінляндія	67,2	68,1	68,1	67,7	67,6	68,4	69,3	70,3	71,1	68,7	68,1
Швеція	73,0	74,0	73,6	72,9	72,1	72,5	73,1	74,2	74,3	72,2	72,7
Велика Британія	71,4	71,4	71,5	71,7	71,7	71,6	71,5	71,5	69,9	69,5	71,2
Японія	68,9	68,4	68,7	69,3	70,0	70,7	70,7	70,0	70,1	68,8	70,1
США	74,1	73,1	71,9	71,2	71,2	71,5	72,0	71,8	70,9	67,6	66,7



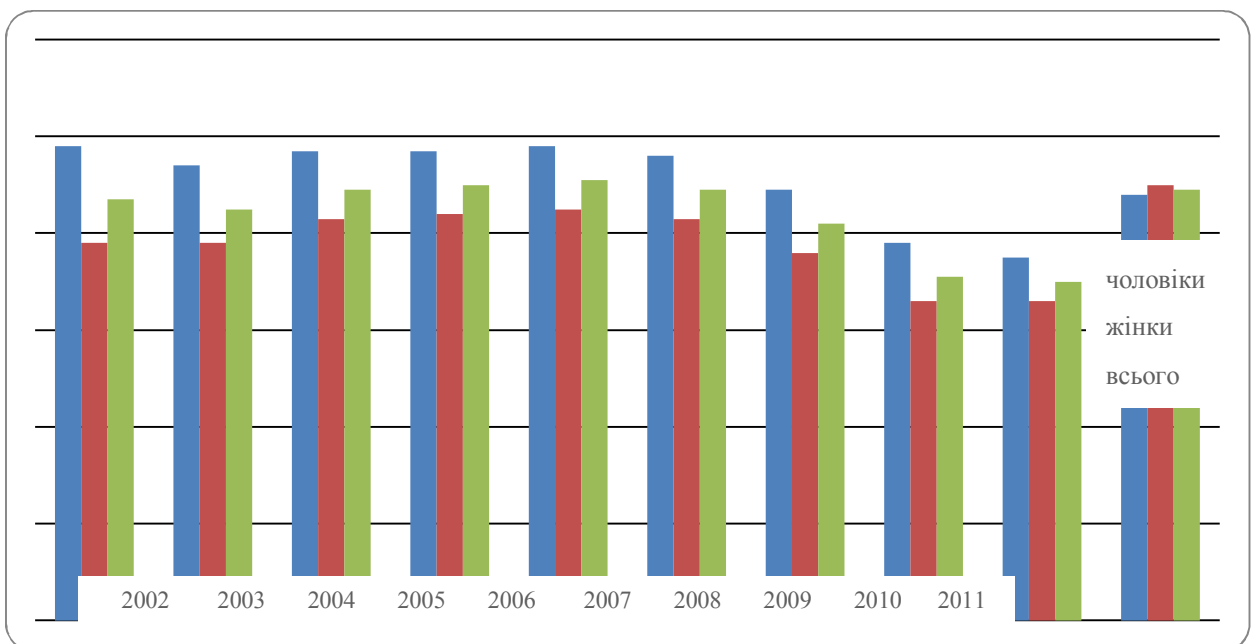
Таблиця 2.11

## Рівень безробіття в країнах ЄС у 2000-2010рр.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
ЄС-27	8,7	8,5	8,9	9,0	9,1	9,0	8,2	7,2	7,1	9,0	9,6
Єврозона	8,5	8,1	8,4	8,8	9,0	9,1	8,5	7,6	7,6	9,6	10,1
Бельгія	6,9	6,6	7,5	8,2	8,4	8,5	8,3	7,5	7,0	7,9	8,3
Болгарія	16,4	19,5	18,2	13,7	12,1	10,1	9,0	6,9	5,6	6,8	10,2
Чеська Республіка	8,	8,0	7,3	7,8	8,3	7,9	7,2	5,3	4,4	6,7	7,3
Данія	4,3	4,5	4,6	5,4	5,5	4,8	3,9	3,8	3,3	6,0	7,4
Німеччина	7,5	7,6	8,4	9,3	9,8	11,2	10,3	8,7	7,5	7,8	7,1
Естонія	13,6	12,6	10,3	10,0	9,7	7,9	5,9	4,7	5,5	13,8	16,9
Ірландія	4,2	3,9	4,5	4,6	4,5	4,4	4,5	4,6	6,3	11,9	13,7
Греція	11,2	10,7	10,3	9,7	10,5	9,9	8,9	8,3	7,7	9,5	12,6
Іспанія	11,1	10,3	11,1	11,1	10,6	9,2	8,5	8,3	11,3	18,0	20,1
Франція	9,0	8,3	8,6	9,0	9,3	9,3	9,2	8,4	7,8	9,5	9,7
Італія	10,1	9,1	8,6	8,4	8,0	7,7	6,8	6,1	6,7	7,8	8,4
Кіпр	4,9	3,8	3,6	4,1	4,7	5,3	4,6	4,0	3,6	5,3	6,5
Латвія	13,7	13,9	12,2	10,5	10,4	8,9	6,8	6,0	7,5	17,1	18,7
Литва	16,4	16,5	13,5	12,5	11,4	8,3	5,6	4,3	5,8	13,7	17,8
Люксембург	2,2	1,9	2,6	3,8	5,0	4,6	4,6	4,2	4,9	5,1	4,5
Угорщина	6,4	5,7	5,8	5,9	6,1	7,2	7,5	7,4	7,8	10,0	11,2
Мальта	6,7	7,6	7,5	7,6	7,4	7,2	7,1	6,4	5,9	7,0	6,8
Нідерланди	3,1	2,5	3,1	4,2	5,1	5,3	4,4	3,6	3,1	3,7	4,5
Австрія	3,6	3,6	4,2	4,3	4,9	5,2	4,8	4,4	3,8	4,8	4,4
Польща	16,1	18,3	20,0	19,7	19,0	17,8	13,9	9,6	7,1	8,2	9,6
Португалія	4,0	4,1	5,1	6,4	6,7	7,7	7,8	8,1	7,7	9,6	11,0
Румунія	7,3	6,8	8,6	7,0	8,1	7,2	7,3	6,4	5,8	6,9	7,3
Словенія	6,7	6,2	6,3	6,7	6,3	6,5	6,0	4,9	4,4	5,9	7,3
Словакія	18,8	19,3	18,7	17,6	18,2	16,3	13,4	11,1	9,5	12,0	14,4
Фінляндія	9,8	9,1	9,1	9,0	8,8	8,4	7,7	6,9	6,4	8,2	8,4
Швеція	5,6	5,8	6,0	6,6	7,4	7,7	7,1	6,1	6,2	8,3	8,4
Велика Британія	5,4	5,0	5,1	5,0	4,7	4,8	5,4	5,3	5,6	7,6	7,8
Японія	4,7	5,0	5,4	5,3	4,7	4,4	4,1	3,9	4,0	5,1	5,1
США	4,0	4,8	5,8	6,0	5,5	5,1	4,6	4,6	5,8	9,3	9,6



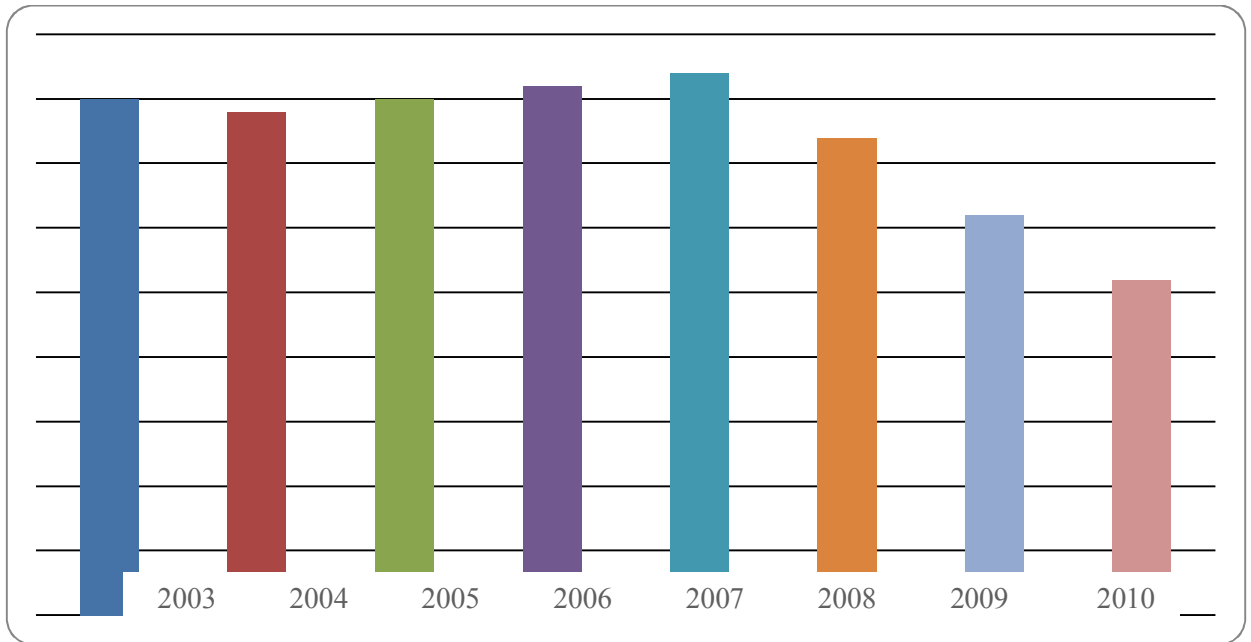
**Рис. 2.29 Рівень безробіття в Україні і країнах ЄС у 2010р., %%**



**Рис. 2.30. Динаміка рівня безробіття в ЄС-27 за гендерною ознакою в 2002-2011рр., %%**

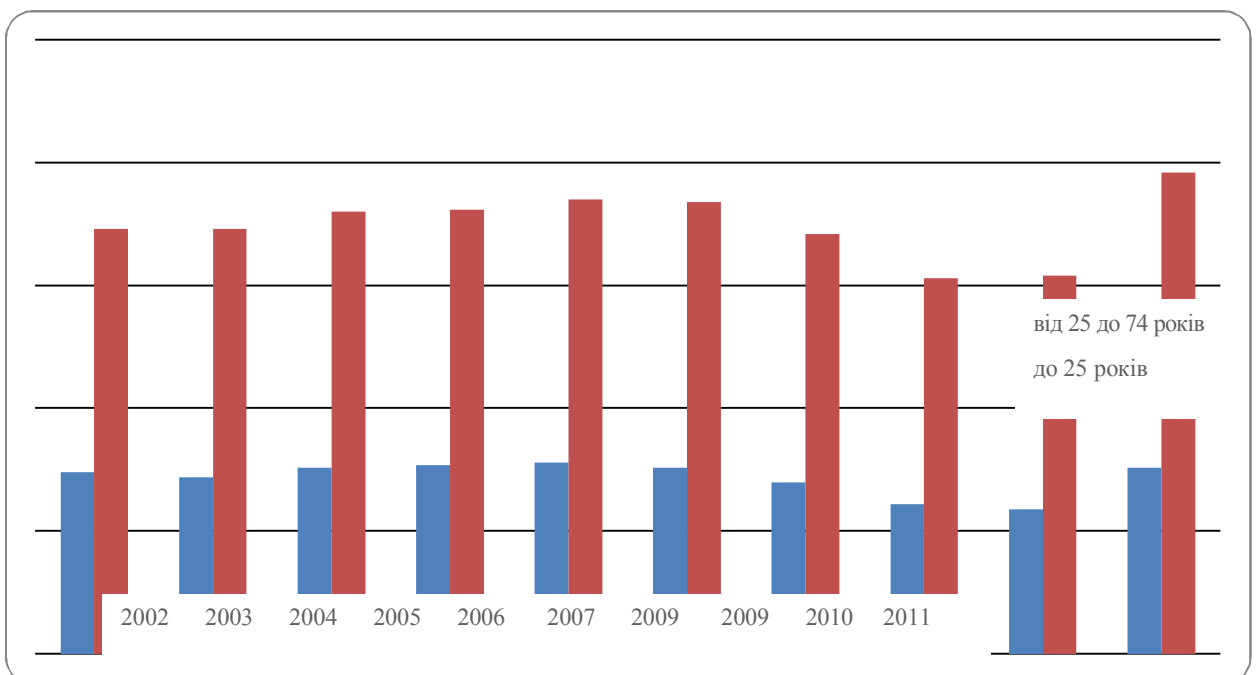
Однією з головних проблем Євросоюзу і політики соціального планування Єврокомісії є тривале безробіття (рис.2.31). Біля 3,1% тих, хто активно шукав роботу в країнах ЄС-27, в 2010р. не мали роботи більше 1 року і 1,8% були безробітними більше 2 років. Крім уповільнення економічного

зростання, слід відзначити негативний вплив тривалого безробіття на особистісний розвиток, ступінь соціальної згуртованості суспільства.



**Рис. 2.31. Динаміка рівня тривалого безробіття в ЄС-27 в 2003-2010рр., %%**

Слід відзначити, що, перш за все, із труднощами в пошуку роботи стикаються молоді особи у віці до 25 років. Середній рівень безробіття серед людей у віці 15-24 роки становив по ЄС-27 15,3% в 2011р. (рис.2.32).



**Рис. 2.32. Динаміка рівня безробіття в ЄС-27 за віковим групами в 2002-2011рр., %%**

Високим є рівень молодіжного безробіття в Греції (22,9%), Італії, Румунії і Швеції. Ближче всього до загального рівня безробіття є рівень молодіжного безробіття в Німеччині, Нідерландах, Литві, Данії. Достатньо суттєвим чинником безробіття у вказаній віковій групі є недостатня кваліфікація, оскільки рівень безробіття має тенденцію до зниження в залежності від рівня отриманої освіти: середній рівень безробіття в ЄС-27 для осіб з неповною середньою освітою становив 9,2%, що майже втричі більше рівня безробіття серед осіб, що отримали вищу освіту (3,6%). Одночасна ж наявність вакантних робочих місць відображає незадоволений попит на робочу силу в частині співвідношення необхідних і пропонувананих навичок.

При цьому розподіл зайнятих в різних секторах за рівнем освіти змінюється залежно від рівня складності товару або послуги. Так, частка людей з вищою освітою є відносно невеликою в текстильній промисловості, трохи більше – в готельній і ресторанній галузях, будівництві, виробництві основних металів, гуми і пластмаси, в галузі розподілу. Суттєвою вона є в автомобільній галузі, машинобудуванні, в хімічній галузі та виробництві електроніки (рис. 2.33, рис.2.34).

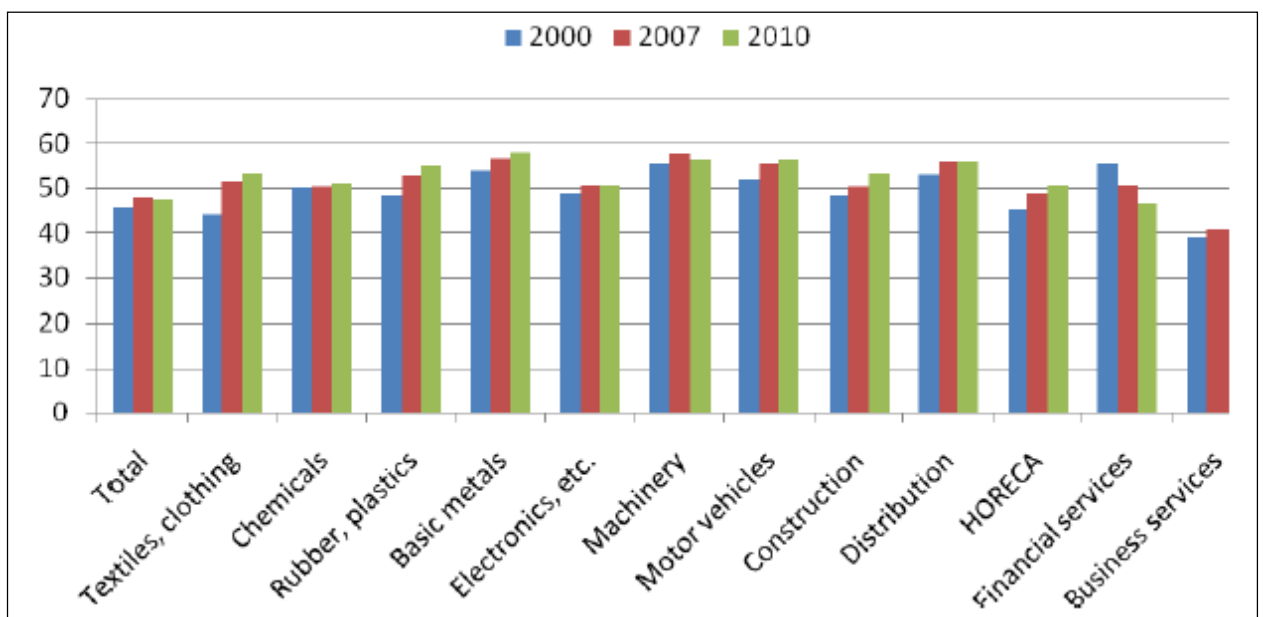
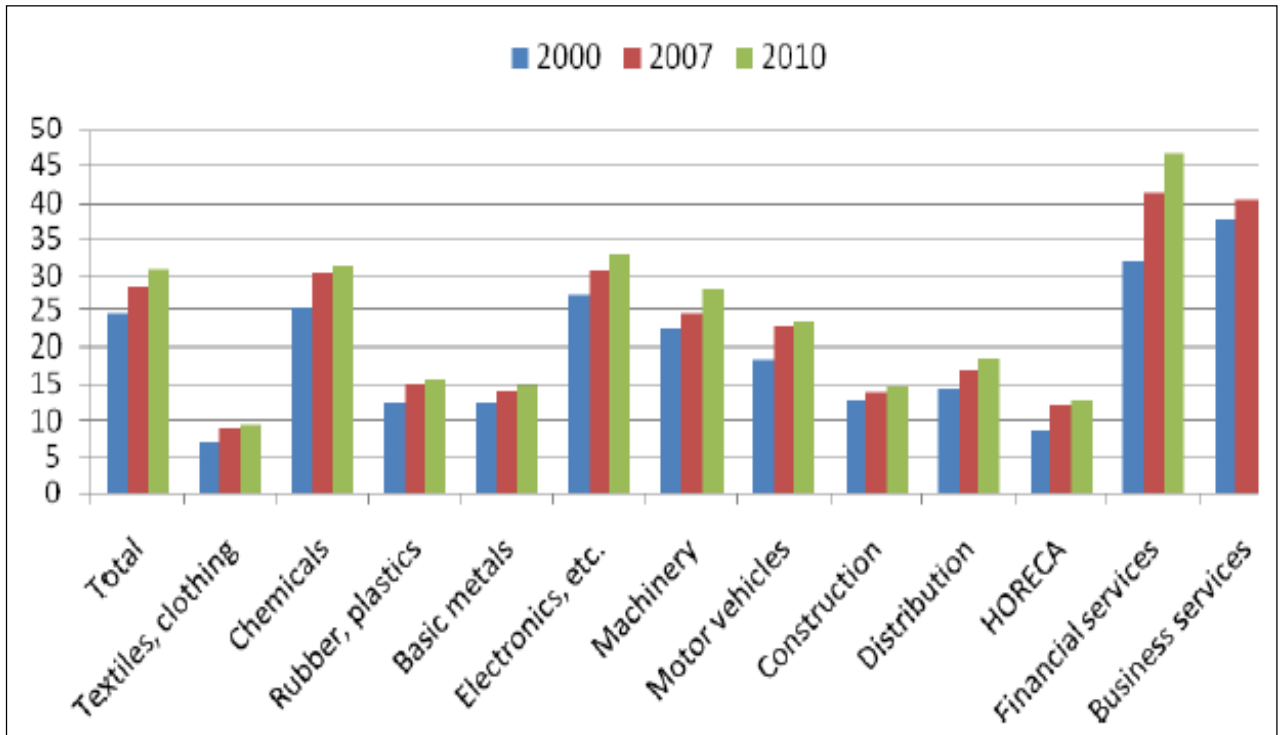


Рис. 2.33. Структура зайнятості за середнім рівнем освіти в ЄС-27 у 2000-2010р.р., %%



**Рис. 2.34. Структура зайнятості за вищим рівнем освіти в ЄС-27 у 2000-2010р.р., %%**

Останніми роками (2007-2010рр.) частка працівників з вищою освітою в ЄС збільшилась в цілому у всіх секторах. Частка зайнятих з повною вищою освітою також збільшилась в 9 з 12 секторів (крім машинобудування, фінансових послуг, бізнес-послуг). Дана тенденція супроводжується зниженням загальної частки працівників з освітою вище середньої в загальній чисельності зайнятих, що є наслідком великомасштабного скорочення робочих місць в обробній промисловості і будівництві. Як і в цілому в економіці, так і по окремих галузях, частка робочих місць, заповнених працівниками з базовим рівнем освіти, помітно знизилась після кризи.

В цілому структура зайнятості в ЄС є подібною до структури зайнятості в США; за останні 10 років структурні зрушення в зайнятості були незначними: з 66% у 2000р. до 71,3% у 2010р. зросла частка зайнятих в сфері послуг за рахунок скорочення частки зайнятих в промисловості і сільському господарстві, що відповідає загальносвітовим тенденціям розвитку

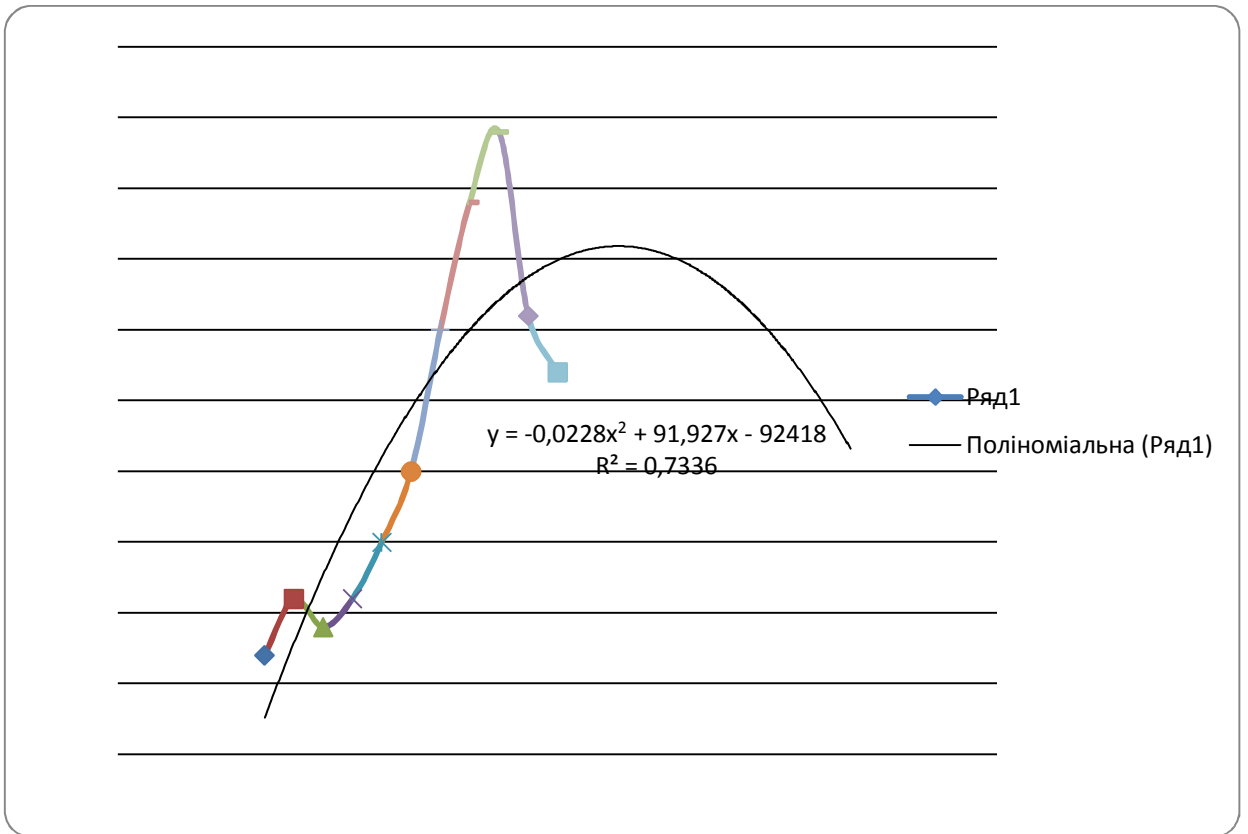
інформаційного суспільства. Найбільша частка зайнятих припадає на виробництво (16%), торгівлю (14%), охорону здоров'я (10%), будівництво (8%), освіту (7%). При цьому більше 80 млн. зайнятих – висококваліфіковані працівники поза сферою фізичної праці.

За прогнозами European Centre for the Development of Vocational Training, до 2015р. в первинному секторі промисловості в ЄС буде зайнято близько 10 млн. чол. (2006р. – 12 млн. чол., 1996р. – 15 млн. чол.), в обробній промисловості – 34,5 млн. чол. (2006р. – 35 млн. чол., 1996р. – 38 млн. чол.). При цьому в найближчі 10 років ЄС знадобиться більше 12,5 млн. фахівців з вищою освітою і 9,5 млн. – із середньотехнічною.

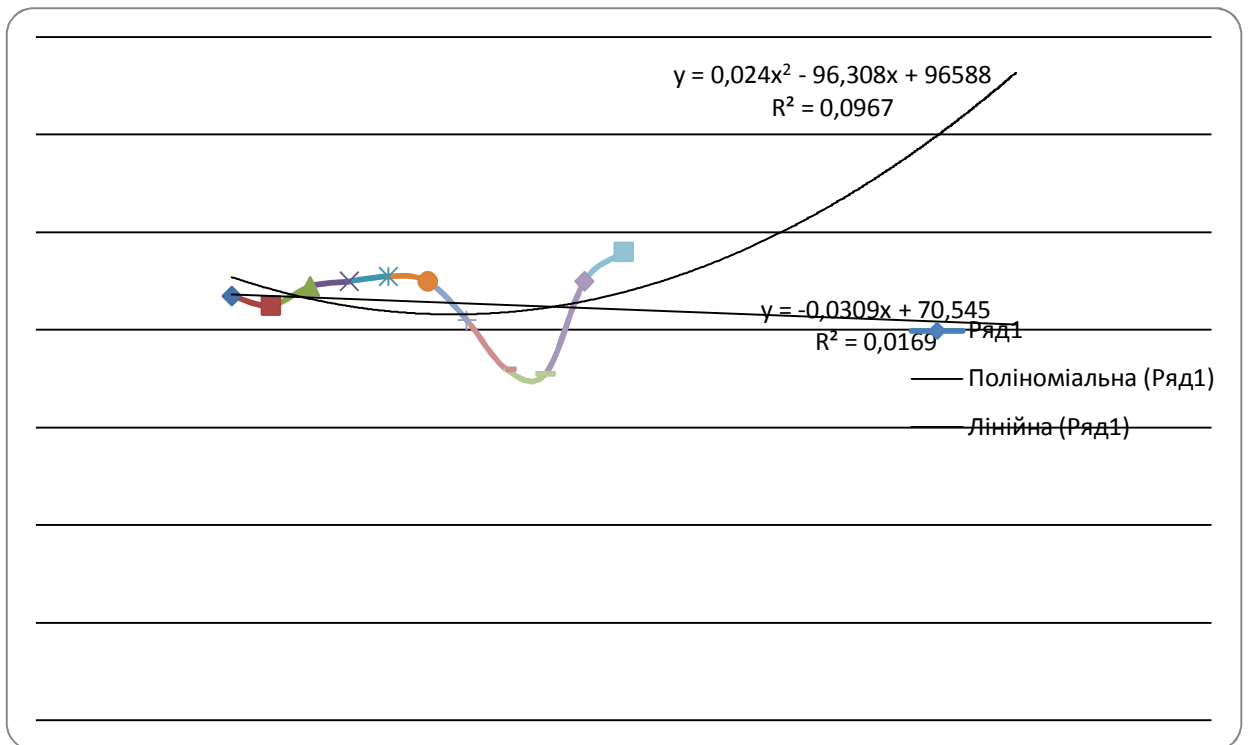
На фоні старіння населення Європи (кількість працездатного населення скорочується в середньому на 1% на рік) і зростання невідповідності між якістю наявної робочої сили і вимогами ринку праці, слід очікувати заохочення з боку країн ЄС припливу трудових мігрантів. Даний висновок підтверджується результатами прогнозування розвитку ринку праці ЄС на найближчі 10 років (рис.2.35а–2.35в). На сьогодні найбільшими країнами-реципієнтами робочої сили в Європі є Великобританія, Нідерланди, Франція, ФРН, країнами-донорами – Албанія, Болгарія, Польща, Румунія та країни СНД.

Перспективи працевлаштування погіршуються у багатьох державах - членах. В тих країнах, які особливо глибоко були вражені кризою, кількість зайнятих у 2013р. прогнозується нижче рівня, який був до початку кризи – в Ірландії – на 15% нижче (відносно 2003р.), в Іспанії – на 9-10% нижче, в Естонії – на 7% нижче. В Німеччині (відповідно до прогнозів) кількість зайнятих практично не зміниться у порівнянні з 2007р., в той час як в Італії і Великобританії буде нижче цього рівня.

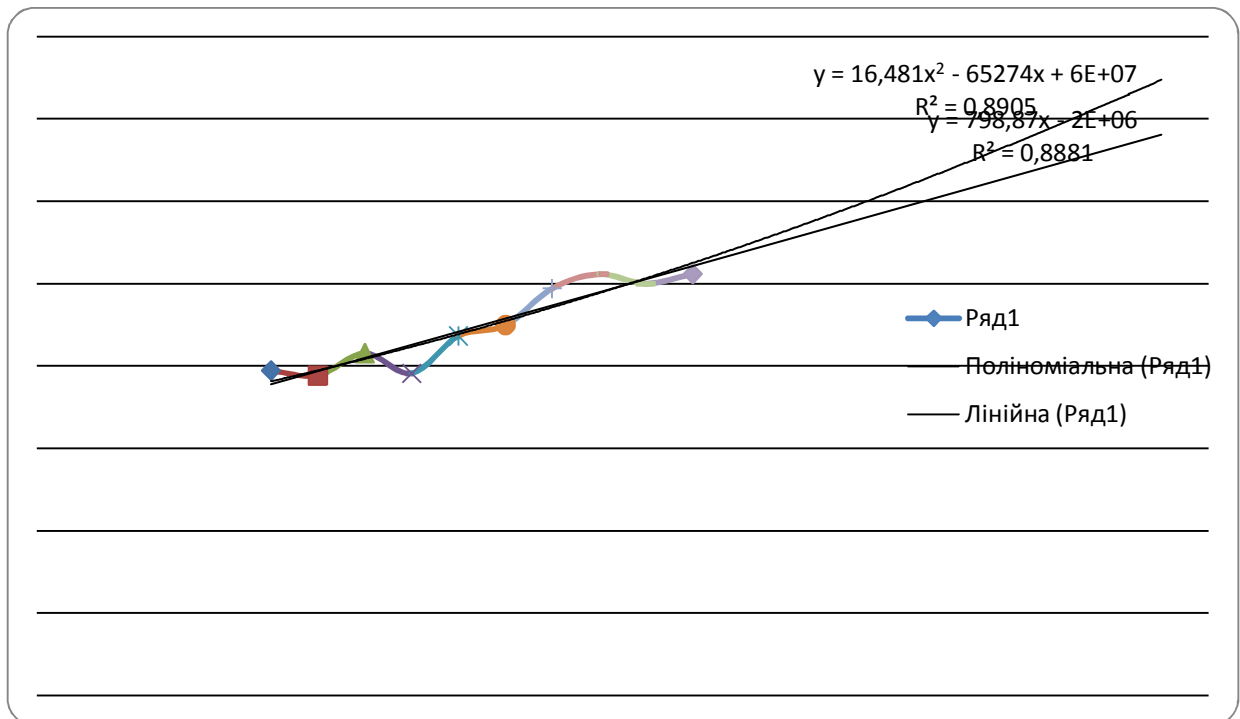
Аналіз статевовікової структури зайнятості населення (табл. 2.12) свідчить, що рівень зайнятості чоловіків (70%) перевищує рівень зайнятості жінок (56%).



**Рис. 2.35а. Прогноз рівня зайнятості в ЄС до 2020р., %%**



**Рис.2.35б. Прогноз рівня безробіття в ЄС до 2020р., %%**



**Рис.2.35в. Прогноз заробітної плати в ЄС до 2020р., євро.**

Параметри суспільно-трудової активності жінок залежать від віку, професійної підготовки, орієнтації на кар'єру, від демографічних подій в житті, від обсягу сімейно-побутової зайнятості, інших чинників, що впливають на економічну роль жінки, на її конкурентоспроможність.

В розрізі країн за рівнем чоловічої зайнятості в 2010р. лідирують Нідерланди (80%), Австрія (77,1%), Кіпр (76,6%), Німеччина (76%). Найнижчий рівень спостерігається в Литві (56,8%) і Латвії (59,2%).

За рівнем зайнятості жінок лідирують такі країни, як Данія (71,1%), Швеція (70,3%), Нідерланди (69,3%). Найнижчі значення показника спостерігаються в Мальті (39,2%), Італії (46,1%), Греції (48,1%).

Відмінності між країнами Європи за рівнем життя також здійснюють значний вплив на частку жінок в чисельності зайнятого населення, оскільки при високому рівні життя жінка може не працювати, а в домогосподарствах з більш низьким рівнем добробуту жінка не має можливості не працювати.



Таблиця 2.12

## Рівень зайнятості в країнах ЄС за статтю, у 2000-2010рр.

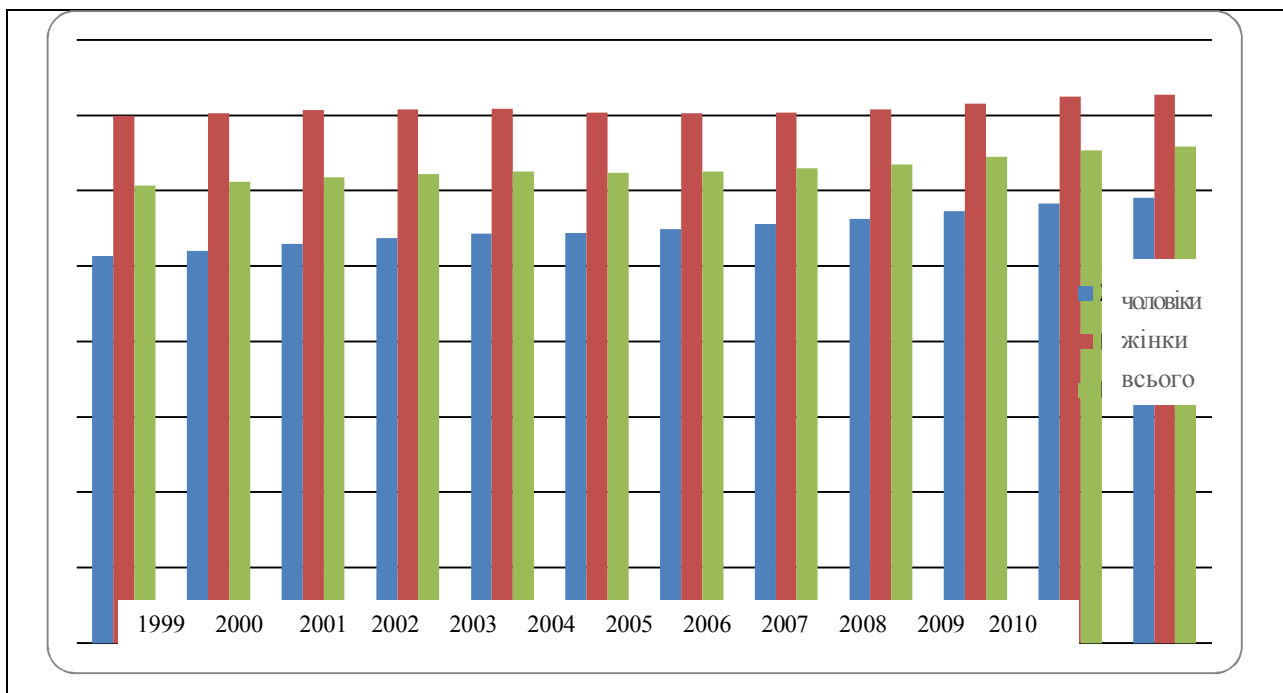
	<i>Чоловіки</i>			<i>Жінки</i>			<i>Старший вік (55-64)</i>		
	<i>2000</i>	<i>2005</i>	<i>2010</i>	<i>2000</i>	<i>2005</i>	<i>2010</i>	<i>2000</i>	<i>2005</i>	<i>2010</i>
ЄС-27	70,8	70,8	70,1	53,7	56,3	58,2	36,9	42,3	46,3
Єврозона	71,4	71,8	70,4	51,4	55,6	57,9	34,2	40,4	45,8
Бельгія	69,5	68,3	67,4	51,5	53,8	56,5	26,3	31,8	37,3
Болгарія	54,7	60,0	63,0	46,3	51,7	56,4	20,8	34,7	43,5
Чеська Республіка	73,2	73,3	73,5	56,9	56,3	56,3	36,3	44,5	46,5
Данія	80,8	79,8	75,8	71,6	71,9	71,1	55,7	59,5	57,6
Німеччина	72,9	71,3	76,0	58,1	60,6	66,1	37,6	45,4	57,7
Естонія	64,3	67,0	61,5	56,9	62,1	60,6	46,3	56,1	53,8
Ірландія	76,3	76,9	63,9	53,9	58,3	56,0	45,3	51,6	50,0
Греція	71,5	74,2	70,9	41,7	46,1	48,1	39,0	41,6	42,3
Іспанія	71,2	75,2	64,7	41,3	51,2	52,3	37,0	43,1	43,6
Франція	69,2	69,2	68,3	55,2	58,4	59,9	29,9	38,5	39,7
Італія	68,0	69,9	67,7	39,6	45,3	46,1	27,7	31,4	36,6
Кіпр	78,7	79,2	76,6	53,5	58,4	63,0	49,4	50,6	56,8
Латвія	61,5	67,6	59,2	53,8	59,3	59,4	36,0	49,5	48,2
Литва	60,5	66,1	56,8	57,7	59,4	58,7	40,4	49,2	48,6
Люксембург	75,0	73,3	73,1	50,1	53,7	57,2	26,7	31,7	39,6
Угорщина	63,1	63,1	60,4	49,7	51,0	50,6	22,2	33,0	34,4
Мальта	75,0	73,8	72,3	33,1	33,7	39,2	28,5	30,8	30,2
Нідерланди	82,1	79,9	80,0	63,5	66,4	69,3	38,2	46,1	53,7
Австрія	77,3	75,4	77,1	59,6	62,0	66,4	28,8	31,8	42,4
Польща	61,2	58,9	65,6	48,9	46,8	53,0	28,4	27,2	34,0
Португалія	76,5	73,4	70,1	60,5	61,7	61,1	50,7	50,5	49,2
Румунія	68,6	63,7	65,7	57,5	51,5	52,0	49,5	39,4	41,1
Словенія	67,2	70,4	69,6	58,4	61,3	62,6	22,7	30,7	35,0
Словакія	62,2	64,6	65,2	51,5	50,9	52,3	21,3	30,3	40,5
Фінляндія	70,1	70,3	69,4	64,2	66,5	66,9	41,6	52,7	56,2
Швеція	75,1	74,4	75,1	70,9	70,4	70,3	64,9	69,4	70,5
Велика Британія	77,8	77,7	74,5	64,7	65,8	64,6	50,7	56,8	57,1
<i>Японія</i>	<i>80,9</i>	<i>80,4</i>	<i>80,0</i>	<i>56,7</i>	<i>58,1</i>	<i>60,1</i>	<i>62,8</i>	<i>63,9</i>	<i>65,2</i>
<i>США</i>	<i>80,6</i>	<i>77,6</i>	<i>71,1</i>	<i>67,8</i>	<i>65,6</i>	<i>62,4</i>	<i>57,8</i>	<i>60,8</i>	<i>60,3</i>

Щодо галузевого розподілу, чоловіки переважають у складі робочої сили ЄС-27 у виробництві: на будівництві на них припадає 90% загальної кількості зайнятих в ЄС; в металургійній і машинобудівній галузях - більше 80%; у галузі з виробництва гуми і пластмас – 75%; в хімічній промисловості – 70%; в електроніці – 67%. Більш рівномірний розподіл зайнятості чоловіків і жінок спостерігається у сфері послуг: роздрібній торгівлі, бізнес-послугах, готельному і ресторанному бізнесі тощо.

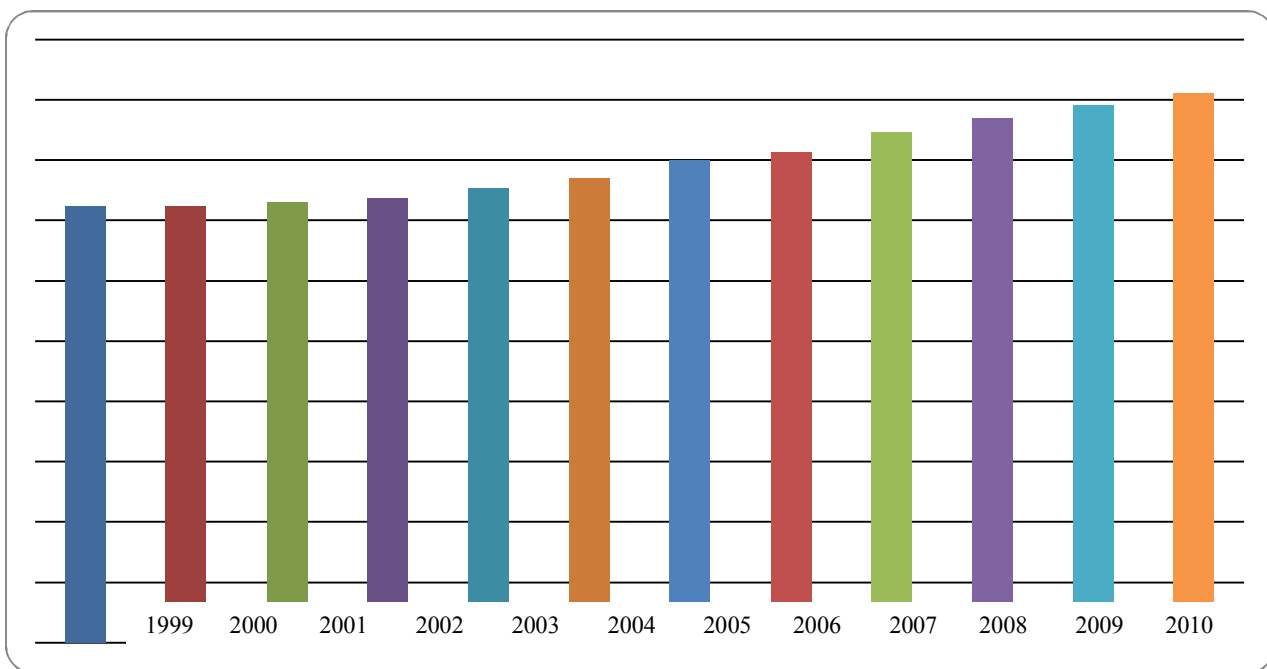
Дані чинники слугували передумовою формування структури зайнятого населення, представленої в табл. 2.4. Одночасно слід відзначити, що питома вага жінок в структурі зайнятого населення практично у всіх розглянутих країнах Європи незначним чином відрізняється від питомої ваги чоловіків. Європейська Рада в 2000р. встановила цільовий показник зайнятості для жінок на рівні 60% для всієї території ЄС. В 2011р. рівень зайнятості для жінок становив 58,3% в ЄС-27, що є значно вищим, ніж в 2005р. (54,3%), хоча і значно нижчим, ніж відповідний показник для чоловіків (72,5%) (рис.2.36). Показник зайнятості серед жінок перевищував 60% в 15 державах-членах ЄС.

Щодо цільового показника зайнятості літніх працівників (у віці 55-64 роки) (див. табл.2), він був встановлений у 2005 р. на рівні 50% до 2012р. Рівень зайнятості літніх людей в рамках ЄС-27 (рис.2.37) становив 44,7% в 2011р., що значно перевищує відповідний показник, зареєстрований в 2005р. (37,7%). Рівень зайнятості серед людей у віці 55-64 роки становив більше 50% в 12 державах, а найбільш високий рівень зайнятості серед осіб вказаного віку зареєстровано в Швеції (70,0%).

При цьому характерно, що середня частка зайнятості між віковими групами в промисловості практично не змінюється в ЄС-27, ЄС.15, ЄС-12. Деякі відмінності спостерігаються лише в хімічній промисловості і на транспорті, де спостерігається тенденція до збільшення питомої ваги в структурі зайнятості літніх людей (рис.2.38).

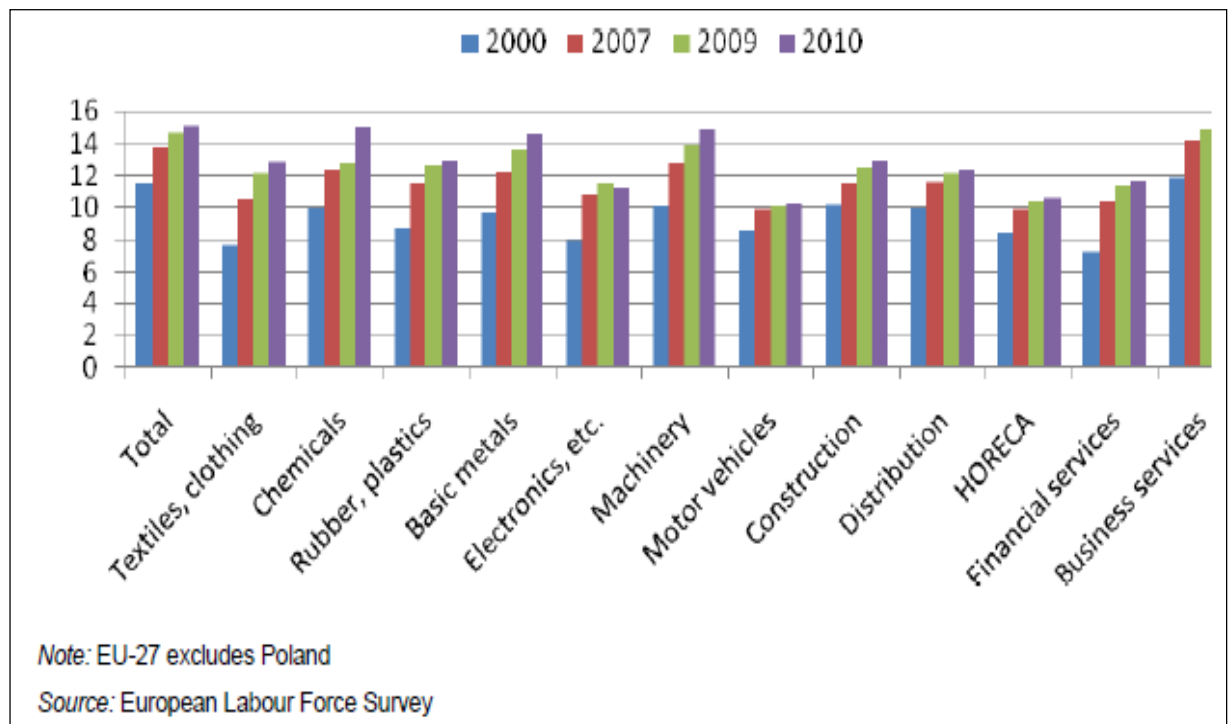


**Рис 2.36. Динаміка рівня зайнятості в ЄС -27 за гендерною ознакою у 1999-2010рр., %%**



**Рис. 2.37. Динаміка рівня зайнятості літніх працівників в ЄС-27 у 1999-2010рр., %%**

Підсумовуючи вищевикладене, можна виділити такі причини безробіття в країнах Європейського Союзу:



**Рис.2.38. Частка робочих місць, на яких зайняті працівники у віці 5 років і старше, за галузями економіки, %%**

- 1) дисбаланс на ринку праці, перш за все, внаслідок інституційного безробіття, коли сама організація ринку праці є недостатньо ефективною, наприклад, неповною є інформація щодо вакантних робочих місць, а також недостатньою є мобільність робочої сили в рамках ЄС;
- 2) міграція, перш за все за рахунок припливу трудових мігрантів з країн Східної Європи;
- 3) дискримінація на ринку праці, перш за все, гендерна (пов'язана із гендерними стереотипами) і вікова (дискримінація молоді, пов'язана з відсутністю досвіду роботи або низькою якістю освіти);
- 4) циклічний спад економіки (спостерігається в останні 4 роки).

Таким чином, незважаючи на певні відмінності у функціонуванні ринку праці США і ЄС, причини, що призводять до виникнення безробіття, в епоху глобалізації є практично тотожними. Тому для подолання дисфункціональності ринку праці з метою запобігання його деструктивним

проявам на економічну і соціальну сферу соціуму, в рамках державної політики регулювання ринку праці необхідно врахувати всі чинники, що стосуються освіти, міграційних процесів, галузевих аспектів зайнятості тощо.

### **2.3. Аналіз стану українського ринку праці як складової глобального ринку праці.**

Україна на глобальному ринку праці переважно виступає як держава-експортер робочої сили. За оцінками Міжнародної організації міграції (МОМ), за кордоном працюють 3 млн. українців. Однак реальний показник є принаймні в півтора рази вищим: за різними оцінками, на сьогоднішній день за кордоном знаходяться принаймні 4,5 млн. працівників з України. При цьому залучати дешеву робочу силу з України і в подальшому прагнуть як держави Європи, так і Росія. Зокрема, на початку 2011р. Польща спростила правила отримання трудових віз для громадян України, Росії і Білорусі. За даними МОМ, більшість працюючих за кордоном українців зайняті в сфері будівництва, сільського господарства і торгівлі.

Серед країн, до яких спрямовані потоки трудової міграції з України – Росія, Польща, Чехія, Італія, Греція, Кіпр, Німеччина, Португалія, Іспанія та інші розвинені країни Західної Європи. Останніми роками спостерігається тенденція до трудової еміграції українців в США, Канаду, нові індустріальні країни Південно-Східної Азії тощо.

Оскільки повертатись в Україну «заробітчани» не планують через збереження низького рівня заробітної плати в країні, з кожним роком нестача кадрів буде посилюватись. Як результат, останніми роками спостерігається тенденція до зростання кількості іноземних громадян, які працюють в Україні (з Росії, Молдови, Китаю, В'єтнаму, Туреччини) (кількість останніх приблизно в 10 разів менша, ніж кількість українців, які працюють за кордоном, не враховуючи нелегальних мігрантів та біженців).

Іноземна робоча сила опиняється в Україні по двох каналах: офіційне її залучення вітчизняними підприємствами і організаціями, яке здійснюється за участі міграційної служби держави (відбувається це через те, що, по-перше, зростає кількість підприємств за участю іноземного капіталу; по-друге, певні робочі місця виявляються непривабливими для місцевих жителів за наявних соціально-економічних умов, що склались на певній території); нелегальна трудова міграція.

Нестачу трудових ресурсів українські компанії почали відчувати в 2004-2005рр., коли дефіцит персоналу був актуальним лише для деяких регіонів, перш за все, для Києва та міст-мільйонників, при цьому попит перевищував пропозицію тільки стосовно кваліфікованих фахівців. Однак на сучасному етапі економічного розвитку українські компанії стикнулись із загальною нестачею працівників необхідної якості, яка стосується більшості регіонів і секторів економіки. За наявними оцінками, в даний час дефіцит кваліфікованого персоналу на ринку праці становить 15-20%.

Перш за все, це стосується високотехнологічного сектору. Як відзначають ряд фахівців, саме кадровий голод в даному сегменті ринку був основною рушійною силою зростання доходів працівників. За даними HeadHunter – Україна, лише за минулий рік середня заробітна платня розробників програмного забезпечення (однієї з найдефіцитніших професій в Україні) зросла з 800-1000 дол. на місяць до 1200-1300 дол. Також, незважаючи на кризову ситуацію, заробітна платня зростала серед менеджерів з продажу, фінансистів, інженерів, будівельників.

Попит на вказані спеціальності зростає, перш за все, в Києві та обласних центрах. Крім зазначених фахівців, спостерігається попит на кваліфікованих водіїв, електрозварювальників, слюсарів, станочників, машиністів.

Так, незадоволена потреба лише будівельної галузі перед Євро-2012 становить 800-900 тис. чол. За даними Держкомстату, вже у першому

півріччі 2010р. зростання вакантних місць в галузі будівництва (у порівнянні з 2009р.) було найбільш значним серед усіх галузей – 29,6%. Для задоволення кадрового дефіциту очікується прибуття в Україну дешевої робочої сили з Центральної Азії та Африки, а також країн колишнього СРСР (Узбекистан, Киргизія тощо). Якщо порівнювати можливі джерела прибуття мігрантів суто з позиції порівняння заробітних плат, то найбільш ймовірними джерелами іноземних трудових мігрантів на період підготовки до Євро-2012 є Молдова, Грузія, Казахстан, Узбекистан, Вірменія, а також Туреччина і В'єтнам. Для громадян даних країн в Україні встановлено безвізовий режим, що є беззаперечною перевагою при виборі країни для заробітків. Так при будівництві крупномасштабного об'єкту «Донбас-Арена» були задіяні працівники з Туреччини, Китаю і колишньої Югославії.

Станом на початок 2011р. в Україні право на працевлаштування офіційно отримали понад 14 тисяч іноземців. Причому третину з офіційно працевлаштованих іноземців становлять громадяни СНД (Росії, Узбекистану, Білорусі), третину - громадяни Туреччини. Далі в переліку головних імпортерів робочої сили до України йдуть Китай і Польща. Причому більше 8 тис. зареєстрованих іноземних працівників займають керівні посади.

Більше всього іноземців задіяні на будівництві (біля 5 тис. чол.) і в торгівлі (біля 3 тис. чол.). Також їх прагнуть наймати підприємства харчової і легкої промисловості. Значна частина договорів на працевлаштування іноземців припадає на Київ, Донецьку, Львівську і Одеську області.

За оцінками фахівців, в 2011р. в Україні працювало не менше 2 млн. іноземців, причому більшість з них виконувало некваліфіковані роботи на будівництві і в сільському господарстві. Найбільш численними в країні є в'єтнамська, турецька і афганська діаспори, які сконцентровані в Харківській, Київській і Одеській областях відповідно.

В основному представники компактно проживаючих іноземних діаспор зайняті на виробництві (в'єтнамці – харчова промисловість), торгівлі

(китайці), будівництві і сільському господарстві (турки, афганці), однак значна частина іноземців працюють на українських підприємств, причому в основному нелегально. Вигода роботодавців, окрім уникнення паперових аспектів, полягає у можливості економити на соціальних виплатах, в результаті чого даній категорії працівників платять на 20-30% менше, ніж українцям.

Турецькі і польські будівельники, яких фіксує офіційна статистика, - це ті фахівці високої кваліфікації, які знаходяться в штаті іноземних фірм, які отримали підряд в Україні, або були запрошені вітчизняними компаніями у якості цінних професіоналів.

При цьому, за наявними прогнозами, нестача кадрів буде тільки посилюватись як наслідок проявів демографічної кризи і масової міграції українців до Європи та Росії. Останній процес розпочався з 1990-х років і до теперішнього часу лише посилюється.

Щодо першого процесу, населення України безперервно скорочується з 1993р. За 18 років кількість жителів країни скоротилась більше ніж на 6 млн. чол., або на 12% - до 46 млн. (табл. 2.13). Незважаючи на певні позитивні тенденції, народжуваність залишається низькою, тому тенденція до скорочення чисельності населення спостерігатиметься і надалі. За прогнозами Інституту демографії і соціальних досліджень (ІДСД) НАН України, очікується, що до 2020р. Україна втратить ще 3,4 млн. жителів, а її населення скоротиться до 42,8 млн. чол.

При цьому чисельність трудових ресурсів зменшуватиметься в півтори рази швидше. За оцінками ІДСД, до 2020р. кількість працездатних українців у працездатному віці (16-60 років) скоротиться на 5,7 млн. - до 26,5 млн. чол., оскільки з кожним роком на ринок праці виходитиме все менше молодих працівників (за останні десять років кількість учнів середніх шкіл скоротилась на 31,4% - з 7,1 млн. до 4,9 млн. чол.).



Таблиця 2.13

## Динаміка чисельності населення в Україні, 1998-2010рр.

<i>Рік</i>	<i>Чисельність населення, тис. чол.</i>
1998	50370,8
1999	49918,1
2000	49429,8
2001	48923,2
2002	48457,1
2003	48003,5
2004	47622,4
2005	47280,8
2006	46929,5
2007	46646,0
2008	46372,7
2009	46143,7
2010	45962,9

Кабінет міністрів України з травня 2009р. посилив вимоги до порядку видачі дозволів на використання праці іноземців і осіб без громадянства (Постанова уряду №322 від 8 квітня 2009р.).

Відповідно до постанови, дозвіл на використання праці іноземців видається на період до одного року з можливістю подовження терміну. Якщо іноземець належить до «внутрішньокорпоративного цесіонарія» або є «особою, яка надає послуги без комерційної присутності в Україні», дозвіл видається на термін до трьох років. Термін дозволу може бути подовжений на два роки. Дозвіл на використання праці іноземця є основою для оформлення дозволу на проживання в Україні іноземця на термін дії дозволу.

Незалежно від стану ринку праці і тенденцій його розвитку, дозвіл на використання праці іноземців не надається, і термін його дії не подовжується, якщо в документах, поданих на оформлення дозволу, містяться відомості, що протирічать вимогам законодавства і міжнародних угод України, а саме:

- трудовим договором передбачені умови праці іноземця гірше, а розмір заробітної плати менше, ніж для українців, які виконують аналогічну роботу;
- роботодавець намагається найняти іноземця на роботу, яка пов'язана з приналежністю до громадянства України або вимагає допуску до державної таємниці;
- пройшло менше одного року від дати попередньої відмови іноземцю в оформленні візи або анулювання попереднього дозволу; роботодавець має заборгованість перед Фондом загальнообов'язкового соціального страхування на випадок безробіття;
- іноземець під час оформлення дозволу відбуває покарання за злочин або знаходиться під слідством;
- порушені терміни подання документів на подовження терміну дії дозволу;
- в результаті змін на ринку праці немає необхідності використовувати працю іноземця.

Крім того, роботодавець має сплатити 4 мінімальні заробітні плати до Фонду за розгляд заяви щодо надання дозволу на використання праці іноземця і подовження терміну його дії.

Дозвіл анулюється у випадку, якщо:

- достроково розривається трудовій договір;
- роботодавець надає неправдиві відомості в документах для отримання дозволу;
- скорочено термін тимчасового перебування іноземця в Україні;
- встановлено факт використання праці іноземця на інших умовах, ніж ті, які передбачено у дозволі.

За використання праці іноземців без дозволу держслужба зайнятості має право оштрафувати роботодавця за кожного працівника-іноземця в

двадцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати. Кошти від штрафу спрямовуються до Фонду загальнообов'язкового державного страхування на випадок безробіття.

Відповідно до ст. 26 Конституції України, іноземці і особи без громадянства, що перебувають в Україні на законних підставах, користуються тими ж правами і свободами, а також мають такі ж обов'язки, що й громадяни України, - за виключеннями, встановленими Конституцією, законами або міжнародними Договорами України.

У відповідності до ст. 8 Закону України від 01.03.1991р. №803-ХІІ «Про зайнятість населення» і ст. 8 Закону України від 04.02.1994р. № 3929-ХІІ «Щодо правового статусу іноземців і осіб без громадянства», іноземці мають право здійснювати на території України трудову діяльність.

Іноземці, що постійно проживають в Україні, мають право працювати на підприємствах, в установах і організаціях або займатись іншою трудовою діяльністю на засадах і в порядку, передбаченому для громадян України.

Іноземці, що іммігрували в Україну для працевлаштування на певний термін, можуть займатись трудовою діяльністю на основі отриманого у встановленому порядку дозволу на працевлаштування.

Порядок оформлення іноземцями і особами без громадянства дозволу на працевлаштування в Україні затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 01.11.99р. №2028 «Про затвердження порядку оформлення іноземцями і особами без громадянства дозволу на працевлаштування в Україні». Пунктом 1 даного Порядку встановлено, що іноземці, які прибули в Україну з метою здійснення трудової діяльності, можуть працювати за наймом лише з умови відсутності вітчизняних фахівців за цим видом діяльності або за наявності достатньо обґрунтованої доцільності використання праці іноземців. Праця іноземців може бути використана тільки за наявності у них дозволів на працевлаштування, якщо інше не передбачено міжнародними договорами.

Відповідно до п.6 Порядку №2028 дозвіл на працевлаштування не потрібен іноземцям, що постійно проживають в Україні, а також іншим іноземцям у випадках, передбачених законами і міжнародними договорами України.

У відповідності до ст. 8 Закону № 3929-ХІІ, іноземці не можуть призначатись на окремі посади або займатись певною трудовою діяльністю, якщо відповідно до законодавства України на ці посади можуть бути призначені або даною діяльністю можуть займатись тільки громадяни України. Так, іноземці не можуть бути:

- нотаріусами (ст. 3 Закону України від 02.09.93р. № 3425-ХІІ «Про нотаріат»);
- адвокатами (ст. 2 Закону України від 19.12.92р. № 2887-ХІІ «Про адвокатуру»);
- аудиторами (ст. 5 Закону України від 22.04.93р. № 3125-ХІІ «Про аудиторську діяльність»);
- суддями (ст. 7 Закону України від 15.12.92р. № 2862-ХІІ «Про статус суддів», ст. 22 Закону України від 04.06.91р. № 1142-ХІІ «Про господарські суди»);
- митниками (ст. 7 Закону України від 25.06.91р. № 1262-ХІІ «Про митну службу в Україні»);
- прийнятими на державну службу (ст.4 Закону України від 16.12.1993р. № 3723-ХІІ «Про державну службу»).

Пунктом 3 Порядку № 2028 зобов'язання отримання дозволу на працевлаштування для іноземних працівників покладено на роботодавців. Даний дозвіл надається Державною службою зайнятості або за його дорученням – відповідними центрами зайнятості Автономної Республіки Крим, областей, міст Києва і Севастополя для роботи на підприємстві, в установі, організації, які запросили іноземця на певну посаду.

Відповідно до п.8 Порядку № 2028, незалежно від ситуації на ринку праці і тенденцій його розвитку дозвіл на працевлаштування не видається, якщо:

- в поданих для отримання дозволу документах містяться відомості, що протирічать вимогам законодавства і міжнародних договорів України;
- контрактом передбачені умови праці для іноземців, гірші, ніж для громадян України, що працюють за аналогічною спеціальністю;
- виявлено факти надання іноземцем або роботодавцем свідомо недостовірних відомостей або документів;
- іноземець має намір зайняти посаду або займатись трудовою діяльністю, яка, відповідно до законодавства, пов'язана з приналежністю до громадянства України;
- встановлено наявність фактів порушення іноземцем законодавства України в ході перебування на її території;
- від дати попередньої відмови іноземцю в оформленні візи пройшло менше одного року.

Безумовно, міграція робочої сили для України має переважно негативні наслідки: від'їзд науково-технічних кадрів, висококваліфікованих фахівців, молодих спеціалістів негативно впливає на темпи відновлення національної економіки. Економічні й професійні мотиви «відпливу мізків» полягають у незадоволеності працівників своїм матеріальним станом, статусом у суспільстві, низьким соціальним престижем, неможливістю реалізації трудового потенціалу. Серед позитивних наслідків – грошові перекази працівниками-емігрантами іноземної валюти в Україну, що перевищують за обсягами величину **ПШ** держави.



кількість робочої місць у випадку економічного зростання. Якщо змінна буде від'ємною, то кількість робочих місць буде зменшуватись.

Заробітна плата, з одного боку, представляє собою збільшення витрат трудових ресурсів в системі (зростання вартості ресурсів); з іншого боку – слугує в якості індикатора дефіциту робочої сили. Якщо кількість працівників зменшується швидше, ніж відбувається приріст населення, то заробітні плати зростуть.

Для того, щоб продемонструвати залежність між такими показниками, як зайнятість і безробіття, побудуємо модель регресійної залежності даних показників. Для цього візьмемо дані щодо кількості зайнятих і безробітних працездатного віку (табл. 2.14, рис.2.40).

Проаналізувавши дані в рамках програми Eviews (табл.2.15), отримаємо таке рівняння регресії

$$Y = -0.9655635063 * X + 71.53703041 \quad (1)$$

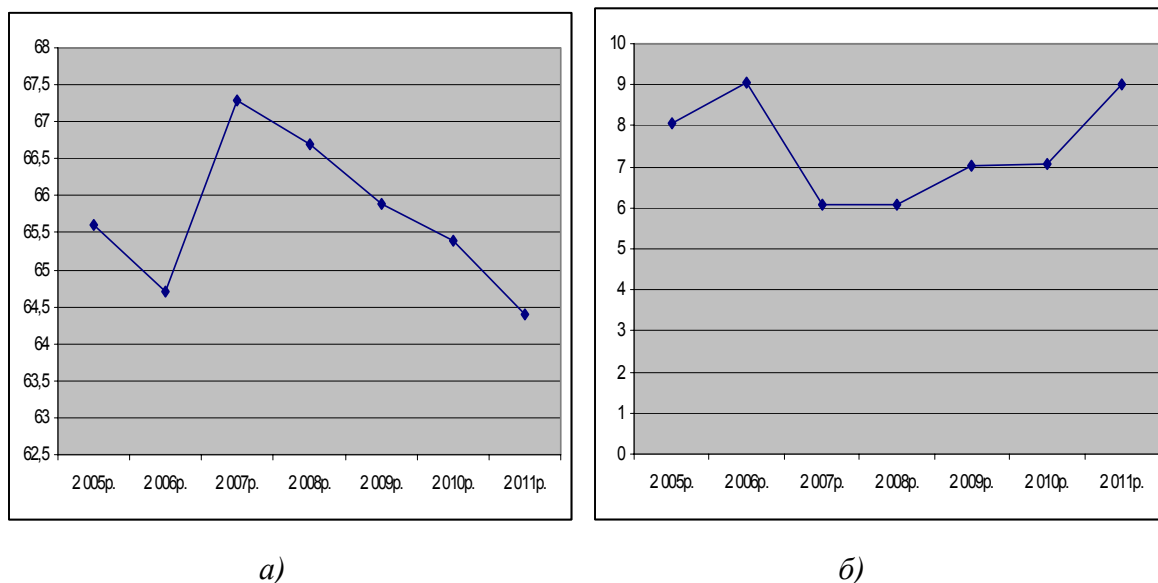
**Таблиця 2.14**

**Рівень зайнятості і безробіття працездатних громадян в Україні,  
2005-2011рр.**

	<i>Y - занятые</i>	<i>X - безработные</i>
2005	65.6	8.8
2006	64.7	9.6
2007	67.3	6.9
2008	66.7	6.9
2009	65.9	7.4
2010	65.4	7.8
2011	64.4	9.2

Дана модель демонструє, що при зниженні рівня безробіття збільшується кількість зайнятих на 0,96.

Основним показником, що характеризує модель, є коефіцієнт детермінації  $R^2$ , який показує, тісноту зв'язку між показниками. В даній регресійній залежності коефіцієнт детермінації дорівнює 0,804, що свідчить про наявність високої взаємозалежності між показниками.



**Рис.2.40. Розподіл показників рівня зайнятості (а) і рівня безробіття (б) в Україні,**

Припустимо, що головним мотивуючим фактором у розвитку міграційних процесів є більш приваблива заробітна плата в країні-реципієнті. Враховуючи, що основний приплив трудових ресурсів в Україну становлять кваліфіковані фахівці, які не враховують такий чинник, як кількість вакантних робочих місць і є затребуваними у вітчизняній економіці, не будемо вводити його в модель (рис.2.41).

**Таблиця 2.15**

**Оцінка регресійного рівняння**

Dependent Variable: Y				
Method: Least Squares				
Date: 06/01/11 Time: 17:48				
Sample: 2004 2010				
Included observations: 7				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
X	-0.9655635063	0.183878	-4.528152	0.0062
C	71.53703041	1.498769	48.33746	0.0000
R-squared	0.803954	Mean dependent var		65.71429
Adjusted R-squared	0.764744	S.D. dependent var		1.031873
S.E. of regression	0.500491	Akaike info criterion		1.688502
Sum squared resid	1.252457	Schwarz criterion		1.673048
Log likelihood	-3.909758	F-statistic		20.50416
Durbin-Watson stat	0.591705	Prob(F-statistic)		0.006236



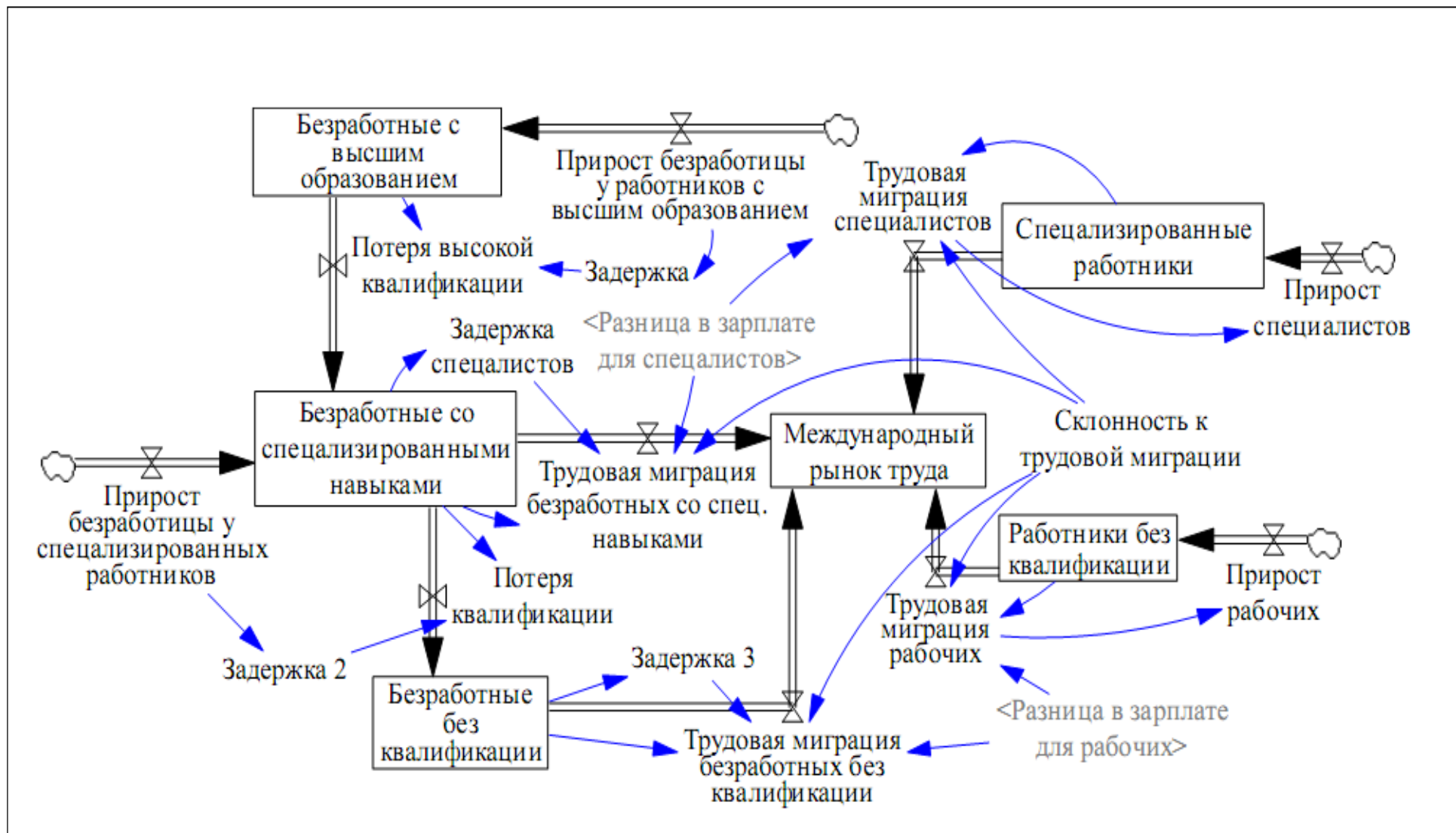


Рис.2.41. Імітаційна модель трудової міграції

Основними рушійними силами трудової міграції є відсутність вищої освіти у працівників, тривалий період безробіття і рівень заробітної плати в приймаючій країні.

Для підвищення достовірності в модель було включено такі показники, як «безробітні з вищою освітою», які внаслідок тривалого безробіття впродовж певного часу втрачають кваліфікацію і переходять до менш оплачуваних груп, що також може бути стимулом для трудової міграції.

Для України характерною є міграція працівників з низьким соціальним статусом, які є неконкурентними на ринку праці країни. Однак країна відчуває нестачу не лише низькокваліфікованих кадрів, а й працівників робітничих професій і інженерно-технічних працівників. Можна висунути гіпотезу, що вирішення проблеми нестачі робочої сили лежить в площині підвищення заробітної плати як для робітничих професій, так і для інженерно-технічних працівників. Таким чином, в найближчому майбутньому слід очікувати посилення конкурентної боротьби за обмежений трудовий ресурс, що залишається в країні, оскільки в протилежному випадку вакантні робочі місця займатимуть іноземні працівники, що ще більшою мірою ускладнить ситуацію на ринку праці країни.

При цьому, проблемами, які потребують врегулювання для забезпечення рівноправного включення України до світового ринку праці, є такі: завершення формування нормативно-правової бази з питань міграції; визначення концептуальних засад створення механізму державного регулювання міграційних процесів; налагодження обліку трудових мігрантів, які працюють за межами України; реалізація політики забезпечення соціального захисту громадян України, які працюють за кордоном; здійснення превентивних заходів щодо запобігання нелегальній трудовій міграції; розвиток міжнародного співробітництва у сфері міграції тощо.

## Висновки до розділу 2

На сучасному етапі світогосподарського розвитку кількість і якість трудових ресурсів визначають розвиток не лише економік окремих країн, а й світової економіки, провідною рисою якої є процес глобалізації. В результаті проведеного дослідження зроблено висновок, що глобалізація світової економіки дозволяє більш повно використовувати переваги ринкового господарства на міжнародному ринку праці. Одночасно, міжнародна міграція і глобальна конкуренція ведуть до посилення нерівності між країнами, створення нових умов зайнятості населення тощо.

В останні роки на світовому ринку праці спостерігається загальна тенденція щодо зростання безробіття, скорочення чисельності зайнятого населення, зростання еміграції висококваліфікованих фахівців; однією з найвагоміших причин останнього явища є вартість робочої сили в економіках розвинутих країн (Норвегія – 28,5 євро за людино-годину; Німеччина – 26,4 євро; США – 22,4 євро; Японія – 20 євро). Крім країн СНД і Східної Європи, основними постачальниками кадрів високої кваліфікації до розвинутих країн є Індія, Пакистан, Єгипет.

Встановлено взаємозв'язок і взаємозалежність між розвитком транснаціоналізації і тенденціями розвитку зайнятості у світовій економіці внаслідок впливу ТНК на міжнародний поділ праці (через розвиток інформаційних технологій, глобальні стратегії виробництва, розподілу і постачання): за оцінками ООН, на початку 1990-х років в підрозділах ТНК працювало 150 млн. чол., в 2000р. – більше 250 млн. чол. Зроблено висновок, що транснаціональні корпорації практично формують основу глобальної економіки і визначають структуру зайнятості на світовому ринку праці.

Визначено, що однією з найбільш гострих проблем міжнародного ринку праці є нелегальна імміграція робочої сили, розміри якої, за експертними оцінками, в США коливаються в межах від 2 до 15 млн. осіб, в Західній Європі – від 1,5 до 5 млн. осіб, в Росії – від 4,5 до 5 млн. осіб.

Обґрунтовано, що стратегія розвитку глобальної економіки має передбачати зростання продуктивності праці і конкурентоспроможності за рахунок реструктуризації зайнятості на користь таких галузей, як інформаційні технології, ділові послуги, охорона навколишнього середовища тощо, та скорочення тривалості робочого часу.

Аналіз розвитку ринку праці США дозволяє розглядати його як найважливішу складову глобальної ринкової системи, яка дозволяє ефективно використовувати трудовий потенціал країни при високому рівні оплати праці. Характерною ознакою ринку праці США останнього десятиліття є розподіл єдиного ринку робочої сили на сегменти, що практично не конкурують між собою (керівники органів влади, установ і підприємств – 4,7%; фахівці вищого і середнього рівня – 28,6%; низькокваліфіковані працівники нефізичної праці – 35,9%; кваліфіковані робітники – 19,6%; низькокваліфікована робоча сила – 11,2%), і утворюють професійно-кваліфікаційний розподіл зайнятих в рамках галузевої структури зайнятості.

Динаміка безробіття в США відповідає загальносвітовим тенденціям, при цьому рівень безробіття є нерівномірно розподіленим по території США: найвище значення показника спостерігається в штатах Мічиган (спад автомобільної промисловості) та Каліфорнія (дефіцит бюджету), найменше – в штатах Вашингтон та Вірджинія (переваги державного сектору економіки). З початку економічної кризи найбільше скорочення кількості зайнятих відбулось в таких галузях, як будівництво, обробна промисловість, оптова і роздрібна торгівля, найменше – в гірничорудній та нафтогазовій промисловості, сільському господарстві. Встановлено, що характерною ознакою ринку праці США є переважання в структурі безробіття чоловіків (в 2010р. серед безробітних нараховувалось 57,8% чоловіків, жінок – 42,2%), а також зростання тривалості пошуку роботи (впродовж 2009-2011рр. кількість осіб, що шукають роботу більше 15 тижнів, в 2-2,5 рази перевищувала рівень попередніх років).

Частка ЄС у світовому ВВП в 2010р. становила 28% за номінальним значенням (16,4 трлн. дол.), і біля 21% (14,8 трлн дол.) – за паритетом купівельної спроможності. Чисельність зайнятого населення в ЄС становила 212,9 млн. чол. (55% зайнятих – чоловіки, 45% - жінки). За даними EU Labour Force Survey, рівень зайнятості в ЄС в середньому склав 64,2%, при цьому темпи зростання рівня зайнятості були нерівномірними, найбільш високий рівень зайнятості спостерігався в країнах з найбільш розвинутою системою соціального захисту населення – Німеччині, Данії, Швеції, Австрії, Нідерландах (більше 70%), найбільший рівень безробіття – в Іспанії, країнах Балтії, Ірландії, Словаччині, Угорщині, Греції, Франції.

Структура зайнятості в ЄС є подібною до структури зайнятості в США; за останні 10 років структурні зрушення в зайнятості були незначними: з 66% у 2000р. до 71,3% у 2010р. зросла частка зайнятих в сфері послуг за рахунок скорочення частки зайнятих в промисловості і сільському господарстві, що відповідає загальносвітовим тенденціям розвитку інформаційного суспільства. Найбільша частка зайнятих припадає на виробництво (16%), торгівлю (14%), охорону здоров'я (10%), будівництво (8%), освіту (7%). При цьому більше 80 млн. зайнятих – висококваліфіковані працівники поза сферою фізичної праці.

За прогнозами European Centre for the Development of Vocational Training, до 2015р. в первинному секторі промисловості в ЄС буде зайнято близько 10 млн. чол. (2006р. – 12 млн. чол., 1996р. – 15 млн. чол.), в обробній промисловості – 34,5 млн. чол. (2006р. – 35 млн. чол., 1996р. – 38 млн. чол.). При цьому в найближчі 10 років ЄС знадобиться більше 12,5 млн. фахівців з вищою освітою і 9,5 млн. – із середньотехнічною.

Обґрунтовано, що на фоні старіння населення Європи (кількість працездатного населення скорочується в середньому на 1% на рік) і зростання невідповідності між якістю наявної робочої сили і вимогами ринку праці, слід очікувати заохочення з боку країн ЄС припливу трудових

мігрантів. Даний висновок підтверджується результатами прогнозування розвитку ринку праці ЄС на найближчі 10 років. На сьогодні найбільшими країнами-реципієнтами робочої сили в Європі є Великобританія, Нідерланди, Франція, ФРН, країнами-донорами – Албанія, Болгарія, Польща, Румунія та країни СНД.

Україна на глобальному ринку праці переважно виступає як держава-експортер робочої сили, останніми роками спостерігається також тенденція до зростання кількості іноземних громадян, які працюють в Україні (з Росії, Молдови, Китаю, В'єтнаму, Туреччини) (кількість останніх приблизно в 10 разів менша, ніж кількість українців, які працюють за кордоном, не враховуючи нелегальних мігрантів та біженців). Серед країн, до яких спрямовані потоки трудової міграції з України – Росія, Польща, Чехія, Італія, Греція, Кіпр, Німеччина, Португалія, Іспанія та інші розвинені країни Західної Європи. Останніми роками спостерігається тенденція до трудової еміграції українців в США, Канаду, нових індустріальних країн Поденно-Східної Азії тощо.

Встановлено, що міграція робочої сили для України має переважно негативні наслідки: від'їзд науково-технічних кадрів, висококваліфікованих фахівців, молодих спеціалістів негативно впливає на темпи відновлення національної економіки. Економічні й професійні мотиви «відпливу мізків» полягають у незадоволеності працівників своїм матеріальним станом, статусом у суспільстві, низьким соціальним престижем, неможливістю реалізації трудового потенціалу. Серед позитивних наслідків – грошові перекази працівниками-емігрантами іноземної валюти в Україну, що перевищують за обсягами величину **ПШ** держави.

В результаті аналізу включення України до світового ринку праці визначено основні проблеми, які потребують врегулювання: завершення формування нормативно-правової бази з питань міграції; визначення концептуальних засад створення механізму державного регулювання

міграційних процесів; налагодження обліку трудових мігрантів, які працюють за межами України; реалізація політики забезпечення соціального захисту громадян України, які працюють за кордоном; здійснення превентивних заходів щодо запобігання нелегальній трудовій міграції; розвиток міжнародного співробітництва у сфері міграції тощо.

### **Розділ 3. УДОСКНАЛЕННЯ РЕГУЛЮВАННЯ МІЖНАРОДНОГО РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ**

#### **3.1. Концептуальні засади формування глобального ринку праці**

На сучасному етапі світогосподарського розвитку особливої актуальності набувають питання використання робочої сили у світовій економіці, в який спостерігається прискорення глобалізаційних процесів. З одного боку, це відкриває сприятливі перспективи щодо посилення ефективності національних економік за рахунок використання переваг міжнародного поділу праці, з іншого – виникають ряд складних процесів і явищ, пов'язаних з необхідністю збільшення масштабів регулюючого впливу на національні і наднаціональні ринки праці, формуванням міжнародних стандартів використання робочої сили.

Світовий ринок праці характеризується суттєвими обсягами експорту і імпорту робочої сили, що здійснюється через міграцію працездатного населення (Організація об'єднаних націй визнає мігрантами тих, хто виїхав в іншу країну на термін не менше ніж 6 місяців). Міграція робочої сили представляє собою переміщення населення за кордон з метою укладання трудових відносин (до трудових мігрантів не можна відносити тих, хто виїхав за кордон у відрядження, а також тих, хто короткотерміново переміщується з країни в країну з метою придбання і реалізації товарів). [91, с.164]

Міжнародна міграція робочої сили (переміщення найманих працівників через кордони у пошуках роботи) посилюється в умовах формування міжнародних економічних зв'язків у світовому господарстві, формуючи глобальний ринок праці. Сучасний глобальний ринок праці характеризують три основні моделі трудових відносин: [52, с.151-152]

- європейська (континентальна);



- англосаксонська;
- китайська.

Для *європейської (континентальної) моделі* характерним є високий рівень правової захищеності працівника, жорсткі норми трудового права, орієнтовані на збереження робочих місць, регіонально-галузеве регулювання рівня оплати праці та її диференціації.

*Англосаксонська модель* характеризується свободою роботодавця у відносинах найму і звільнення, перевагою колективно-договірного регулювання на рівні підприємства і фірми, що сприяє динамічним змінам на ринку праці, чутливому реагуванню на потребу зміни кількості робочих місць.

*Китайська модель* поєднує жорстке регулювання трудових відносин у державному секторі з повною відсутністю правового регулювання у приватному секторі.

Формування глобального ринку праці і міграція робочої сили виступають важливою теоретичною проблемою, що аналізується різними напрямками економічної науки.

Так, в рамках *теорії економічного імперіалізму* процеси міграції пояснюються виключно економічними причинами: недостатнім рівнем заробітків на батьківщині, відсутністю можливості реалізації трудового потенціалу (особливо для висококваліфікованих працівників; житлові проблеми. Схильність прибічників даної теорії зводити всі причини до максимізації корисності при обмеженості наявних ресурсів призводить до ігнорування значення інших чинників. В той же час, необхідно відзначити, що крім економічних чинників, на міграцію населення здійснює вплив комплекс інших причин: політичні, соціальні, культурні, релігійні, побутові.

*Теорія еволюційної економіки* визнає інноваційне значення міграції робочої сили, протиставляючи процеси зміни країни проживання рутинному перебуванню і праці на батьківщині. Дійсно, схильність до міграції зазвичай

виказує ініціативні частина населення, яка зазвичай має обмежені можливостей використання трудового потенціалу у рівній країні внаслідок ряду норм, правил, звичаїв, традицій, що регулюють економічні відносини. Відповідно до концепції еволюційної економіки, зміна місця проживання приносить користь мігрантам, оскільки вони позбавляються від недоліків, пов'язаних з реалізацією здатності до праці на колишньому місці роботи, що апріорі робить трудові дії і регулюючі впливи неоптимальними (вони скоріше зводяться до адаптації до існуючих умов). Еволюціоністи вважають міграцію необхідною у тому випадку, коли спостерігається домінування адаптивних форм праці.

Міжнародну міграцію робочої сили можна поділити на такі процеси (рис.3.1):

- трудова еміграція - виїзд населення з рідної країни з метою пошуку роботи;
- трудова імміграція – в'їзд населення в дану державу з тією ж метою.

Основними формами трудової міграції є такі:

- без повернення – коли працівники виїжджають за кордон на постійне місце проживання;
- тимчасово-постійна – в даному випадку виїзд за кордон здійснюється на достатньо тривалий термін (від 1 до 10 років);
- сезонна – працівники виїжджають в зарубіжні країни на короткий термін (до 1 року) для здійснення трудових послуг в галузях, що мають сезонний характер (наприклад, сільське господарство, будівництво, риболовство, курортно-оздоровча сфера і т.і.);
- прикордонна або маятникова – щоденне міжкраїнове переміщення громадян, що живуть в прикордонному районі однієї країни, для роботи в іншу країну (даний тип міграції є подібним до щоденного переміщення працівників з передмістя до великих міст);

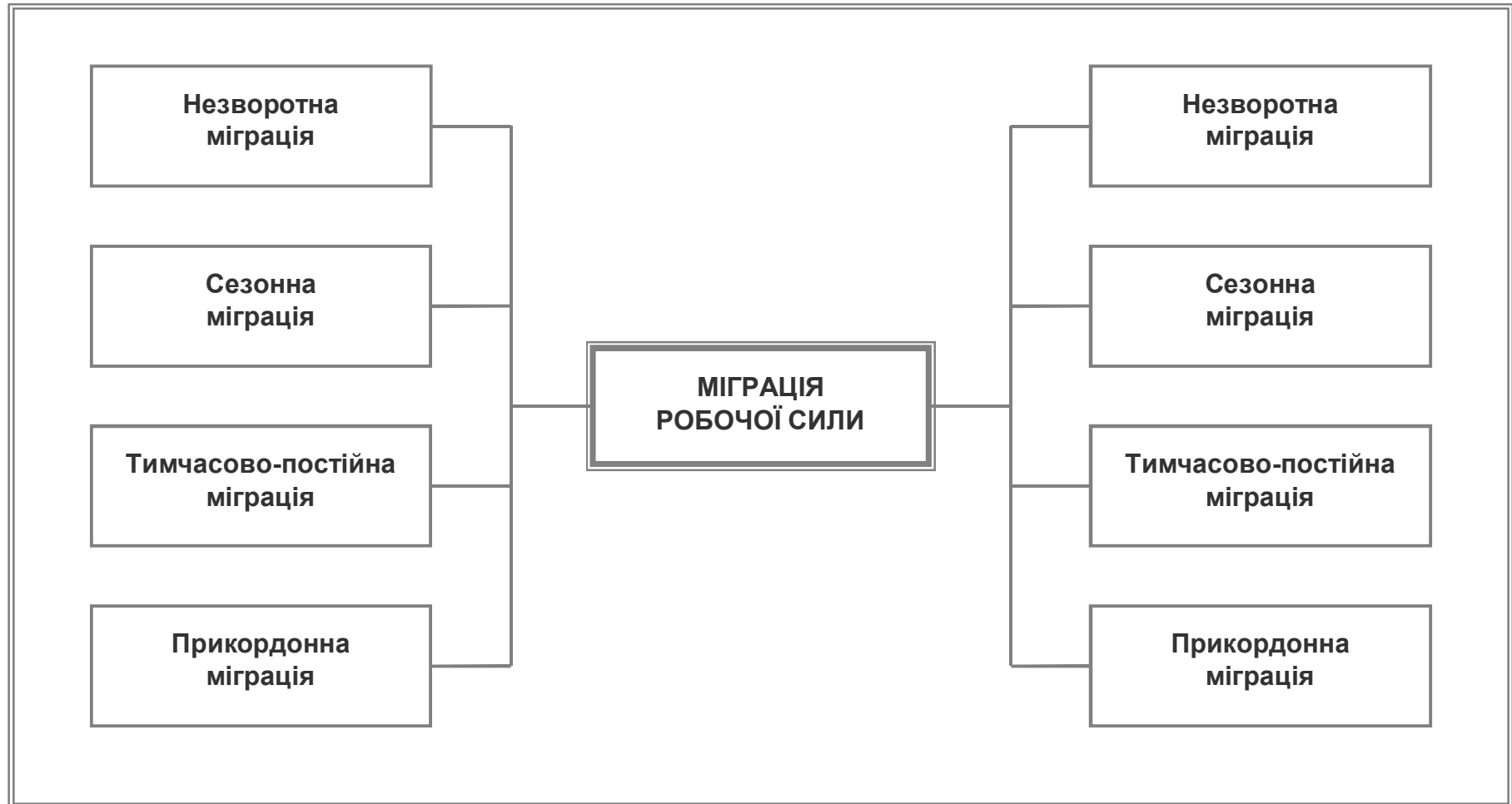


Рис.3.1. Форми трудової міграції робочої сили [91, с.165]

- нелегальна - передбачає нелегальний в'їзд до країни з наступним працевлаштуванням на роботу або законний в'їзд (туристська поїздка, за приватним запрошенням) з наступним незаконним працевлаштуванням;
- вимушена – викликана неекономічними причинами: війнами, революціями, політичними перетвореннями, стихійними лихами, епідеміями, однак здійснює серйозний вплив на ринки праці як в країні, з якої виїжджає населення, так і державі, що приймає біженців;
- міжконтинентальна – означає не тільки виїзд з країни в країну, але і зміну при цьому континенту проживання і працевлаштування. В деяких країнах (Туреччина, Росія) міжконтинентальна міграція може бути різновидом внутрішньої міграції;
- «відтік мізків» - виїзд з країни вчених, фахівців, діячів мистецтва.

Міжнародну міграцію робочої сили можна вважати різновидом горизонтальної соціомобільності населення, способом усунути перекося в структурі національних ринків праці. [91, с.166] Міграція робочої сили ускладнюється «мовним бар'єром», складністю адаптації трудових ресурсів в зарубіжних країнах.

В теперішній час виділяють такі основні потоки міжкраїнового переміщення робочої сили, які формують міжнародні міграційні потоки:

- переміщення наукових кадрів і висококваліфікованих фахівців з різних країн світу до США і країн Західної Європи;
- переміщення некваліфікованої робочої сили з латиноамериканських країн і країн Тихоокеанського регіону до США;
- переміщення некваліфікованої робочої сили в розвинуті європейські держави з країн Африки і Близького Сходу;

- переміщення населення з колишніх колоній в колишні метрополії (особливо до Франції і Великобританії);
- етнічна міграція.

Необхідно відзначити, що існує проблема обліку обсягів міграційних переміщень і відповідно - отримання достовірної інформації через наявність таких особливостей міжнародної міграції:

- небіологічна сутність міграції;
- багатократність переміщень протягом життя;
- специфіка міграції як міжтериторіального процесу;
- тристадійність міграційного процесу (потенційна міграція, переселення, адаптація);
- широкий набір і неможливість розмежування факторів, що формують напрямки і масштаби міграційних процесів;
- селективний характер міграційних процесів;
- різноманітність типів, видів і форм міграційних переміщень.

Міграційні процеси породжують як позитивні, так і негативні тенденції у світі. З одного боку, розвинуті країни скорочують дефіцит робочої сили, вирішують проблеми демографічного дисбалансу та диспропорцій на ринку праці. З іншого, імміграція послаблює суспільно-політичну єдність, одночасно посилюючи процеси «відпливу інтелекту» (в даний час приблизно 1,5 млн. кваліфікованих фахівців з країн, що розвиваються, працюють в розвинутих країнах). [52, с.149-150] За даними міжнародної статистики, щорічні втрати менш розвинутих країн від еміграції інтелектуалів щорічно становлять від 4 до 5 млрд. дол. [52, с.152]

У випадку, коли держава отримує економічну вигоду від міграції населення, можна говорити про експорт робочої сили, внаслідок активізації валютних надходжень до країни – експортера робочої сили. Серед джерел валютних доходів держави в результаті виїзду за кордон трудових ресурсів виділяють такі:

- кошти, які переводять іммігранти в свою країну для підтримки родичів що залишились;
- податкові платежі фірм, що займаються посередницькою діяльністю при укладанні населенням трудових контрактів в зарубіжних країнах;
- інвестиції, що здійснюються іммігрантами в економіку своєї країни;
- прямі валютні компенсації від країн – імпортерів робочої сили.

При цьому експорт робочої сили є більш надійним джерелом надходжень для держави, ніж експорт будь-якого іншого товару, оскільки кон'юнктура попиту на звичайні товари піддається коливанням значно більшою мірою, ніж попит на працю (світові ціни на робочу силу постійно зростають).

Уряди багатьох країн підтримують повернення своїх громадян на батьківщину (рееміграцію), створюючи вигідні митні і податкові умови для ввезення реемігрантами засобів виробництва і валюти. Найбільші валютні доходи від експорту робочої сили в останнє десятиліття мали Португалія, Туреччина, Єгипет, Бразилія, Пакистан, Індія, Польща. [91, с.167]

Для отримання найбільшої вигоди від експорту трудових ресурсів державі необхідно підтримувати *конкурентоспроможність* своїх громадян на світовому ринку, що досягається за рахунок інвестицій в людський капітал. Людський капітал представляє собою частку продуктивної сили людини, що є результатом інвестування в освіту, охорону здоров'я, виховання. Як і будь-які інші напрями інвестування, інвестиції в людський капітал приносять дохід. Наприклад, індивід, що отримав формальну освіту, отримує більший обсяг доходу, ніж той дохід, на який він міг би розраховувати без освіти. Найбільш високі шанси отримати роботу за кордоном мають мігранти з природничонауковою і технічною освітою.

Країна, що експортує робочу силу, отримує вигоду також у вигляді зменшення напруженості на національному ринку праці. Від'ємною стороною від'їзду працівників в інші країни є, пер за все, еміграція висококваліфікованих працівників, яких потребує власна економіка, а також можливе припинення зв'язків між мігрантом і країною-донором. Розглянемо соціально-економічні наслідки міжнародної міграції детальніше.

*Соціально-економічні наслідки міжнародної міграції* досить різноманітні. Вони проявляються як у країнах, що експортують робочу силу, так в країнах, що імпортують робочу силу, приносячи певні вигоди та втрати обом сторонам, хоча можна стверджувати, що вигод більше в країнах-імпортерах робочої сили, а в країнах – експортерах робочої сили втрати у цілому перевищують вигоди. [110, с.166] При цьому міжнародний ринок праці загалом виграє, оскільки, по-перше, свобода міграції створює можливість найбільш вигідного прикладання робочої сили для носіїв останньої, а по-друге, - створення більшого розміру чистого доходу світового виробництва (внаслідок дії першого чинника).

Щодо країн, що приймають робочу силу, можна виділити такі *позитивні наслідки*: [91, с.175; 110, с.166-167]

- випереджальний розвиток наукоємних галузей в результаті впливу «відтоку мізків» з країн-донорів;
- у країні, що приймає робочу силу, особливо кваліфіковану, прискорюються темпи зростання економіки: додатковий попит на товари і послуги з боку іммігрантів стимулює зростання виробництва і створює додаткову зайнятість у країні перебування;
- підвищується конкурентоспроможність товарів, що виробляються країною, внаслідок зменшення витрат виробництва, пов'язаного з більш низкою ціною іноземної робочої сили і можливістю стримувати зростання заробітної плати місцевим працівникам через підвищену конкуренцію на ринку робочої праці;

- приймаюча країна виграє за рахунок податків, розмір яких залежить від кваліфікації та вікової структури іммігрантів, внаслідок чого заохочується приплив висококваліфікованих фахівців, що володіють мовою приймаючої країни;
- значний дохід приносить трансфер знань з країни еміграції. При імпорту кваліфікованих працівників і наукових кадрів приймаюча країна економить на витратах на освіту та професійну підготовку;
- іноземні працівники часто розглядаються як певний амортизатор на випадок зростання безробіття, особливо структурного внаслідок структурного перетворення економіки;
- іммігранти сприяють покращенню демографічної картини розвинутих країн, проблемою яких є швидке старіння населення (у Німеччина, Франції, Швеції 10% усіх новонароджених з'являються в сім'ях переселенців, у Швейцарії – 24%, у Люксембургу – 38%);
- відбувається нівелювання зниженого відтворення населення, характерного для високо розвинутих країн;
- виконання іммігрантами неprestижних, низькооплачувальних робіт, які не приваблюють місцеве населення.

До *негативних наслідків*, породжених імміграцією, належить загострення соціальних проблем в приймаючій країні внаслідок зростання конкуренції на ринку праці, загострення міжнаціональних проблем, підвищення рівня злочинності тощо.

Країни – експортери робочої сили також отримують певні *вигоди*:

- зниження рівня безробіття внаслідок від'їзду носіїв робочої сили і як наслідок – зменшення соціальної напруженості в країні;
- безплатне для країни-експортера навчання робочої сили новим професійним навичкам, знайомство з передовою технологією, організацією праці тощо у випадку наступного повернення



працівників або їх виробничих, інвестиційних контактів з країною походження;

- отримання доходів у вільно конвертованій валюті внаслідок грошових переказів емігрантів.

До *негативних наслідків* міжнародної міграції для країн-донорів робочої сили належать такі: [91, с.175-176; 110, с.167-168]

- прогресуюча депопуляція, в результаті чого зменшення чисельності населення країни може призвести до демографічної кризи;
- скорочення податкових надходжень через зменшення кількості платників податків;
- уповільнення темпів науково-технічного прогресу, культурного рівня країни внаслідок «відпливу мізків» - від'їзду кваліфікованих, ініціативних працівників.

З метою протидії негативним наслідкам міграції, країни-донори можуть застосовувати такі заходи:

- обмеження еміграції;
- введення податку на «відплив кращих голів» через механізм компенсування державних капіталовкладень в емігрантів;
- створення державою високоприбуткових галузей, що здійснюють експорт робочої сили. Так, в нових індустріальних країнах в результаті створення системи вербування і підготовки працівників необхідних спеціальностей для роботи за кордоном, перекази грошей до країни походження приносять держав значний доход: наприклад, працівники даної категорії Південної Кореї відповідно до чинного законодавства, зобов'язані 80% заробітку переказувати на батьківщину у твердій валюті через банки.

Для країн, що приймають мігрантів, важливими є питання, що пов'язані з управлінням та контролем над міграційними потоками. Так, у країнах ЄС

міграційні системи, які регулюють потоки трудової міграції, поділяються на два основні види: [91, с.169]

- регулювання короткострокового перебування іноземців для задоволення пікового попиту щодо сезонної зайнятості;
- регулювання довгострокового перебування, що пов'язано з міграцією робочої сили.

Незважаючи на те, що країни ЄС поки не розробили єдиної імміграційної політики, не прийняли єдиних міграційних квот, у цілому ця політика здійснюється на основі загальних *принципів*, які передбачають:

- обмеження в'їзду некваліфікованої робочої сили;
- боротьбу з нелегальною імміграцією;
- уніфікацію національних правових норм стосовно іноземців, які знаходяться на території країн ЄС.

Для підвищення ефективності управління міграційними потоками та скорочення незаконної міграції Європейський Союз на 2004-2008рр. виділив 250 млн. євро. [164] Переважна частина цих коштів спрямовується на фінансування різних програм щодо запобігання незаконній міграції у країнах масового виходу нелегальних мігрантів. Відбувається посилення контролю на кордонах ЄС щодо іммігрантів, створюється єдина база даних віз, що видаються і які містять біометричні характеристики. Крім того, країни ЄС намагаються вчасно вносити зміни в національні міграційні системи з урахуванням внутрішніх чинників та принципі загальноєвропейської політики в даній сфері.

*Регулювання міжнародної трудової міграції* відбувається через взаємодію країн, які беруть участь в обміні трудовими ресурсами. Контролю та регулювання підлягають соціальний, віковий та професійний склад мігрантів, процеси та показники в'їзду у виїзду іноземних працівників. Функції міждержавного та внутрішньодержавного розподілу робочої сили (визначення обсягів та структури міграційних потоків) виконують

міністерства праці, внутрішніх та закордонних справ, а також спеціально створені державні та міждержавні органи (напрями діяльності останніх було висвітлено в теоретичному розділі роботи).

*Цілями регулювання міжнародної трудової міграції є такі:*

- захист національних ринків праці від зовнішнього стихійного прибуття конкуруючої робочої сили;
- максимальна легалізація діяльності трудових мігрантів;
- соціальний захист мігрантів – працівників і членів їх сімей;
- забезпечення зворотного характеру міграційних переміщень робочої сили.

Цілі регулювання міжнародної трудової міграції сформувались відповідно до загальних *пріоритетів розвитку ринку праці держав в рамках міжнародного ринку праці*, до яких можна віднести такі:

- створення умов і механізмів реалізації потреб працівників на національних ринках праці;
- протидія стихійному розвитку ринків праці;
- розширення можливостей реалізації здатності робочої сили до продуктивної праці;
- зниження рівня нелегальної міграції.

Важливим елементом державної імміграційної політики є встановлення юридичного статусу трудящих-мігрантів, який визначає їх соціально-економічні, трудові, житлові та інші права, закріплені як в міжнародних угодах, так і в національних законодавствах. Цей статус не надає іноземним працівникам політичних прав, обмежує їх участь у профспілковій діяльності, регламентує терміни перебування іммігрантів у приймаючій країні.

Різноманітні аспекти трудової міграції і статусу іноземних працівників відображаються у двосторонніх та багатосторонніх угодах, відповідних національних законодавчих актах та урядових постановках. Засоби і методи реалізації міграційної політики на державному рівні змінюються залежно від

конкретної ситуації на ринку праці. Так, в умовах дефіциту трудових ресурсів в західноєвропейських країнах застосовувались державні заходи заохочення імміграції, у тому числі нелегальної. Коли ж внутрішньокраїнові інтереси породили потребу зниження рівня імміграції, державне регулювання розробило обмежуючі заходи щодо припливу іноземних працівників.

Загалом *міграційна політика* – це комплекс правових, фінансових, адміністративних та організаційних заходів, за допомогою яких держава цілеспрямовано впливає на регулювання міграційних процесів з позицій міграційних пріоритетів, кількісного складу міграційних потоків, та відповідних структур в сфері державного управління.

Міжнародна міграція може бути класифікована за такими типами міграційних потоків: [52, с.150]

- переселенці на постійне місце проживання;
- зареєстровані трудові мігранти;
- нелегальні (незареєстровані мігранти);
- шукачі притулку;
- визнані біженцями;
- біженці де факто.

Можна стверджувати, що політика регулювання міжнародної трудової міграції має здійснюватись через формування мобільного внутрішнього ринку праці:

- забезпечення відповідно освітньо-кваліфікаційного рівня;
- створення робочих місць необхідної кількості та якості;
- гідна оплата праці.

Як зазначалось в теоретичному розділі, регулювання міжнародної міграції здійснюють Комісія ООН з народонаселення, Міжнародної організації праці (МОП), Міжнародної організації з міграції (МОМ), Міжнародний комітет з питань міграції (СІМЕ) та інші установи, що

утворюють загалом інституційну структуру регулювання глобального ринку праці.

На основі вищевикладеного можна визначити принципи, завдання, напрямки формування глобального ринку праці.

*До принципів формування глобального ринку праці належать такі:*

- добровільність участі країн на основі суверенної рівності держав в сфері соціально-трудових відносин;
- рівні права громадян і членів їх сімей на соціальний захист незалежно від держав перебування;
- визнання документів, що підтверджують рівень кваліфікації;
- єдині принципи оплати праці, недопущення дискримінації в оплаті праці;
- свобода переміщення громадян і їх родин на міжнародному ринку праці.

*Завданнями формування глобального ринку праці є такі:*

- підвищення інвестиційної активності з метою створення нових робочих місць;
- формування раціональної галузевої структури зайнятості населення;
- розробка національних програм створення робочих місць на основі прогнозування потреби в робочих місцях з урахуванням демографічних чинників;
- підвищення ефективності наявних робочих місць;
- створення розвинутого ринку житла;
- підвищення гнучкості національних ринків праці;
- переорієнтація економічно активного населення на нові форми виробничих відносин;
- підвищення професійної і територіальної мобільності людських ресурсів;

- підвищення рівня життя населення;
- реалізація упереджувальних заходів щодо підвищення рівня безробіття;
- збереження і розвиток кадрового потенціалу;
- розвиток системи безперервної освіти;
- професійне навчання безробітних.

Найбільш результативними *напрямами формування глобального ринку праці* є такі:

- приєднання країн до Конвенцій МОП щодо захисту прав працівників-мігрантів;
- захист інтересів громадян за кордоном;
- укладання міждержавних угод щодо працевлаштування та соціального захисту працівників-мігрантів;
- визначення взаємних міждержавних квот для працевлаштування громадян;
- просвітницька діяльність щодо умов і наслідків нелегальної міграції;
- перешкодження нелегальній міграції на міжнародному ринку праці.

Вищевикладені особливості і соціально-економічні наслідки міжнародної міграції, пріоритети розвитку ринків праці держав в рамках міжнародного ринку праці, цілі регулювання міжнародної трудової міграції, принципи, завдання і напрямки формування глобального ринку праці загалом утворюють зміст *структурної схеми концептуальних засад формування глобального ринку праці* (рис.3.2).

Зміст даної схеми визначає концептуальні засади удосконалення державної міграційної політики як країн світової економіки загалом, так і України зокрема.

**РИСУНОК 3.2 – вставити**

**Рис.3.2. Концептуальні засади формування глобального ринку праці**

### **3.2. Економіко-математичне моделювання розвитку міжнародного і українського ринку праці**

Міжнародний ринок праці – це сфера процесів обміну, купівлі-продажу робочої сили, характер яких значною мірою визначається інтересами світового господарства. Дані процеси, в свою чергу, визначають умови найму міжнародної робочої сили, величину оплати і характер праці, що вимагається на глобальному ринку праці.

Багатомірність умов розвитку світового господарства і світового співтовариства формують надзвичайно диференційовану за своїх складом робочу силу. Перш за все, характеристики міжнародної робочої сили відрізняються в залежності від сфер міжнародної економічної діяльності.

Дані відмінності необхідно враховувати при побудові імітаційних моделей трудової міграції, як представлених вище, так і викладених в даному розділі (рис.3.3, рис.3.4).

Так, при розробці системно-динамічної моделі міграції на світовому ринку праці (рис.3.3), у якості базового рівня було прийнято чисельність населення. Динаміка збільшення даного показника визначається процесами народжуваності і імміграції. Зменшення населення відбувається в результаті смертності і еміграції. Певна частина моделі дозволяє врахувати необхідні витрати на соціальну підтримку населення як один з найбільш важливих напрямків витрати бюджетних коштів. Зокрема, адресні субсидії надаються тільки бідним сім'ям, критерієм бідності вважається певний рівень сукупного сімейного річного доходу. Крім того, в даній моделі враховано чисельність населення з деталізацією за класами: багаті, бідні, середній клас.

У якості потоку виступає змінна «зменшення чисельності населення».

Вхідними змінними є такі: прибули; вибули; народжуваність; смертність; середній розмір сім'ї; частка багатих у загальній чисельності населення; частка бідних у загальній чисельності населення; частка бідних







величина необхідних субсидій; середній розмір субсидії на одну сім'ю; індекс забезпеченості субсидіями.

Здійснення економіко-математичного моделювання розвитку міжнародного і українського ринку праці з використанням інструментарію системно-динамічного моделювання (*моделі причинно-наслідкових зв'язків впливу привабливості країни на міграційні процеси*) (рис.3.4), і реалізація запропонованої моделі в ППП PowerSim дозволила встановити наявність прямої залежності між вказаними показниками (чим більш забудованою є країна і розвинутою її інфраструктура, тим більшим є збільшення чисельності населення за рахунок трудових мігрантів, і навпаки).

При цьому важливою ознакою з точки зору активності міжнародних міграційних процесів є зайнятість в країні базування за гендерною ознакою. Проаналізуємо дані процеси для рівня зайнятості в країнах Європейського Союзу (як найбільш ймовірного напрямку міжнародної міграції для українських громадян) з урахуванням прогностичної складової (табл. 3.1).

**Таблиця 3.1**

**Вихідні дані для аналізу рівня зайнятості жінок в ЄС в 1999-2013рр.**

	Рік	Значення	Модель	Помилки
1	1999	51,4	51,39231	0,007692
2	2000	52	52,0528	-0,0528
3	2001	53	52,71329	0,286713
4	2002	53,7	53,37378	0,326224
5	2003	54,3	54,03427	0,265734
6	2004	54,4	54,69476	-0,29476
7	2005	54,9	55,35524	-0,45524
8	2006	55,6	56,01573	-0,41573
9	2007	56,3	56,67622	-0,37622
10	2008	57,3	57,33671	-0,03671
11	2009	58,3	57,9972	0,302797
12	2010	59,1	58,65769	0,442308
13	2011	Прогноз	59,31818	
14	2012		59,97867	

15	2013	60,63916
----	------	----------

Виведення  
підсумків

*Регресійна статистика*

Множинний R	0,990836
R-квадрат	0,981756
Нормований R-квадрат	0,979932
Стандартна помилка	0,34048
Спостереження	12

*Дисперсійний аналіз*

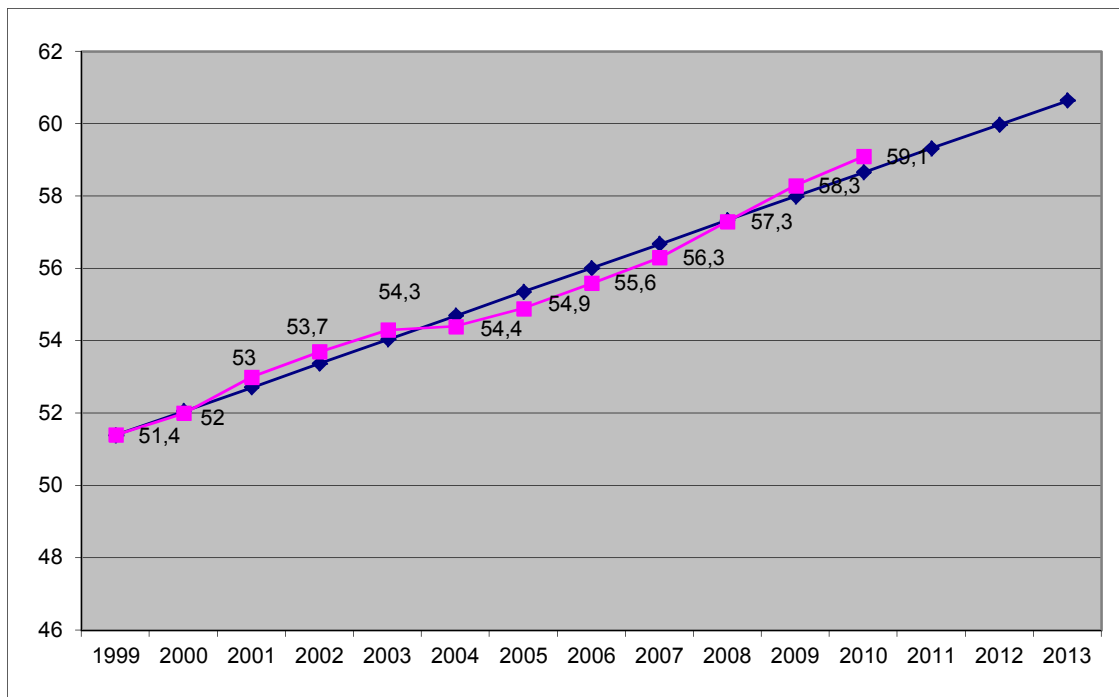
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значим F</i>
Регресія	1	62,38323	62,38323	538,1271	5,01E-10
Залишок	10	1,159266	0,115927		
Всього	11	63,5425			

	<i>Коефі- цієнти</i>	<i>Стандартна помилка</i>	<i>t- статистика</i>	<i>P- значення</i>	<i>Нижні 95%</i>	<i>Верхні 95%</i>
Y-перетинання	50,73182	0,209551	242,0978	3,56E-20	50,26491	51,19873
Змінна X 1	0,66049	0,028472	23,19757	5,01E-10	0,597049	0,72393

Таким чином, рівняння моделі бюджет мати вигляд :

$$Y = 50,73182 + 0,66049 * X \quad (1),$$

що відповідає тенденціям, зображеним на рис. 3.5.



**Рис.3.5. Динаміка рівня зайнятості жінок в Євросоюзі, 1999-2013рр.**

Щодо чоловіків, звернемось до даних табл. 3.2.

Таблиця 3.2

Вихідні дані для аналізу рівня зайнятості жінок в ЄС в 1999-2013рр.

	Рік	Значення	Модель	Помилки
1	1999	70	69,89487	0,105128
2	2000	70,3	70,08823	0,211772
3	2001	70,7	70,28159	0,418415
4	2002	70,8	70,47494	0,325058
5	2003	70,9	70,6683	0,231702
6	2004	70,4	70,86166	-0,46166
7	2005	70,3	71,05501	-0,75501
8	2006	70,4	71,24837	-0,84837
9	2007	70,8	71,44172	-0,64172
10	2008	71,6	71,63508	-0,03508
11	2009	72,5	71,82844	0,671562
12	2010	72,8	72,02179	0,778205
13	2011	Прогноз	72,21515	
14	2012		72,40851	
15	2013		72,60186	

ВИВЕДЕННЯ  
ПІДСУМКІВ*Регресійна статистика*

Множинний R	0,7835
R-квадрат	0,613872
Нормований R-квадрат	0,575259
Стандартна помилка	0,579901
Спостереження	12

*Дисперсійний аналіз*

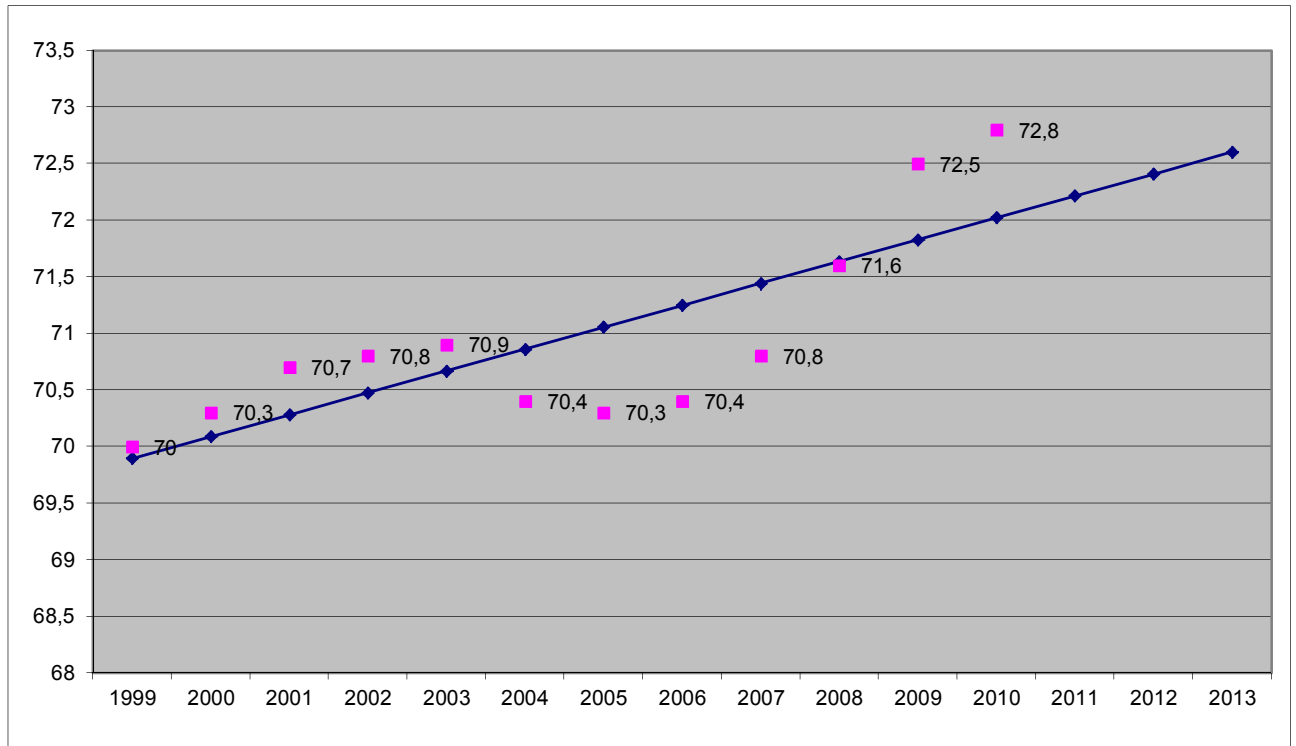
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значим F</i>
Регресія	1	5,346311	5,346311	15,89813	0,002571
Залишок	10	3,362855	0,336286		
Всього	11	8,709167			

	<i>Коефі-цієнти</i>	<i>Стандартна помилка</i>	<i>t-Статистика</i>	<i>P-значення</i>	<i>Нижні 95%</i>	<i>Верхні 95%</i>	<i>Нижні 95,0%</i>	<i>Верхні 95,0%</i>
Y-перетинання	69,70152	0,356905	195,2945	3,05E-19	68,90628	70,49675	68,90628	70,49675
Змінна X 1	0,193357	0,048494	3,987246	0,002571	0,085306	0,301408	0,085306	0,301408

Таким чином, рівняння моделі буде мати вигляд

$$Y = 69,70152 + 0,193357 * X \quad (2),$$

що відповідає тенденціям, зображеним на рис. 3.6.



**Рис.3.6. Динаміка рівня зайнятості чоловіків в Євросоюзі, 1999-2013рр.**

Для обох статей тенденції зайнятості в ЄС виглядають таким чином (табл.3.3).

**Таблиця 3.3**

**Вихідні дані для аналізу рівня зайнятості в ЄС в 1999-2013рр**

	Рік	Значення	Модель	Помилки
1	1999	60,7	60,64103	0,058974
2	2000	61,2	61,0669	0,1331
3	2001	61,8	61,49277	0,307226
4	2002	62,2	61,91865	0,281352
5	2003	62,6	62,34452	0,255478
6	2004	62,4	62,7704	-0,3704
7	2005	62,6	63,19627	-0,59627
8	2006	63	63,62214	-0,62214
9	2007	63,5	64,04802	-0,54802
10	2008	64,5	64,47389	0,026107
11	2009	65,4	64,89977	0,500233
12	2010	65,9	65,32564	0,574359
13	2011		65,75152	
14	2012		66,17739	
15	2013		66,60326	

ВИВЕДЕННЯ  
ПІДСУМКІВ

<i>Регресійна статистика</i>	
Множинний R	0,963178
R-квадрат	0,927712
Нормований R-квадрат	0,920483
Стандартна помилка	0,449548
Спостереження	12

*Дисперсійний аналіз*

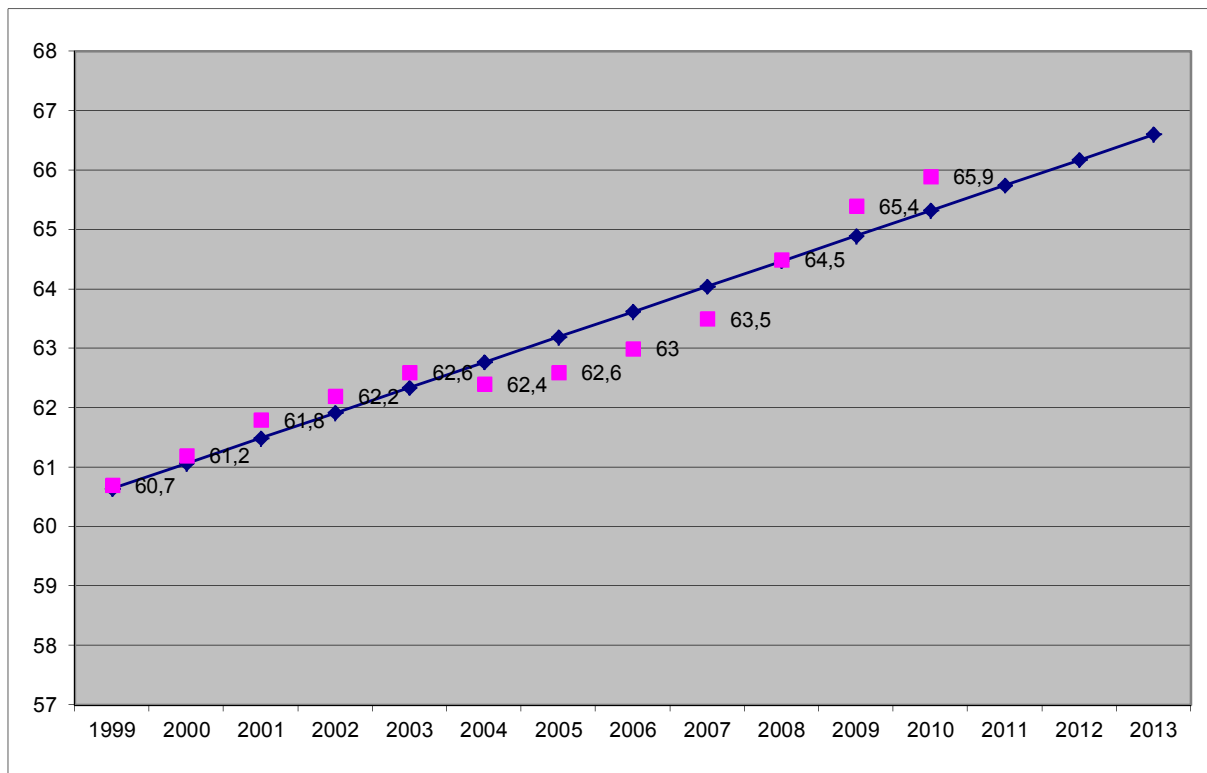
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значим F</i>
Регресія	1	25,93573	25,93573	128,3355	5,01E-07
Залишок	10	2,020932	0,202093		
Всього	11	27,95667			

	<i>Рефіцієнт</i>	<i>Стандартна помилка</i>	<i>t-статистика</i>	<i>P-значення</i>	<i>Нижні 95%</i>	<i>Верхні 95%</i>	<i>Нижні 95,0%</i>	<i>Верхні 95,0%</i>
Y- перетинання	60,21515	0,276678	217,6366	1,03E-19	59,59868	60,83163	59,59868	60,83163
Змінна X 1	0,425874	0,037593	11,32853	5,01E-07	0,342112	0,509637	0,342112	0,509637

Таким чином, рівняння моделі буде мати вигляд

$$Y = 60,21515 + 0,425874 * X \quad (3),$$

що відповідає тенденціям, зображеним на рис. 3.7.



**Рис.3.7. Динаміка рівня зайнятості в Євросоюзі, 1999-2013рр.**

Проаналізувавши динаміку рівня зайнятості, можна зробити висновок, що в найближчі роки буде спостерігатись зростання даного показника, що має позитивні наслідки для ринку праці країн Європейського Союзу, і підвищуючи ємність європейського ринку праці, створює рушійні передумови для активізації процесів міжнародної міграції до країн ЄС.

Побудова аналогічної моделі для рівня безробіття в країнах ЄС (табл.3.4) дає наступні результати. Проаналізувавши трендові моделі, можна зробити висновок, що для рівня безробіття в країнах ЄС моделлю з найменшими похибками буде лінійна модель.

Як можна бачити за результатами її аналізу, рівень безробіття в країнах ЄС має тенденцію до зниження, що також є позитивним фактором для ринку праці, і одночасно виступає рушійним чинником активізації процесів міжнародної міграції.

**Таблиця 3.4**

**Вихідні дані для аналізу рівня безробіття в ЄС в 1999-2013рр**

	Рік	Значення	Модель	Помилки
1	2002	8,7	8,898182	-0,19818
2	2003	8,5	8,829697	-0,3297
3	2004	8,9	8,761212	0,138788
4	2005	9	8,692727	0,307273
5	2006	9,1	8,624242	0,475758
6	2007	8,9	8,555758	0,344242
7	2008	8,2	8,487273	-0,28727
8	2009	8	8,418788	-0,41879
9	2010	7,9	8,350303	-0,4503
10	2011	8,7	8,281818	0,418182
11			8,213333	
12			8,144848	

Таким чином, рівняння моделі буде мати вигляд

$$Y = 8,96666667 - 0,06848485 * X \quad (4)$$

що відповідає тенденціям, зображеним на рис. 3.8.



### ВИВЕДЕННЯ ПІДСУМКІВ

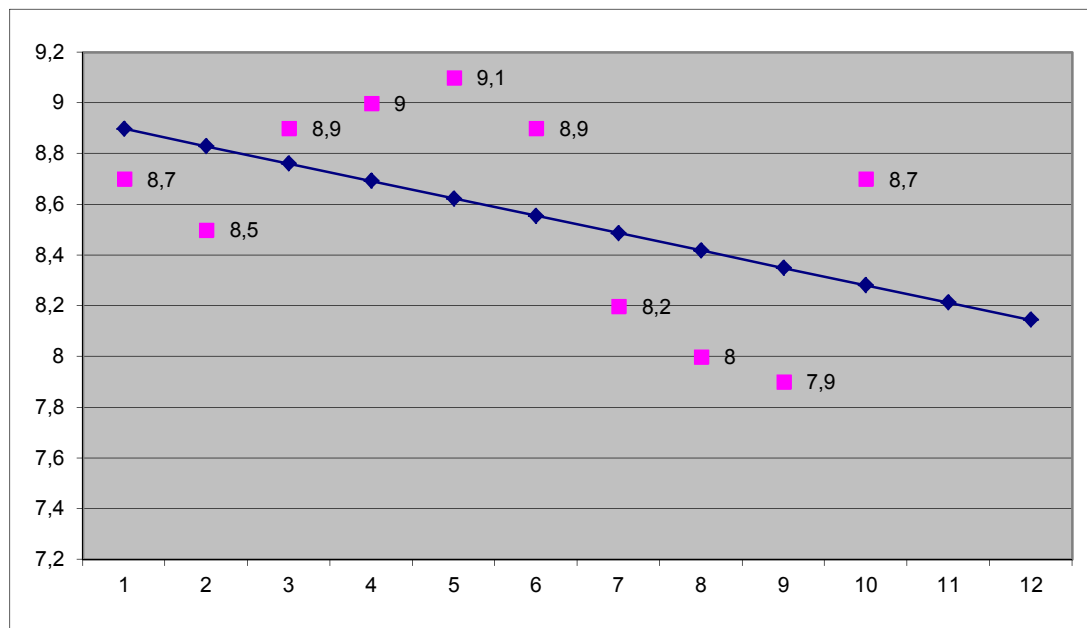
#### Регресійна статистика

Множинний R	0,4873724
R-квадрат	0,23753186
Нормований R-квадрат	0,14222334
Стандартна помилка	0,39402738
Спостереження	10

#### Дисперсійний аналіз

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значим F</i>
Регресія	1	0,386939	0,386939	2,492242	0,153062
Залишок	8	1,242061	0,155258		
Всього	9	1,629			

	<i>Коефіцієнт</i>	<i>Стандартна помилка</i>	<i>t-статистика</i>	<i>P-значення</i>	<i>Нижні 95%</i>	<i>Верхні 95%</i>	<i>Нижні 95,0%</i>	<i>Верхні 95,0%</i>
Y-пересечение	8,96666667	0,269172	33,31204	7,2E-10	8,345955	9,587379	8,345955	9,587379
Переменная X 1	0,06848485	0,043381	-1,57868	0,153062	-0,16852	0,031552	-0,16852	0,031552



**Рис.3.8. Динаміка рівня безробіття в Євросоюзі, 1999-2013рр.**

З використанням методу багатфакторного регресійно-кореляційного аналізу визначимо взаємозв'язок між рівнем зайнятості України ( $Y$ ), чисельністю економічно активного населення ( $x_1$ ), чисельністю зайнятого населення ( $x_2$ ), чисельністю населення ( $x_3$ ), величиною ВВП ( $x_{14}$ ). Після

перевірки моделі на гетероскедастичність (тест Уайта) і оцінки остаточної регресійної моделі (з використанням інформаційних критеріїв Акайке и Шварца) (табл. 3.5), рівняння регресії має вигляд:

$$Y = -0,0007452744305x_1 + 0,002069551172x_2 + 1,996185056E - 06x_4 + 30,63307231 \quad (1)$$

Таблиця 3.5

### Оцінка регресійної моделі

Dependent Variable: Y				
Method: Least Squares				
Date: 03/31/10 Time: 20:32				
Sample(adjusted): 2000 2008				
Included observations: 9 after adjusting endpoints				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
X1	-0.000745	0.000328	-2.269646	0.0425
X2	0.002070	0.000482	4.293617	0.0078
X4	2.00E-06	6.94E-07	2.876049	0.0347
C	30.63307	11.75387	2.606212	0.0479
R-squared	0.988107	Mean dependent var	57.14444	
Adjusted R-squared	0.980972	S.D. dependent var	1.331457	
S.E. of regression	0.183666	Akaike info criterion	-0.250297	
Sum squared resid	0.168665	Schwarz criterion	-0.162642	
Log likelihood	5.126336	F-statistic	138.4749	
Durbin-Watson stat	2.434769	Prob(F-statistic)	0.000031	

### 3.3. Концептуальні засади удосконалення державної міграційної політики України.

Одним з основних механізмів формування міжнародного ринку праці виступає міграційна політика, яка щодо будь-якої країни навряд чи може бути названа зразком послідовності і ефективності. Стан справ на національних ринках праці західних країн, спричинений особливостями міграційної політики вказаних країн, є яскравим підтвердженням висловленої

тези. Можна стверджувати, що міжнародні міграції виступають одним з найбільш складних об'єктів регулювання у сучасній світовій економіці.

Міграційні потоки є надзвичайно динамічними. Їх спрямованість, чисельність і структура можуть суттєво змінитись за декілька років. Заходи імміграційної політики є більш вигідними одним групам населення приймаючої країни і менш вигідними або абсолютні не вигідними іншим. Конфліктогенний потенціал міграцій посилюється постійної загрозою виникнення протиріч між місцевим населенням і мігрантами, що залежить від певних показників міграційної ситуації (табл. 3.6). Структура міграційних потоків є надзвичайно складною (в будь-яку країну прибувають унікальні і висококваліфіковані фахівці, студенти і аспіранти, кваліфіковані і некваліфіковані робітники тощо), внаслідок чого необхідним є поєднання різних напрямків впливу на міграційні потоки в рамках єдиної міграційної політики навіть в традиційних країнах імміграції. В Україні, де політика в області зовнішньої міграції тільки формується, вирішення даного завдання є ще більш складним.

З другої половини 1990-х років почались значні зміни в структурі міграційних потоків в Україні, в результаті яких головною їх складовою стала трудова міграція. Обсяги ж вимушеної міжнародної міграції (біженці, вимішені переселенці) значно скоротились.

В даний час можна говорити лише щодо перших кроків у формуванні цілісної імміграційної політики. Загальновизнаною є висока пріоритетність завдань, пов'язаних з регулюванням зовнішніх міграцій, в системі державного управління. Прийнято ряд законодавчих актів, що регулюють в'їзд і перебування в країні іноземних громадян. Тим не менш, регулювання і саморегулювання міграційних процесів на низовому рівні частіше має мало спільного з тим, що декларується на державному рівні. Наукове знання і аналіз в його рамках суттєво сприяють вирішенню даної проблеми.

Таблиця 3.6

## Деякі показники міжнародної міграції в 2005-2010рр.

<i>Країна</i>	<i>Кількість жителів, народжених за межами країни (оцінка ООН на 2010р.)</i>		<i>Середньорічне чисте сальдо міграції в розрахунку на 2000 жителів в 2005-2010рр.</i>
	<i>Всього</i>	<i>у % до загальної чисельності населення</i>	
Росія	12080	8,4	0,6
Великобританія	5408	9,1	2,3
Німеччина	10144	12,3	2,7
США	38355	12,9	4,0
Канада	6106	18,9	6,7
Україна	6833	14,7	-2,9
Франція	6471	10,7	1,0
Розвинуті країни світу	115397	9,5	2,2

В силу динамічності міграційних процесів стратегія їх регулювання повинна бути достатньо гнучкою, визначати можливість постійного маневрування в умовах нестабільної міграційної ситуації. В технологічному плані реалізація подібного підходу передбачає певну послідовність кроків. Перш за все, необхідно визначились з тим, що в стратегії буде сталим, а що буде змінюватись в залежності від обставин. Для цього необхідно обрати деяку кількість стійких елементів стратегії. Ними можуть бути деякі найважливіші обмеження (норми міжнародного права, конституційні свободи і т. ін.), а також ряд інших принципів.

До числа таких принципів доцільно, зокрема, віднести збалансований розвиток. Намагаючись задовольнити потреби економіки в робочій силі за рахунок іммігрантів, необхідно враховувати економічні, соціальні і політичні наслідки такого рішення.

У вказаному контексті одним з провідних важелів трансформації сучасного ринку праці виступає формування соціальної відповідальності

сучасного підприємництва, розвиток якого передбачає використання міжнародної робочої сили, що особливо яскраво проявилось в першому десятилітті ХХІ ст. як результат взаємодії бізнесу і суспільства. Розвиток корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) в українському бізнесі в сучасних умовах, враховуючи складні умови функціонування вітчизняного ринку праці, виступає дієвим інструментом регулювання останнього, що в цілому відповідає загальносвітовій тенденції поступової інтеграції принципів КСВ в стратегію економічного розвитку, переходу до ідеології соціальних інвестицій що відповідає довгостроковим інтересам як бізнесу, так і суспільства.

Всебічно сприяючи розвитку даного напрямку регулювання ринку праці, провідні світові компанії активно підтримують проведення відповідних досліджень профільними дослідницькими центрами і професійними асоціаціями, виносять питання обговорення КСВ в системі регулювання ринку праці на рівень найбільших міжурядових і ділових форумів, що об'єднують представників органів державного регулювання, представників бізнесу, академічного співтовариства, некомерційних установ (Всесвітній економічний форум, Всесвітня ділова рада зі сталого розвитку, Організація економічного співробітництва і розвитку, Конференція МОП та інші). На національному рівні необхідно відзначити дослідницькі проекти, конференції, круглі столи тощо.

Щодо суто академічного співтовариства, дискусія щодо ролі КСО в регулюванні ринку праці ведеться з 50-х років минулого століття: *Academy of Management Review*, *Academy of Management Journal*, *California Management Review*, *Harvard Business Review*, *Business and Society Review*, *Sustainable Development*, *Social Responsibility Journal*, *Corporate Governance: the International Journal of Business in Society*. У вказаних виданнях викладені численні концепції, що асоціюються з корпоративною соціальною відповідальністю. Серед них найбільш відомим є такі: [1, с.7-8]

- «Корпоративна соціальна відповідальність»;
- «Етика бізнесу»;
- «Корпоративна філантропія»;
- «Соціальні проблеми»;
- «Корпоративна соціальна сумлінність»;
- «Процес корпоративної соціальної політики»;
- «Менеджмент зацікавлених сторін»;
- «Корпоративне громадянство»;
- «Сталий розвиток»;
- «Корпоративна сталість»;
- «Корпоративна репутація»;
- «Соціально відповідальне інвестування»;
- ін.

Дані концепції є динамічними, їх значення змінюється у часі і просторі, причому вони не стільки приходять на зміну одна одній, скільки доповнюють одна одну.

Важливо відмітити, що формування даних концепцій відбувалось в історично короткі строки, як наслідок впливу глобалізації на трансформацію процесів використання робочої сили у міжнародному масштабі. При цьому якщо в 1950-х роках основним завданням була концептуалізація впливу соціальної відповідальності на стан ринку праці, то на даному етапі більш актуальним завданням стає систематизація отриманого знання. Одним з провідних напрямків такої систематизації виступає аналіз впливу КСВ на процеси міжнародної міграції робочої сили. З одного боку, даний вплив є цілком очевидним (створення нових робочих місць та збереження наявних; закріплення персоналу та підвищення його якості через систему внутрішньо-корпоративного розвитку; переміщення між структурними підрозділами у випадку реструктуризації або виникнення кризових ситуацій; кумулятивний вплив на підвищення рівня зайнятості та зменшення рівня безробіття в

рамках національних економік), з іншого – у світовій економічній літературі відсутнє єдине розуміння зазначеного впливу, як взаємозв'язку, що охоплює появу і розвиток цілої системи релевантних концепцій.

Так, Д.Віндзор розглядаючи концепцію КСВ у якості «ядра» більш широкої теоретичної конструкції, вказувала на «економічну концепцію відповідальності», «глобальне корпоративне громадянство», «управління зацікавленими сторонами» як на альтернативні (конкуруючі з ядром) напрямки впливу на міжнародну міграцію робочої сили.

М. Ван Марревейк звернув увагу на необхідність узгодження концепцій КСВ і «корпоративної сталості» в аспекті впливу на міжнародну міграцію робочої сили. Д.Маттен, А.Крейн і В.Чеппл спробували обґрунтувати появу концепції «корпоративного громадянства» загальною логікою розвитку системи концепцій, що описують взаємовідносини бізнесу і суспільства у міжнародному масштабі та включають міжнародні міграційні процеси. Р.Штойєр і його співавтори запропонували модель, що пов'язує КСВ з концепцією сталого розвитку, концепцією корпоративної сталості, концепцією управління із зацікавленими сторонами.

У якості найбільш показово слід виділити позицію Ф.Мохана, відповідно до якої КСВ розуміється як концепція, що виступає у вигляді одного або декількох напрямків аналізу відносин бізнесу і суспільства. Значення цих напрямків змінюються у часі і просторі (масштаби і спрямованість міграційних потоків), іноді перетинаючись, а іноді конкуруючи з такими концепціями, як «етика бізнесу», «сталий розвиток», «корпоративна філантропія», «організаційне громадянство» тощо.

При цьому основна методологічна проблема полягає не у виділенні критеріїв впливу соціальної відповідальності на процеси міжнародної міграції, а у виділенні певних етапів та напрямків такого впливу в рамках як нормативної, так і позитивної науки (за Кейнсом, нормативна наука – сукупність систематизованих знань стосовно бажаного стану об'єкту;

позитивна наука – сукупність знань щодо наявного стану). При цьому, з одного боку, як справедливо вказують Д.Маттен і його співавтори, в сфері КСВ більшість основоутворюючих праць були по суті переважно нормативними, в основному фокусуючись на визначенні масштабів вказаного впливу. [1, с.16] Емпіричні ж дослідження трактувались не лише як джерело статистичних даних а як ціннісне джерело, що виключає ймовірність теоретичних помилок.

Таким чином, аналіз еволюції концепції впливу КСВ на міжнародну міграцію прагне знайти відповідь на питання щодо співвідношення нормативних і позитивних аспектів впливу імперативів соціальної відповідальності на міжнародні міграційні процеси. Безумовно, такий вплив формується в рамках системи «економічна відповідальність (прибутковість – фундамент, на якому базуються всіх інші рівні) – правова відповідальність (закон має витупати суспільною кодифікацією впливу на процесі міждержавної міграції) – етична відповідальність (по можливості не здійснювати утискання інтересів при регулюванні міжнародної міграції) – філантропічна відповідальність (забезпечувати підвищення якості життя за рахунок з використанням переваг міжнародної міграції)».

У зазначеному контексті слід підкреслити роль *інтегральної теорії суспільного договору* Т.Дональдсона і Т.Данфі, яка узгоджує поведінку фірми з цілями і цінностями суспільства. Дана теорія наголошує, що існуючі нормативні підходи щодо регулювання міжнародної міграції не здатні врахувати реальної різноманітності даного процесу у глобальному середовищі. Відповідно основні норми регулювання міжнародних міграційних процесів мають вибудовуватись на державному рівні, обмежуючись рамками «моральної раціональності». Таким чином, вчені підкреслюють, з одного боку, нормативну важливість міждержавних універсальних норм в регулювання міжнародної міграції (таких, як дотримання прав людини, поважання людської гідності та ін.), а з іншого –



припускається співіснування цих універсальних принципів зі специфічними нормами, які утверджуються і приймають на країновому рівні. При цьому країнові норми можуть вступати в протиріччя одна з одною, однак вони можуть узгоджуватись і співіснувати в рамках міждержавних угод під егідою Комісії ООН з народонаселення, Міжнародної організації праці (МОП), Міжнародної організації з міграції (МОМ), Міжнародного комітету з питань міграції (СІМЕ) тощо, формуючи де факто так звані «вторинні угоди макрорівня».

Таким чином, інтегральна теорія суспільного договору приводить до висновку щодо пріоритетності зовнішніх джерел у формуванні системи норм регулювання міжнародної міграції, при цьому держава може генерувати так звані специфічні норми.

При цьому П.Френч наголошує, що приймати рішення щодо використання робочої сили іноземного походження корпорації можуть не тільки в рамках розробленої корпоративної політики (остання має розглядатись тільки як корпоративні наміри), а й відповідно до вимог національного і наднаціонального рівня. При цьому, як підкреслює вчений, корпорація повинна мати свободу розробки власної політики і правил, що гарантують її незалежність від зовнішнього примусу або утиску. З П.Френчем погоджуються К.Годпастер та Дж.Метьюз (молодший). Останні розробили умовну класифікацію заходів, що можуть впливати на стан міжнародної міграції в рамках концепції корпоративної соціальної відповідальності, сформувавши систему поглядів, що отримали назву «невидимої руки ринку». Дана система поглядів логічно вписується в єдину систему трактування зовнішнього впливу на формування норм міжнародної міграції державного рівня і вирішує проблему подвійних стандартів, сформульовану Дж.Ладдом.

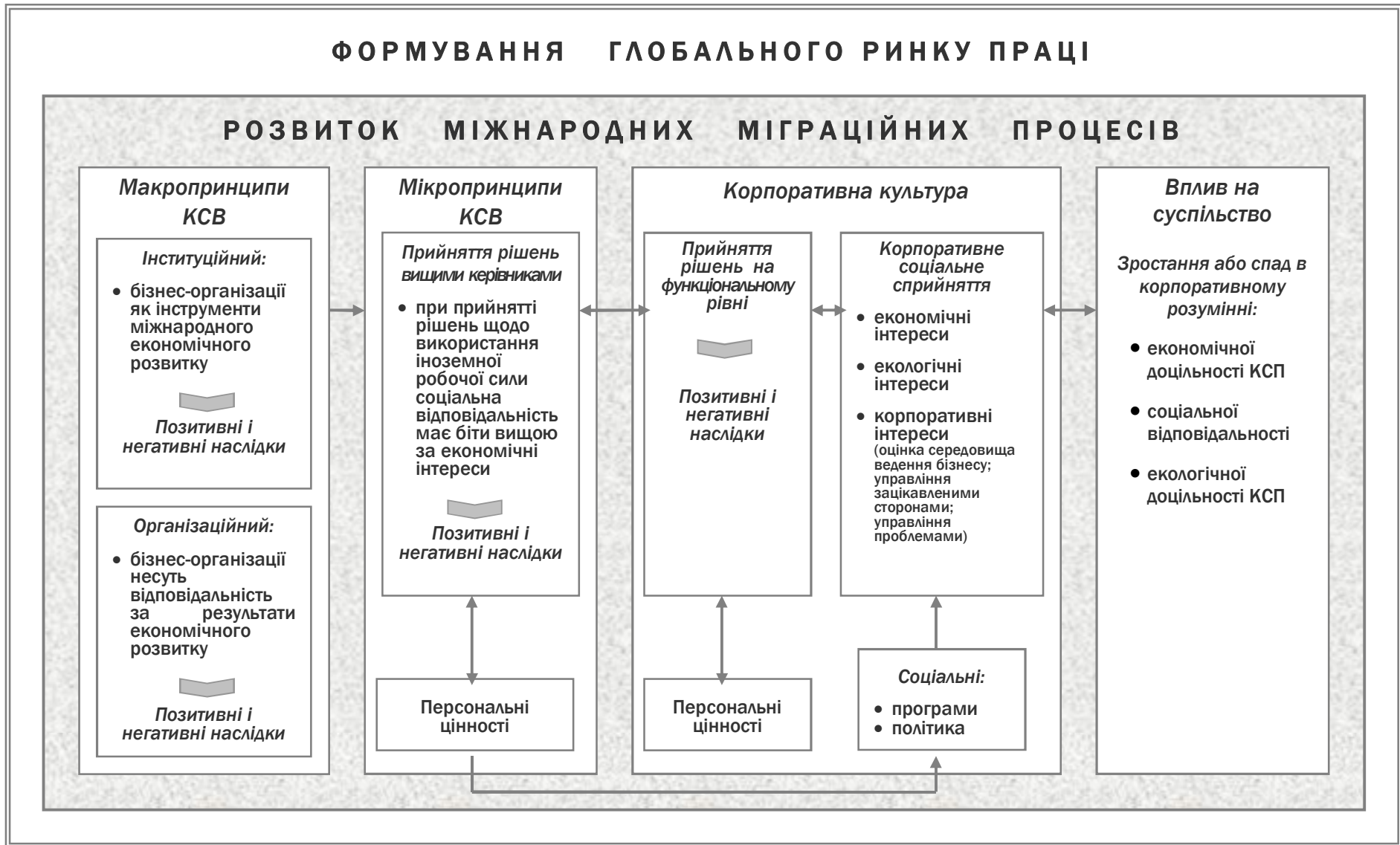
В цілому найбільш активно дискусії щодо впливу концепції соціальної відповідальності на регулювання процесів міжнародної міграції велись в

1960-1970-ті роки. На початку 1980-х років вдалось не тільки систематизувати існуючі погляди, а й виробити певний консенсус в рамках нормативного підходу. Подальша дискусія стосувалась лише окремих нюансів і не містила теоретичних новацій. Що з стосується дискусій в рамках позитивного аналізу, то подолання світоглядних протиріч призвело до виділення відносно самостійного напрямку досліджень, що отримав втілення в Концепції корпоративного соціального сприйняття.

Скорегована концепція корпоративної соціальної відповідальності представлена на рис.3.9.

Загалом концепція корпоративної соціальної відповідальності в аспекті врахування регуляторного впливу процесів міжнародному міграції в рамках глобального ринку парці пройшла складний шлях становлення. Одночасно можна стверджувати, що даний шлях підпорядковувався достатньо жорсткій внутрішній логіці. Зародившись у якості нормативної концепції, що описувала моральні принципи здійснення економічної діяльності, концепція КСВ біла доповнена концепцією корпоративного соціального сприйняття, що належить до області позитивної науки. Оскільки ж становлення концепції корпоративної соціальної відповідальності припало на роки становлення позитивізму, концептуальний розвиток врахування впливу міжнародних міграційних процесів на КСВ відбувався під знаком парадигми, що задає стійку модель постановки і вирішення завдань взаємодії розвитку міжнародного бізнесу і процесу міжнародної міграції, що потребує узгодження економічних і соціальних цілей розвитку в умовах глобалізації світогосподарського розвитку.

Також при здійсненні міграційної політики необхідно враховувати принцип селективності. Він передбачає різні режими в'їзду і перебування в країні для різних категорія іноземних громадян, що визначаються в залежності від країни походження, характеру нинішніх і колишніх зв'язків



**Рис.3.9. Скорегована концепція корпоративної соціальної відповідальності**

мігрантів з країною прибуття. Одночасно слід враховувати, що будь-яка система заходів міграційної політики має бути реальною. Так, конкретні критерії селективного підходу будуть відрізнятися від декларованих внаслідок наявності цілого ряду особливостей і протиріч – релігійних, корупційних тощо.

Отже, заходам міграційної політики має бути притаманна певна гнучкість. Це зокрема, стосується вибору між ротаційною і натуралізаційною моделями політики в області зовнішньої міграції. Для України, на наш погляд, підходить змішана модель, яка поєднує потайний принцип для одних категорій зовнішніх мігрантів і натуралізаційний – для інших. При цьому квоти на прийняття трудових мігрантів, їх розподіл по регіонах, критерії селекції можуть швидко видозмінюватись і визначатись економічною і політичною ситуацією в країні і світі.

Необхідно створити інфраструктуру, що забезпечує необхідну гнучкість стратегії. Її важливим елементом повинна стати система інформаційно-аналітичної підтримки прийняття рішень, здатна не герувати своєчасні і достовірні сигнали щодо Змін міграційних процесів, що вимагають відповідних змін в міграційній політиці. Наприклад, при збільшенні пропозиції праці мігрантів, які володіють необхідними ринку праці професіями і кваліфікаціями, селективний режим може ставати більш жорстким, а при зменшенні – пом'якшуватись. Моніторинги міграційної ситуації і ринку праці повинні бути скоординовані, оскільки заходи з регулювання міграції мають змінюватись залежно від ситуації на ринку праці.

Однією з функцій інформаційно-аналітичної інфраструктури є прогнозування. З урахуванням того, що методи прогнозування, засновані на екстраполяції та сценарні методи прогнозування не можна визнати надійними для оцінки міграційних процесів, доцільно передбачати декілька варіантів розвитку міграційної ситуації. Процедура розробки і прийняття рішень з питань міграцій має бути організована таким чином, щоб швидко і адекватно реагувати на зміни в характері міграційних процесів.

На основі проведеного дослідження можна зробити висновок, що в умовах вичерпання потенціалу демографічного зростання в Україні збільшення загальної кількості населення держави лежить в площині використання важелів міграційної політики, спрямованої, перш за все, на скорочення міграційного впливу населення за кордон і повернення працівників-мігрантів в країну. Першочерговими завданнями держави мають стати: скорочення масштабів міграції; перетворення незворотної міграції у зворотну; усунення причин, що зумовлюють формування потоків нелегальної міграції за кордон тощо. Обґрунтовано необхідність розробки в Україні *науково обґрунтованої міграційної політики*, основними завданнями якої мають стати такі:

- створення інформаційної системи державного контролю за міграційними процесами;
- розробка механізмів зменшення масштабної трудової міграції населення за межі країни, центральною складовою якого має стати зниження безробіття серед молоді через реалізацію комплексу програм щодо оптимізації напрямків професійно-освітньої підготовки, перекваліфікації, розвитку малого бізнесу, стимулювання самозайнятості тощо;
- розробка Державної програми інтеграції біженців в українське суспільство;
- приєднання України до концепцій МОП, статей Європейської соціальної хартії (оновленої) щодо захисту прав працівників-мігрантів на міжнародному ринку праці;
- укладання угод щодо працевлаштування з країнами-споживачами української робочої сили, у т.ч. щодо сезонного працевлаштування, стажування тощо та ін.

Вирішення даних завдань вимагає створення та удосконалення відповідної нормативно-правової бази.

Зроблено висновок, що з метою зменшення еміграції робочої сили з України необхідним є впровадження системи заходів внутрішнього (заходи макроекономічної стабілізації – створення робочих місць, забезпечення гідного розміру заробітної плати, залучення іноземного інвестування тощо) та зовнішнього (забезпечення можливості офіційної трудової міграції за кордон, вільного повернення з-за кордону, гарантії захисту трудових прав українських громадян за кордоном) спрямування.

### **Висновки до розділу 3**

В результаті аналізу особливостей і соціально-економічних наслідків міжнародної міграції, пріоритетів розвитку ринків праці держав в рамках міжнародного ринку праці, цілей регулювання міжнародної трудової міграції, визначено принципи, завдання і напрямки формування глобального ринку праці. Розроблено *структурну схему концептуальних засад формування глобального ринку праці*.

Здійснено економіко-математичне моделювання розвитку міжнародного і українського ринку праці з використанням інструментарію системно-динамічного моделювання: розроблено системно-динамічні моделі ринку праці, трудової міграції, приросту працездатного населення, *модель причинно-наслідкових зв'язків впливу привабливості країни на міграційні процеси*, реалізація якої в ППП PowerSim дозволила встановити наявність прямої залежності між вказаними показниками (чим більш забудованою є країна і розвинутою її інфраструктура, тим більшим є збільшення чисельності населення за рахунок трудових мігрантів, і навпаки).

З використанням методу багатofакторного регресійно-кореляційного аналізу визначено взаємозв'язок між рівнем зайнятості України, чисельністю економічно активного населення, чисельністю зайнятого населення, чисельністю населення, величиною ВВП. Модель перевірено на

гетероскедастичність (тест Уайта) і оцінку остаточної регресійної моделі (з використанням інформаційних критеріїв Акайке и Шварца).

На основі проведеного дослідження зроблено висновок, що в умовах вичерпання потенціалу демографічного зростання в Україні збільшення загальної кількості населення держави лежить в площині використання важелів міграційної політики, спрямованої, перш за все, на скорочення міграційного впливу населення за кордон і повернення працівників-мігрантів в країну. Першочерговими завданнями держави мають стати: скорочення масштабів міграції; перетворення незворотної міграції у зворотну; усунення причин, що зумовлюють формування потоків нелегальної міграції за кордон тощо. Обґрунтовано необхідність розробки в Україні науково обґрунтованої міграційної політики, основними завданнями якої мають стати такі:

- створення інформаційної системи державного контролю за міграційними процесами;
- розробка механізмів зменшення масштабної трудової міграції населення за межі країни, центральною складовою якого має стати зниження безробіття серед молоді через реалізацію комплексу програм щодо оптимізації напрямків професійно-освітньої підготовки, перекваліфікації, розвитку малого бізнесу, стимулювання самозайнятості тощо;
- розробка Державної програми інтеграції біженців в українське суспільство;
- приєднання України до концепцій МОП, статей Європейської соціальної хартії (оновленої) щодо захисту прав працівників-мігрантів на міжнародному ринку праці;
- укладання угод щодо працевлаштування з країнами-споживачами української робочої сили, у т.ч. щодо сезонного працевлаштування, стажування тощо та ін.

Вирішення даних завдань вимагає створення та удосконалення відповідної нормативно-правової бази.

Зроблено висновок, що з метою зменшення еміграції робочої сили з України необхідним є впровадження системи заходів внутрішнього (заходи макроекономічної стабілізації – створення робочих місць, забезпечення гідного розміру заробітної плати, залучення іноземного інвестування тощо) та зовнішнього (забезпечення можливості офіційної трудової міграції за кордон, вільного повернення з-за кордону, гарантії захисту трудових прав українських громадян за кордоном) спрямування.



## ВИСНОВКИ

У результаті проведеного дослідження вирішено важливу наукову задачу удосконалення теоретико-методологічних основ дослідження міжнародного ринку праці в умовах глобалізації та розробки цілісного організаційно-кількісного інструментарію регулювання міжнародної міграції на державному і наддержавному рівні.

В результаті проведеного дослідження зроблено такі висновки:

1. В результаті дослідження теоретичних основ глобалізації світогосподарського розвитку запропоновано під *глобалізацією* розуміти встановлення тривалих економічних, інформаційних, політичних, культурних та інших зв'язків між державами, що у кінцевому підсумку призводить до формування взаємодоповнюваності і взаємозалежності економічних систем країн і формує визначальні орієнтири розвитку національних економік в майбутньому.

2. Вільний рух товарів і капіталу вимагає вільного переміщення людських ресурсів, що зумовлює виникнення такого явища, як формування глобального ринку праці. *Глобальний ринок праці* визначено як різноспрямовані потоки трудових ресурсів, що формуються у взаємозв'язку з ринками капіталу, товарів та послуг, і перетинаючи національні кордони у формі трудової міграції, створюють безпосередній вплив на рівень зайнятості працездатного населення, розміри відносного перенаселення (безробіття) як приймаючих країн, так і країн-донорів робочої сили; *міжнародну міграцію* – як одну з об'єктивних підстав становлення цілісної світогосподарської системи, зумовлену чинниками внутрішнього економічного розвитку кожної окремої країни і зовнішніми чинниками, станом міжнародної економіки в цілому та економічними зв'язками між країнами, що представляє собою глобальний процес переміщення робочої сили з однієї країни в іншу та охоплює всі континенти і країни - як розвинуті,

так і периферію, а також різні соціальні шари, і включає два взаємопов'язані процеси – еміграційний та імміграційний.

3. Обґрунтовано, що вплив глобалізації світового господарства на міграційні процеси призводить до формування принципово нової міграційної ситуації в світі, характерними ознаками якої є такі: безпрецедентне розширення масштабів міжнародної міграції; якісна зміна міграційних потоків; фемінізація трудової міграції; формування передумов нелегальної міграції; протиріччя між національним (державним) регулюванням міграційних потоків і транснаціональним (глобальним) характером сучасного світогосподарського розвитку тощо. В результаті дослідження інституційних засад регулювання міжнародного ринку праці в умовах глобалізації обґрунтовано, що регулювання міграції в умовах глобалізації стає можливим тільки на основі багатостороннього міжнародного співробітництва.

4. В результаті проведеного дослідження встановлено, що на світовому ринку праці спостерігається загальна тенденція до зростання безробіття, скорочення чисельності зайнятого населення, зростання еміграції висококваліфікованих фахівців. Основними постачальниками кадрів високої кваліфікації до розвинутих країн робочої сили є країни СНД, Східної Європи, Індія, Пакистан, Єгипет. Зроблено висновок, що основна роль у формуванні глобальної економіки і структури зайнятості на світовому ринку праці належить транснаціональним корпораціям.

5. На основі аналізу розвитку ринку праці США встановлено, що динаміка безробіття в країні відповідає загальносвітовим тенденціям, при цьому рівень безробіття є нерівномірно розподіленим по території США, в структурі безробітних переважають чоловіки, тривалість пошуку роботи зросла в 2-2,5 рази. Структура зайнятості в ЄС є подібною до структури зайнятості в США: найбільша частка зайнятих припадає на виробництво, торгівлю, охорону здоров'я, будівництво, освіту. Обґрунтовано, що на фоні старіння населення Європи і зростання невідповідності між якістю наявної робочої сили і вимогами

ринку праці, слід очікувати заохочення з боку країн ЄС припливу трудових мігрантів. Даний висновок підтверджується результатами прогнозування розвитку ринку праці ЄС на найближчі 10 років.

6. Україна на глобальному ринку праці переважно виступає як держава-експортер робочої сили, останніми роками спостерігається також тенденція до зростання кількості іноземних громадян, які працюють в Україні. Встановлено, що міграція робочої сили для України має переважно негативні наслідки: від'їзд науково-технічних кадрів, висококваліфікованих фахівців, молодих спеціалістів негативно впливає на темпи відновлення національної економіки.

7. В результаті аналізу включення України до світового ринку праці визначено основні проблеми, які потребують врегулювання: завершення формування нормативно-правової бази з питань міграції; визначення концептуальних засад створення механізму державного регулювання міграційних процесів; налагодження обліку трудових мігрантів, які працюють за межами України; реалізація політики забезпечення соціального захисту громадян України, які працюють за кордоном; здійснення превентивних заходів щодо запобігання нелегальній трудовій міграції; розвиток міжнародного співробітництва у сфері міграції тощо.

8. Запропоновано *структурну схему концептуальних засад формування глобального ринку праці*, в рамках якої визначено пріоритети і цілі регулювання міжнародної трудової міграції, і на їх основі – принципи, завдання, напрямки формування глобального ринку праці.

9. В результаті моделювання розвитку міжнародного і українського ринку праці розроблено системно-динамічні моделі ринку праці, трудової міграції, приросту працездатного населення, модель причинно-наслідкових зв'язків впливу привабливості країни на міграційні процеси. З використанням методу багатofакторного регресійно-кореляційного аналізу визначено взаємозв'язок між рівнем зайнятості України, чисельністю економічно активного населення, чисельністю зайнятого населення, чисельністю населення, ВВП.

10. На основі проведеного дослідження зроблено висновок, що в умовах вичерпання потенціалу демографічного зростання в Україні збільшення загальної кількості населення держави лежить в площині використання важелів міграційної політики: скорочення масштабів міграції; перетворення незворотної міграції у зворотну; усунення причин, що зумовлюють формування потоків нелегальної міграції за кордон тощо.

11. Обґрунтовано необхідність розробки в Україні науково обґрунтованої міграційної політики, основними завданнями якої мають стати такі: створення інформаційної системи державного контролю за міграційними процесами; розробка механізмів зменшення масштабної трудової міграції населення за межі країни, центральною складовою якого має стати зниження безробіття серед молоді; розробка Державної програми інтеграції біженців в українське суспільство; приєднання України до концепцій МОП, статей Європейської соціальної хартії (оновленої) щодо захисту прав працівників-мігрантів на міжнародному ринку праці; укладання угод щодо працевлаштування з країнами-споживачами української робочої сили, у т.ч. щодо сезонного працевлаштування, стажування тощо та ін.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Кодекс законів про працю України. Верховна Рада УРСР; Кодекс України, Закон, Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII
2. Про зайнятість населення. Закон України від 01.03.1991 № 803-XII / zakon.rada.gov.ua
3. Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року. Кабінет Міністрів України; Постанова, Програма, План, Заходи від 15.10.2012 № 1008
4. Резолюція про роль МОП у галузі технічного співробітництва. Міжнародна організація праці; Резолюція, Міжнародний документ від 15.06.2006
5. Рекомендація № 195 про розвиток людських ресурсів: освіта, підготовка кадрів і безперервне навчання. Міжнародна організація праці; Рекомендації, Міжнародний документ від 17.06.2004 № 195
6. Список ратифікацій Конвенції N 142 Міжнародної організації праці "Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів". Міжнародна організація праці; Статус, Список, Міжнародний документ від 31.12.2002
7. Список ратифікацій Конвенції N 97 Міжнародної організації праці "Про працівників-мігрантів (переглянута 1949 року)". Міжнародна організація праці; Статус, Список, Міжнародний документ від 31.12.2002
8. Аверкиев О. Евросоюз: последний отчет [Электронный ресурс]. – 2010: <http://www.speculant.ru>
9. Александров І.О., Половян Н.С. Прогнозування/навчальний посібник для студентів економічних й управлінських спеціальностей. - Донецьк: ДонНУ, 2007.-176 с.
10. Амстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами/ М. Амстронг ; пер. с англ. — М.: ИНФРА – М, 2002. — 328 с.

11. Антология экономической классики. У.Петти, А.Смит, Д.Рикардо. – М.: Эконом – 486с.
12. Ангелов И. Перспективы либерализации движения рабочей силы в Европейском союзе / И. Ангелов // Проблемы теории и практики управления. 2004. — № 3. — С. 25–29.
13. Балашов Ю. К. Современная кадровая политика зарубежных фирм/ Ю. К. Балашов // Труд за рубежом. — 1993. — № 4. — С. 3–14.
14. Баранова Г. И. Модели управления персоналом / Г. И. Баранова. — Иркутск: Изд-во ИГЭА, 1997. — 113 с.
15. Барышников Ю. Н. Модели управления персоналом: Зарубежный опыт и возможность его использования в России / Ю. Н. Барышников. — М.: Изд-во РАГС, 1998. — 50 с.
16. Бахматова Т. Г. Оценка конкурентоспособности работников с позиций обладания ресурсным потенциалом трудовой мобильности / Т. Г. Бахматова // Проблемы повышения конкурентоспособности трудовых ресурсов : материалы межрег. научн.-практ. конф. — Бийск: Печатный двор, 2002.—С. 58–59.
17. Безсмертна В. В. Стратегічне управління персоналом підприємства : дис. кандидата екон. наук : спец. 08.00.04 / Безсмертна В. В. — Луганськ, 2008. — 195 с.
18. Бектуров С. У. Вопросы методологии исследования трудового потенциала общества / С. У. Бектуров // Исследование трудового потенциала. Сб. научн. трудов. — М.: ИЭ АН СССР, 1997. — С. 23–30.
19. Беляцкий Н. П. Управление персоналом : учеб. пособ./ Н. П. Беляцкий. — М.: ИП "Экоперспектива", 2000. — 289 с.
20. Беседин А. Л. Системный подход к управлению персоналом в рамках концепции современного менеджмента / А. Л. Беседин. — Тула: Изд-во «Гриф и К», 2001. — 328 с.

21. Богданова Е. Л. Маркетинговая концепция организации персонал-менеджмента и конкурентоспособной рабочей силы / Е. Л. Богданова. — СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1996. — 65 с.
22. Богиня Д. П. Конкурентоспроможність робочої сили в системі управління трудовими ресурсами / Д. П. Богиня // Проблеми формування ринкової економіки. Міжвід. наук. зб. — К.: КНЕУ, 2001. — С. 23–29.
23. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посіб. / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. — К.: Знання-прес, 2000. — 313 с.
24. Богиня Д. П. Трудовий менталітет у системі стратегічного розвитку України / Д. П. Богиня // Стратегія економічного розвитку України. — 2001. — № 21 (1). — С. 113–125.
25. Бородатий В. П. Управління персоналом : навч. посіб. / Бородатий В. П., Крижко І. Д., Ягодзинський А. М. — К.: ІЗМН, 1997. — 272 с.
26. Брагіна А. В. Організація професійного навчання персоналу на підприємстві [Електронний ресурс] / А. В. Брагіна.—Режим доступу: <http://www.masters.donntu.edu.ua/2009/fem/bragina/diss/indexu.htm>
27. Бузько І.Р. Оцінювання людського капіталу як інструмент управління навчанням персоналу / І. Р. Бузько, Ю. Ю. Д'яченко, О. А. Немашкало// Актуальні проблеми економіки. — 2011. — № 2 (116). — С. 117–124.
28. Бузько І.Р. Розвиток теорії управління людськими ресурсами: історичний аспект та світовий досвід / І.Р. Бузько, О.А. Часовська // Вісник Донецького національного університету. — Серія В. Економіка і право. — 2009. Том. 1. — С. 15-19.
29. Ванькова О. В. Когда персонал больше, чем капитал [Электронный ресурс] / О. В. Ванькова. — Режим доступа : <http://quality.eur.ru/DOCUM3/per-kap.htm>
30. Вартанова О.В. Методы извлечения знаний на предприятии/ О. В. Вартанова, О. А. Часовська // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. — 2006. — № 4 (98). Ч.І. — С. 51-55.

31. Вартанова О.В. Роль знань в міжнародному бізнесі / О. В. Вартанова, О. А. Часовська // Проблеми глобалізації та моделі стійкого розвитку економіки : матеріали першої міжнар. наук.-практ. конф. студентів, аспірантів, молодих вчених, 25-27 берез. 2009 р. — Луганськ: СНУ ім. В.Даля, 2009. — С. 542–544.
32. Вартанова О.В. Тенденції розвитку ринку праці в умовах світової фінансової кризи та їх вплив на економіку України / О. В. Вартанова, О. А. Часовська, К. В. Клецова. — В кн.: Податкове навантаження: потреби регіону і можливості стягнення податків в умовах кризи : [монографія]. — Луганськ: вид-во СНУ ім. В.Даля, 2010. — С. 96–100.
33. Вартанова О.В. Управление знаниями как стратегическим активом предприятия / О. В. Вартанова, О.А. Часовська // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. — 2007. — № 10 (116). — С. 50-56.
34. Вартанова О.В. Формирование потенциала знаний и образования персонала на основе концепций обучающейся организации / О. В. Вартанова, О.А. Часовська // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. — 2006. — № 12 (106). — С. 65-68.
35. Веблен Т. Теория праздного класса. — М.: Прогресс. — 367с.
36. Великий економічний словник / [під ред. А.Н. Азрилияна]. — М.: "Правова культура", 1994. — 229 с.
37. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала / В. Р. Веснин. — М.: Юрист, 1998. — 238 с.
38. Виханский О. С. Менеджмент. Человек, стратегия, организация, процесс : [учеб. для эконом. спец. ВУЗов] / О. С. Виханский. — М.: Издательство МГУ, 1995. — 412 с.
39. Воронкова В. Г. Кадровий менеджмент : навч. посіб. / В. Г. Воронова. — К.: ВД "Професіонал", 2004. — 192 с.



40. Воронкова А. Э. Формирования кадрового потенциала внешнеэкономической деятельности предприятия в условиях конкурентного рынка труда / А. Э. Воронкова, Н. Е. Гринева // Формування ринкової економіки. Зб. наук. праць. Спецвипуск. Проблеми економіки праці, соціально трудових відносин та соціального захисту населення. — К.: КНЕУ, ДУ НДІ СТВ, 2007. — С. 247–263.
41. Воронкова А.Е. Вплив глобалізації на розвиток міжнародної економічної діяльності на макрорівні / А.Е.Воронкова, С.А.Часовський, О.А.Часовська // Управління економікою: теорія та практика: зб. наук. пр. НАН України, Ін-т економіки пром-ті. – Донецьк. – 2009. – С. 125-138.
42. Воронкова А.Э. Требования к персоналу на современном украинском рынке труда [электронный ресурс] / А.Э. Воронкова, Н.Е. Гринева. – режим доступа : [www.punkt-a.com/ru/pb/art/bp011.voronkova.htm](http://www.punkt-a.com/ru/pb/art/bp011.voronkova.htm)
43. Воронкова А.Э. Управління людськими ресурсами: філософські засади : навч. посіб. / Воронкова В. Г., Белинский В. Г., Попов О. М. — К.: КДЕУ, 2009. — 257 с.
44. Воронкова В. Г. Кадровий менеджмент : навч. посіб. / В. Г. Воронова. — К.: ВД “Професіонал”, 2004. — 192 с.
45. Вплив інтеграційних процесів у сфері освітніх послуг на формування персоналу підприємств : [монографія] / [Бузько І. Р., Шаповалова Т. В., Гайрапетян В. Л., Д’яченко Ю. Ю.]. — Луганськ: Вид-во Луганського інституту праці та соціальних технологій, 2008. — 300 с. — Бібліогр.: С. 278-299.
46. Галіуліна А.Л. Сутність та принципи процесів міжнародної економічної глобалізації та інтеграції. // Проблмы рахвития внешнеэкономических связей ы привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект. - Т.1. – Донецк – Святогорск, 2012. – С.82-85

47. Гаузнер Р. Инновационная стадия развития: новая модель использования человеческих ресурсов / Р. Гаузнер, Н. Иванов // Проблемы теории и практики управления. — 1994. — № 1. — С. 35-41.
48. Герасимчук В. І. Проблеми трансформації зайнятості ринку праці України (методологія, аналіз вдосконалення) / В. І. Герасимчук. — К.: Вид-во ТОВ "ПРИНТ ЕКСПРЕСС", 2001. — 503 с.
49. Гіл Чарлз В. Л. Міжнародний бізнес: Конкуренція на глобальному ринку / Гіл Чарлз В. Л. ; пер. з англ. — К.: Вид-во Соломії Павличко "Основи", 2001. — 386 с.
50. Глевацька Н. М. Конкурентоспроможність робочої сили регіону: методологія та напрями забезпечення: дис. ... кандидата екон. наук : 08.09.01/ Глевацька Н. М. — Київ, 2006. — 225 с.
51. Глобализация мирового хозяйства / Под ред. М.Н.Осьмовой, А.В.Бойченко. — М.: ИНФРА-М, 2011. — 376с.
52. Глобальна економіка: Підручник / Бочан І. О., Михасюк І. Р. — К.: Знання, 2007. — 403 с.
53. Голиков А.П., Черномаз П.А. Международные экономические термины: словарь-справочник. — Харьков: ХНУ им. В.Н.Каразина, 2007. — 332с.
54. Гончаров В. В. Руководство для высшего управленческого персонала: Опыт лучших промышленных фирм США, Японии и стран Западной Европы / В. В. Гончаров. — 2-е доп. изд. — М.: МНИИПУ, 1997. — С. 11–86.
55. Гончаров В. Н. Обеспечение конкурентоспособности рабочей силы в условиях международной экономической интеграции / В. Н. Гончаров // Вісник Донецького національного університету. Серія В: "Економіка і право". — 2009. — № 1. — С. 19–23.
56. Гражевська Н.І. Економічні системи епохи глобальних змін. — К.: Знання, 2008. — 431с.

57. Грачёв М. В. Суперкадры: управление персоналом и международные корпорации / М. В. Грачёв. — М.: Дело, 1993. — 336 с.
58. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. — К.: "Знання", КОО, 2001. — 254 с.
59. Грішнова О. А. Освіта й професійна мобільність як чинники конкурентоспроможності робочої сили / О. А. Грішнова, П. Смолоник // Україна: аспекти праці. — 1999. — № 1. — С. 3–8.
60. Грішнова О. А. Формування людського капіталу в системі освіти і професійної підготовки: дис. доктора екон. наук : 08.09.01 / Грішнова О. А. — К., 2002. — 268 с.
61. Гудич М. Анализ проблем в области повышения квалификации менеджеров стран Центральной и Восточной Европы / М. Гудич // Проблемы теории и практики управления. — 2000. — № 1. — 98-105 с.
62. Гулевич О. Ю. Деякі питання функціонування внутрішніх ринків праці: теоретико-методичні аспекти / О. Ю. Гулевич // Зайнятість та ринок праці. Міжвід. наук. зб. Вип. 18. — К.: Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, 2003. — С. 32–36.
63. Дахно І.І. Міжнародне економічне право. — 3-тє вид., перероб. та доповн. — К: Центр навчальної літератури, 2006. — 272с.
64. Делл Д. Социальные рынки информационного общества / Д. Делл. — М., 1986. — 132 С.
65. Джой-Меттьюз Д. Развитие человеческих ресурсов / Джой-Меттьюз Д., Меггинсон Д., Сюрте М. — М.: Эксмо, 2006. — с. 168. — (Серия: Профессиональные издания для бизнеса).
66. Дирлав Дез. Избранные концепции бизнеса. Теории, которые изменили мир / Дез Дирлав ; пер. с англ. — М.: ЗАО "Олимп – Бизнес", 2007. — 336 с.

67. Дуракова И. М. Вхождение в реальность. Развитие персонала в международном бизнесе: задачи, тренинги, контроль успешности [Электронный ресурс] / И. М. Дуракова. — Режим доступа : <http://123-job.ru/articles.php?id=285>
68. Дуракова И. Реалии и проблемы мультинационального найма / И. Дураков // Человек и труд. — 2000. — № 3. — С. 34–37.
69. Дьяченко Ю.Ю. Вплив глобалізаційних процесів на розвиток персоналу міжнародних бізнес-структур / Ю. Ю. Дьяченко, О. А. Часовська // Міжнародне науково-технічне співробітництво: принципи, механізми, ефективність : матеріали шостої міжнар. наук.-практ. конф., 11-12 березня 2010 р. — Київ: НТУУ "Київський політехнічний інститут", 2010. — С. 119.
70. Дэниелс Джон Д. Международный бизнес: Внешняя среда и деловые операции / Джон Д. Дэниелс, Ли Х. Радеба ; пер. с англ. — 6-е изд. — М.: Дело Лтд, 1996. — 784 с.
71. Европейская система квалификаций [Электронный ресурс] / И. М. Дуракова. — Режим доступа : <http://volsu.ru/rus/info/part5.doc>
72. Егоршин А. П. Управление персоналом / А. П. Егоршин. — Новгород, НИМБ, 2000. — 607 с.
73. Економічна енциклопедія : У 3 т. / [за ред. С. В. Мочерного]. — К.: ВЦ "Академія", 2002. — Т. 3. — 952 с.
74. За справедливий підхід до трудящих – мігрантів в глобальній економіці. Доповідь VI, Міжнародна конференція праці, 2004. Міжнародна організація праці. – Женева, 2004 / <http://www.ilo.org>
75. Зайцева И. Развитие персонала – условие повышения конкурентоспособности / И. Зайцева // Отдел кадров. — 2002. — № 20 (83). — С. 8–10.
76. Зима О. Г. Управління кон'юктурою трудових ресурсів підприємств: дис. кандидата екон. наук : 08.06.01 / Зима О. Г. — Харків, 2006. — 198 с.

77. Иванцевич Дж. Человеческие ресурсы управления / Дж. Иванцевич, А. А. Лобанов. — М.: "Дело", 1996. — 304 с.
78. Ивахнюк, И. В. Международная трудовая миграция / И. В. Ивахнюк. М.: Теис, 2005. — 458с.
79. Исаченко Т. М. Глобализация, международная торговля, их влияние на рынок труда / Т. М. Исаченко // Труд за рубежом. — 2008. — № 1. — С. 38–41.
80. Інтеграційні процеси і розвиток організаційних форм навчання персоналу / І.Р. Бузько, Ю.Ю.Дьяченко, О.А.Часовська // Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект. Сб. науч. трудов. Донецк: ДонНУ, 2010. — Ч. III. — С. 760-761.
81. Карлов Б. Деловая стратегия: концепция, символы, содержание/ Б. Карлов ; пер. с англ. — М.: Экономика, 1991. — 216 с.
82. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество, культура: Пер. с англ. / Под науч. ред. О.И.Шкратана. — М.: ГУ ВШЭ, 2000. — 356с.
83. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег. Избр. произ. — М.: Экономика. — 287с.
84. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации / А. Я. Кибанов. — М.: ИНФРА-М, 2000. — 512 с.
85. Кирьянов А. В. Концепция управления человеческими ресурсами в организации / А. В. Кирьянов // Управление персоналом. — 2003. — № 4.— С. 13–17.
86. Козаченко Г. В. Сучасні підходи до розвитку людських ресурсів міжнародних бізнес-структур / Г. В. Козаченко, О. А. Немашкало // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. — 2010. — Ч. I. № 12 (154). — С. 104–110.
87. Кокин Ю. П. Экономика труда : учебник / Ю.П. Кокин, П.Э. Шлендер. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Магистр, 2010. — 686 с.

88. Колосницына М.Г. Международная трудовая миграция: теоретические основы и политика регулирования / М.Г.Колосницына, И.К.Суворова [Электронный ресурс] // Экономический журнал ВШЭ. 2005. №4. Режим доступа: <http://libtaty.hse.ru>
89. Колот А. М. Соціально-трудо́ві відносини: теорія і практика регулювання : [монографія] / А. М. Колот. — К.: КНЕУ, 2003. — 230 с.
90. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: [Монографія] / [О.В.Вартанова, К.В.Клецова, О.М.Кузьменко, О.С.Харітонова]. — Луганськ: вид-во "Ноулідж", 2011. — 176 с.
91. Корниенко О. В. Мировая экономика: Учеб. пособие.— СПб.: Питер, 2009.— 256 с.: ил. — (Серия "Завтра экзамен")
92. Корпоративная социальная ответственность: эволюция концепции / Ю. Е. Благов; Высшая школа менеджмента СПбГУ. — 2-е изд. — СПб.: Изд-во "Высшая школа менеджмента", 2011. — 272 с.
93. Костин Л. А. Международная организация труда / Л. А. Костин. — М.: Экзамен, 2002. — 414 с.
94. Кухарська Н.О., Харічков С.К. Міжнародна економічна діяльність України. — «Одіссей», 2006. — 456с.
95. Ламперт Х. Социальная рыночная экономика. Германский путь. — М.: Дело ЛТД. — 224с.
96. Липов В.В. Міжнародна економіка: світова економіка та міжнародні економічні відносини. Модуль II. Міжнародні ринки та форми міжнародної економічної взаємодії. — К.: «Видавничий дім «Професіонал», 2008. — 368с.
97. Лук'яненко Д.Г. Економічна інтеграція і глобальні проблеми сучасності. — К.:КНЕУ, 2005. — 204с.
98. Лукашин Ю.П. Адаптивные методы краткосрочного прогнозирования. - М.: Статистика, 2009. - 254 с.

99. Лукьянченко Н. Д. Управление трудом на промышленных предприятиях : [монография] / Н. Д. Лукьянченко. — Донецк: Донбасс, 1996.— 330 с.
100. Маркс К., Энгельс Ф. Капитал. Собр. соч. Т.23. — М.: Политиздат, 1954-1981.
101. Маршалл А. Принципы экономической науки. В 2-х т. Т.2. — М.: Прогресс, 1993. — 428с.
102. Маслов Е. В. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры / Е. В. Маслов. — М.: "Финпресс", 2004. — 288 с.
103. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия : учеб. пособ./ Е. В. Маслов ; под ред. П. В. Шеметова. — М.: ИНФРА-М, Новосибирск: НГАЭиУ, 1999. — 312 с.
104. Маслова В. М. Управление персоналом предприятия : учеб. пособ. для вузов. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. —159 с.
105. Международная экономика : учеб. пособ. / [Макогон Ю. В., Миронов В. С., Кравченко М. И. и др.] ; под ред. Ю. В. Макогона. — Донецк: ИД "Родник", 2001. — 110 с.
106. Международные экономические отношения / В.Е.Рыбалкин, Ю.А.Щербанин, Л.В.Балдин и др.; Под ред. В.Е.Рыбалкина. — 5-е изд., перераб. и доп. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. — 605с.
107. Международный бизнес. Учебно – методический комплекс : учеб. пособ. / [Черенков В. И., Климовец О. В., Максимцев И. А. и др.] ; под общ. ред. В. И. Черенкова. —3-е изд., перераб. и доп. — Ростов н / Д.: Феникс, 2006. — 571 с.
108. Международный менеджмент / [под ред. Пивоварова С. Э., Тарасевича Л. С., Майзеля А. И.]. — СПб: Питер, 2001. — 576 с.
109. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності / За ред. О.А.Кириченка. — 2-ге вид., перероб. і доп. — К.: Знання, 2008. — 518с.

110. Міжнародна економіка / За ред. Ю.Г.Козака, Д.Г.Лук'яненка, Ю.В.Макогона [3-тє вид.] – К.: Центр учбової літератури, 2009. - 560 с.
111. Міжнародна економіка : навч. посіб. / [Козак Ю. Г., Лук'яненко Д. Г., Макогон Ю. В. та ін.]. — К.: Центр навчальної літератури, АртЕк, 2002. — 436 с.
112. Міжнародна економічна діяльність України / Ю.В.Макогон, С.В.Громенкова, В.О.Кравченко, Є.О.Медведкіна, Т.С.Медведкін / За заг. науковою ред. Ю.В.Макогона. – К.: Освіта України, 2009. – 564с.
113. Міжнародна мікроекономіка: Нач. посіб. Видання 3-тє перероб та доп. / За ред. Козака Ю.Г., Пахомова Ю. М., Логвинової Н.С. – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 368 с.
114. Міжнародні організації: 3-тє вид., перероб та доп. / За ред. Козака Ю.Г., Ковалевського В.В., Логвинової Н.С. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 344с.
115. Міжнародні стратегії економічного розвитку / Макогон Ю.В., Лук'яненко Д.Г., Пахомов Ю.М. та ін. – Київ: «Освіта України», 2009. – 420с.
116. Міжнародні стратегії економічного розвитку: [підруч.] / [Макогон Ю. В., Лук'яненко Д. Г., Пахомов Ю. М. й ін.]. — Київ: "Освіта України", 2009. — 420 с.
117. Мокій А.І., Яхно Т.П., Бабець І.Г. Міжнародні організації. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 280с.
118. Навчання персоналу: від моди до прагматизму [Електронний ресурс]. — Режим доступа : <http://www.bogdan.ua/corporation/hr/education/>
119. Назарова Г. В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств / Назарова Г. В., Гавкалова Н. Л., Маркова Н. С. — Харків: Вид. ХНЕУ, 2006. — 240 с.
120. Неоекономіка: очерки теорії и методології / Под ред. А.В.Бузгалина. – М.: Экон. фак. МГУ: ТЕИС, 2003. – 546с.



121. Новицький В.Є. Міжнародна економічна діяльність України. – К.: ВНЕУ, 2003. – 948с.
122. Одягайло Б.М. Міжнародна економіка. – К.: Знання, 2005. – 397с.
123. Олехнович Г.И. Мировая экономика / Г.И.Олехнович. – Мн.: Амалфея, 2006. – 340с.
124. Орехова Т.В. Транснаціоналізація економічних систем в умовах глобалізації: Монографія / Під ред. проф.. Ю.В.Макогона. – Донецьк: ДонНУ, 2007. – 394с.
125. Павленков В.А. Рынок труда. Занятость. Безработица. – М.: МГУ. – 368с.
126. Пахомов С.Ю. Глобальна конкуренція: нові явища, тенденції та чинники розвитку: Монографія. – К.: КНЕУ, 2008. – 224с.
127. Подберезский Н. Глобализация – неотразимая и желанная? // Мировая экономика и международные отношения. - №9. – 2005.
128. С.В. Глівенко, М.О. Соколов, О.М.Теліженко. Економічне прогнозування: Навчальний посібник. - 2-ге вид., перероб. та доп. - Суми: Видавництво "Університетська книга", 2009. - 207 с.
129. Савельев Є. Міжнародна економіка: теорія міжнародної торгівлі і фінансів / Є.Савельев; За ред. О.Устенка. – Тернопіль: Економічна думка, 2002. – 495с.
130. Самуэльсон П. Экономика. В 2-х т. Т.2 – М.: Наука. – 343с.
131. Світова економіка / А.С.Філіпенко, В.С.Буд кін, О.І.Рогач та ін. – К.: Либідь, 2007. – 640с.
132. Смирнов А.С. Логика всемирной истории и перспективы человечества. – Том 1. – М.: 2006. – 417с.
133. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. в 2-х т. - Т.1. – М.: Наука, 1993. – 570с.
134. Старостіна А. Суперечливі шляхи економічної глобалізації // Економіка України. – 2008. - №5. - С.58-65.

135. Сучасні економічні терорії глобальних систем: Навчальний посібник / Шевчик Б. М., За наук. Редакцією д.е.н., проф. Башнянина Г. І. – Львів.: "Новий світ - 2000", 2000. – 352 с.
136. Трисеев Ю.П. Долгосрочное прогнозирование экономических процессов (системные методы). - К.: Наукова думка, 2007. - 133 с.
137. Україна в міжнародних організаціях: Навчальний посібник / Макар Ю. І., Гдичинський Б. П., Макар В. Ю., Попик С. Д., РотарН. Ю., За заг. ред. Ю. І. Макара. – Чернівці: Прут, 2009. – 880 с.
138. Управління міжнародною конкурентоспроможністю в умовах глобалізації економічного розвитку: Монографія: У 2 т. – Т.1 / Д.Г.Лукьяненко, А.М.Поручник, Л.Л.Антонюк та ін., За заг. ред. Д.Г.Лукьяненка, А.М.Поручника. – К.: КНЕУ, 2006. – 816с.
139. Фомішин С.В., Рибчук А.В., Румянцев А.П., Гудзь П.В. та ін. Міжнародна економіка / С.В.Фомішин, А.В. Рибчук, А.П. Румянцев, П.В.Гудзь та ін.; За ред. С.В.Фомішина. – Львів: Новий Світ-2000, 2011 – 446с.
140. Фридмен М., Хайек Ф. О свободе. – Минск: Полидак-референдум., 1990. – 125с.
141. Человеческий капитал в контексте макроэкономической стабилизации и конкурентоспособности национальной (малой открытой) экономики / А. В. Бондарь [и др.]. Режим доступа: <http://libtaty.hse.ru>
142. Экономика труда / Под ред. Винокурова М. А., Горелова Н.А. – СПб.: Питер, 2004. – 656 с.: ил. – (Серия "Учебник для вузов")
143. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г.Меликьяна, Р.П.Колосовой – М.: Изд-во МГУ, Изд-во ЧеРо, 1996. – 623с.
144. Эльянов А. Глобализация и догоняющее развитие // Мировая экономика и международные отношения. - №1. – 2004. – С.22-26.

145. Bergmann A. Interkulturelle Managemententwicklung - In Haller M. u. a. Globalisierung der Wirtschaft. Einwirkungen auf die Betriebswirtschaftslehre / A.Bergmann. — Bern, Stuttgart, Wien, 1993. — pp. 23-34.
146. Betchel S. D. Reflections on success / S. D. Betchel // *Daedalus*. — 1996. — Vol. 125. № 2. — P. 147–166.
147. Bittner A. Internationale Personalentwicklung in deutschen Grobunternehmen, Institut für Interkulturelles Management / A. Bittner, B. Reisch. — Bad Honnef, 1991. — pp. 36-41.
148. Brislin R.W. Intercultural Communication Training. An Introduction / R.W.Brislin, T.Yoshida. — Thousand Oaks, 2004. — 123p.
149. Buzko I. Forming the pattern of staff technical competence // I. Buzko, O.Vartanova, O. Chasovskaya // *Teka Komisji Motoryzacji i Energetyki Rolnictwa Politechniki Lubelskiej Wschodnioukraińskiego Narodowego Uniwersytetu im. Wolodymyra Dala w Lugansku, OL PAN*, 2010. — XA. — P. 45-49.
150. Buzko I. Moving of Human Capital within the Framework of International Labor Market / I. Buzko, S. Chasovskiy, Y. Dyachenko, O. Nemashkalo // International Conference "Information Technologies and Management". *Journal Information Technologies, Management and Society*. — Riga: Information Systems Management Institute, 2011. — pp. 185–186.
151. Chasovskaya E. Human resources analysis in international business / E.Chasovskaya // *Information Technologies, Management and Society*. — Riga: Information Systems Management Institute, 2010. — Vol. 3, No.1, pp. 112-114.
152. Danning J. *Writer Global Capitalism* // *Global Focus*. — 2000. V.12 (1).
153. Doeringer P., Piore M. *Internal Labour Market and Manpower Analysis*. — Lexington, 1971. — 542p.

154. Domsch M. Der internationale Personaleinsatz.: Führung von Mitarbeiter / M. Domsch, B. Lichtenberger. – Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement, Stuttgart, 1999. — p. 18-25.
155. Gudykunst W.B. Basic Training Design: Approaches to Intercultural Training- In: Landis d., Brislin R.W. (Hrgs) / W.B.Gudykunst, M.R.Hammer. – Handbook of Intercultural Training, Vol.1: Issues in Theory and Design. – New York, 1983. — p. 45-49.
156. Hib M. Integries Personolmanagement / M. Hib. — Drette Auflage. – Neuwild; Krieftel; Berlin: Luchterhand, 1995. — 135 p.
157. Lawry, I. Migration and Metropolitan Growth: Two Analitical Models / I. Lawry. San-Francisco, 1966. – 262p.
158. Massey D.S. Social Structure, Household Strategies and the Cumulative Causation of Migration / Population Index, 56(1), 1990. – P.3-26.
159. Mines, R. The evolution of Mexican Migration to United State: a Case Study / R. Mines, C. Nuckton. San-Diego: University of California. – 156p.
160. Replacement Migration: Is It Solution to Declining and Ageing Populations? // UN Population Division – New York, 2000.
161. Shultz T. W. The Economic Value of Education / T. W. Shultz. — New York, Colambia University Press, 1963. — 120 p.
162. Strutz H. Strategien des Personalmarketing / H. Strutz. — Wiesbaden: Gabler, 1996. — 148 p.
163. Swanson R. A. Foundation of Human Recourses Development / Richard A. Swanson, Elwood F.Holton. — 2d edition. — Berrett-Koehler Published, 2009. — P. 456.
164. [http://www.dcz.gov.ua/control/ru/publish/article?art\\_id=48364&cat\\_id=10451776](http://www.dcz.gov.ua/control/ru/publish/article?art_id=48364&cat_id=10451776)
165. [http://abc.informbureau.com/html/eiinodaiiass\\_daaixass\\_neea.html](http://abc.informbureau.com/html/eiinodaiiass_daaixass_neea.html)
166. [http://buklib.net/component/option,com\\_jbook/task,view/Itemid,36/catid,148/id,5247/](http://buklib.net/component/option,com_jbook/task,view/Itemid,36/catid,148/id,5247/)

167. <http://ec.europa.eu/>
168. [http://fictionbook.ru/author/mariya\\_krasnostanova/assessment\\_center\\_dlya\\_rukovoditeleyi\\_op/read\\_online.html?page=2](http://fictionbook.ru/author/mariya_krasnostanova/assessment_center_dlya_rukovoditeleyi_op/read_online.html?page=2)
169. <http://gtmarket.ru/news/state/2011/03/17/2772> — Индекс развития человеческого потенциала в странах мира 2010 года
170. <http://Headhunter.COM.UA>
171. [http://iamprof.narod.ru/LEARNING/Complex\\_training\\_of\\_the\\_personnel.htm](http://iamprof.narod.ru/LEARNING/Complex_training_of_the_personnel.htm)
172. <http://kursmm.com.ua/6a1.htm>
173. <http://news.liga.net/news/N0103028.html>
174. <http://webquest.sdsu.edu/webquest.html>
175. <http://works.tarefer.ru/75/100029/index.html>
176. <http://www.benefit-staff.ru/main/assessmentcenter.shtml>
177. <http://www.bls.gov> - U.S. Bureau of Labor Statistics
178. <http://www.europa.eu.int/comm/eurostat>
179. [http://www.hrand.com/pages/razrabotka\\_modeli\\_tehnicheskikh\\_kompetenciyyi.html](http://www.hrand.com/pages/razrabotka_modeli_tehnicheskikh_kompetenciyyi.html)
180. [http://www.hrand.com/pages/razrabotka\\_modeli\\_tehnicheskikh\\_kompetenciyyi.html](http://www.hrand.com/pages/razrabotka_modeli_tehnicheskikh_kompetenciyyi.html)
181. <http://www.hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=4879>
182. <http://www.ilo.org.ua/Pages/default.aspx>
183. [http://www.imanager.com.ua/index.php?option=com\\_content&task=view&id=14542&Itemid=71](http://www.imanager.com.ua/index.php?option=com_content&task=view&id=14542&Itemid=71).
184. <http://www.imf.org/external/index.htm>
185. [http://www.i-u.ru/biblio/archive/avdokushkin\\_mejd/03.aspx](http://www.i-u.ru/biblio/archive/avdokushkin_mejd/03.aspx)
186. <http://www.management.com.ua/tend/tend049.html> — Будущее глобального рынка труда
187. <http://www.mckinsey.com/mgi>. — The Emerging Global Labor Market
188. <http://www.mon.gov.ua>

189. <http://www.mytop-in.net/rating/lugansk>
190. <http://www.navigator.lg.ua> – Офіційний сайт кадрової компанії "Навігатор"
191. <http://www.personal.ua/>
192. <http://www.personalite.ru/hrd.php>
193. <http://www.ukrstat.gov.ua/>
194. <http://www.un.org/ru/>
195. <http://www.usa.gov> - The U.S. Government's Official Web Portal
196. <http://www.WORK.com.ua>